



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

RAPPORTO ADAPT

Parte speciale

**LA CONTRATTAZIONE
AZIENDALE NEL TERZIARIO
IL CASO EXPO 2015**

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

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

RAPPORTO ADAPT

Il caso EXPO

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

1.5. Detassazione

È inoltre espressamente prevista nell'intesa l'assoggettamento al regime di detassazione agevolata delle somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, comprese quelle derivanti dalle prestazioni del lavoro domenicale ed in regime di flessibilità contrattata. Si conviene che l'Intesa costituisce espressamente accordo aziendale con lo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro, in esecuzione del quale le somme erogate a titolo di retribuzione sono soggette ad un'imposta sostitutiva pari al 10% per l'anno 2013 e 2014 nei limiti reddituali stabiliti a tal fine.

Le Parti individuano specificatamente e dettagliatamente quali voci retributive rientrano nella definizione di "retribuzione di produttività". Secondo il d.P.C.M. 22 gennaio 2013 le agevolazioni sono applicate alle sole quote di reddito finalizzate ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione e l'efficienza organizzativa. Espressamente da accordo integrativo le norme sulla flessibilità oraria e sul lavoro domenicale sono volte ad ottenere maggiore elasticità per i lavoratori/lavoratrici per supportare le esigenze produttive ed organizzative della società e garantire un maggiore livello di produttività in occasione di picchi delle vendite o in occasione della domenica (quando comunemente gli esercizi commerciali sono chiusi). Le agevolazioni intervengono su diverse voci della busta paga dei dipendenti del gruppo Apple Retail Italia: l'indennità della clausola di flessibilità, l'indennità banca ore e le maggiorazioni dovute per il lavoro domenicale.

2. Gli accordi sindacali per i siti dell'Expo 2015

Questa parte del rapporto presenta un'analisi sistematica degli accordi sindacali e dei protocolli di intesa che a partire dal 2007 hanno contribuito a definire un quadro normativo di secondo livello all'evento Expo 2015, con particolare riferimento al sistema di relazioni sindacali, alla disciplina del rapporto di lavoro, alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, alle misure di prevenzione in materia di somministrazione illecita ed appalti irregolari fino alle misure di politiche attive del lavoro.

Il caso studio si concentra, in particolare, sugli accordi sottoscritti nell'ultimo biennio 2013-2014 che danno attuazione ai diversi obiettivi strategici contenuti in altri atti multilaterali. Questi ultimi, sono illustrati

per sommi capi nel § 2.1, al fine di fornire al lettore un quadro immediato e chiaro dei passaggi e dei contenuti principali che hanno portato agli accordi di secondo livello. Gli accordi 23 luglio 2013 e 25 luglio 2014 sono invece esaminati in modo sistematico ed analitico nei successivi paragrafi. Le materie disciplinate da entrambi i testi fondamentali, non sono trattati separatamente, ma congiuntamente.

Il contesto

Prima di addentrarsi nella ricognizione degli accordi sindacali, è opportuno inquadrare Expo 2015 all'interno di una cornice più ampia, che dia conto del contesto economico, sociale e legale nel quale va localizzato l'evento. Dal punto di vista tecnico-giuridico sono stati necessari oltre 30 interventi normativi tra leggi e decreti intervenuti tra il 2007 ed il 2013 al fine di tracciare il quadro normativo all'interno del quale organizzare e gestire l'esposizione universale. Da ricordare come fa opportunamente come il Commissario unico per Expo 2015, in considerazione della dichiarazione di Expo come "grande evento", è dotato esso stesso «di speciali poteri pubblicitici in deroga a disposizioni di legge anche in materia lavoristica» ⁽²⁾.

Per quanto riguarda invece il contesto socio-economico, un utile riferimento è rappresentato dal Rapporto di Sostenibilità Expo Milano 2015 del dicembre 2013 che traccia le linee principali all'interno del quale si muove l'esposizione universale ⁽³⁾. Le risorse finanziarie messe a disposizione della società Expo 2015 ammontano a 1.305,6 milioni di euro, dei quali 828,6 milioni a carico dello Stato e 477 milioni di euro a carico di Regione Lombardia, Provincia di Milano, Comune di Milano, Camera di Commercio di Milano. Basandosi su uno studio della SDA Bocconi il rapporto stima poi gli impatti positivi sul sistema economico ⁽⁴⁾, anche se

⁽²⁾ M. Ferraresi, "Expo 2015" e lavoro: l'avviso comune di Regione Lombardia e parti sociali nel contesto normativo di regolazione dell'evento, in *DRI*, 2014, n. 3, 797.

⁽³⁾ Il *Rapporto di sostenibilità Expo Milano 2015* è disponibile sul sito www.expo2015.org.

⁽⁴⁾ Le ricadute generate dagli investimenti infrastrutturali di Expo 2015 S.p.A. sono stimate in 1,3 miliardi di produzione aggiuntiva, 500 milioni di valore aggiunto e circa 12 mila unità di lavoro; gli impatti derivanti dai costi di gestione dell'evento sono pari a 900 milioni di produzione aggiuntiva, 400 milioni di valore aggiunto e circa 8 mila unità di lavoro. Gli impatti degli investimenti dei Paesi partecipanti sono invece quantificati in un miliardo di produzione aggiuntiva, 500 milioni di valore aggiunto e circa 9 mila unità di lavoro. A luglio 2014 secondo le rilevazioni delle comunicazioni obbligatorie

altri commentatori non hanno mancato di avanzare considerazioni critiche sul punto ⁽⁵⁾.

Risorse umane

Certamente misurabili saranno invece gli obiettivi degli accordi sindacali del biennio 2013-2014. Accordi attraverso i quali la società Expo si prefigge di assumere circa 800 lavoratori mediante contratto di apprendistato, tempo determinato e stage. Il 10% delle assunzioni a termine è riservato a persone in stato di cassa integrazione, di mobilità o di disoccupazione. Mentre 340 sono i giovani sotto i 29 anni chiamati seguire un percorso di apprendistato per il conseguimento di tre qualifiche principali di cui si dirà in seguito. Nel corso del 2014 è prevista inoltre l'assunzione di altri 300 lavoratori a tempo determinato per i ruoli di supporto e segreteria, e di 199 tirocinanti retribuiti.

2.1. Mappatura e sintesi delle intese

Memorandum di intenti 25 luglio 2007, Comune di Milano e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il memorandum interviene nella fase di candidatura all'Expo da parte del Comune di Milano con l'obiettivo di attivare un coordinamento permanente tra autonomie locali e forze sociali in grado di favorire future intese in materia di relazioni sindacali, sicurezza sul lavoro e regolarità dei rapporti di lavoro. Il memorandum si pone quindi l'obiettivo di attivare tavoli tematici in ordine all'organizzazione dei servizi pubblici locali, trasporti, commercio e cultura.

della Provincia di Milano, sono stati avviati 3.738 lavoratori con la causale Expo. Rispetto all'impatto dell'esposizione sul settore turistico, lo studio stima 8,8 miliardi di produzione aggiuntiva, un incremento del valore aggiunto di 3,8 miliardi, e circa 74 mila nuovi posti di lavoro. Da sottolineare tuttavia come nel 2008 i visitatori stimati fossero 29 milioni oggi scesi a 20 milioni.

⁽⁵⁾ Cfr. R. Perotti, *Expo: il sonno della ragione genera mostri*, in *Lavoce.info*, 12 maggio 2014. Mentre per considerazioni più positive è possibile confrontare il volume di A. Gallione, *Dossier Expo. Tutti i dati, i numeri, i progetti del più grande cantiere italiano*, Rizzoli, 2012.

Protocollo di intenti 21 luglio 2009, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il testo di sole due pagine ha l'obiettivo di proseguire nel solco del memorandum con l'attivazione di tavoli di progettazione sociale concentrando l'attenzione sul mercato del lavoro locale.

Protocollo a tutela della sicurezza e salute sul lavoro e della legalità 29 settembre 2009, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

È il primo protocollo concretamente attuativo di quanto predisposto a livello strategico con i memorandum del 2009 e 2007, e che allo stesso tempo rinvia alla possibilità di stipulare successive intese. In particolare, sono due le misure previste. La prima in materia di contrasto ai tentativi di infiltrazione mafiosa, estorsione, corruzione o concussione. La seconda in materia di rapporti di lavoro ed obblighi contributivi e retributivi, obblighi in materia di salute e sicurezza. In entrambi i casi è concordato che la società Expo, in presenza di tali irregolarità, si riserva la risoluzione immediata dei contratti.

Avviso comune in materia di assegnazione di attività, opere e servizi, volontariato e stage 20 aprile 2010, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il documento fa esplicito riferimento al protocollo del 2009 ed al protocollo di intesa in materia di sicurezza sul lavoro con la Prefettura. Si concorda che la società Expo inserisca nei contratti una clausola contrattuale che preveda in caso di mancanza di Rappresentanti del lavoro per la Sicurezza aziendali, possano operare gli RLS territoriali o gli RLS provinciali nominati dalle organizzazioni sindacali. L'avviso prevede poi disposizioni in materia di rapporti di lavoro, in particolare con riferimento alle quote di punteggio da determinarsi per affidatari e contraenti che assumeranno nelle commesse soggetti che hanno difficile accesso al lavoro (disoccupati, inoccupati, cassa integrati...).

Protocollo sul progetto sicurezza e prevenzione 18 aprile 2011, Expo 2015 S.p.A., Inail e Cgil, Cisl, Uil

Il testo contiene le linee guida per il progetto Sicurezza e Prevenzione da realizzarsi da parte dei soggetti contraenti: la società Expo, Inail, e

le tre confederazioni sindacali. In particolare il progetto ha l'obiettivo di istituire un ufficio Inail all'interno dell'area di Expo e di predisporre i servizi assicurativi dell'istituto pubblico ad aziende e lavoratori. Sono inoltre predisposte misure per la tutela sanitaria e fisioterapica.

Protocollo d'intesa ex art. 4 Stat. lav. 10 febbraio 2012, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il testo sindacale prevede le modalità e gli strumenti tecnici attraverso i quali avverrà il controllo degli accessi di mezzi e uomini all'interno delle aree di cantiere di Expo.

Protocollo sito espositivo Expo 23 luglio 2013, Expo 2015 S.p.A., Cgil, Cisl, Uil di Milano e Lombardia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil di Milano

Il testo di 20 pagine fornisce attuazione normativa ed operativa rispetto a quanto previsto dai precedenti protocolli e memorandum (vedi *infra*).

Accordo-quadro su aspetti di disciplina normativa ed economica, sicurezza sul lavoro e relazioni sindacali per il sito espositivo Expo 2015 25 luglio 2014, Expo 2015 S.p.A., Cgil, Cisl, Uil di Milano e Lombardia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil di Milano

L'accordo-quadro di secondo livello prevede numerose disposizioni sia in ordine al sistema di relazioni sindacali, sia in con riferimento alle disposizioni normative applicabili ai rapporti di lavoro. L'accordo interessa lavoratori e soggetti partecipanti ufficiali e non ufficiali all'esposizione universale.

Modello di accordo-quadro sulla disciplina normativa ed economica, sicurezza sul lavoro e relazioni sindacali per la fase di costruzione, allestimento e smantellamento dei padiglioni dei partecipanti all'interno del sito espositivo Expo 25 luglio 2014

Il testo interessa i soggetti che sono coinvolti nella fase di costruzione, allestimento e smantellamento dei padiglioni del sito espositivo Expo e ricalca i contenuti dell'accordo-quadro generale 25 luglio 2014.

2.2. Il sistema delle relazioni sindacali

Con gli obiettivi di rendere agibili le intese già raggiunte ed al fine di intervenire con efficienza laddove sorgano problematiche e criticità in corso di progetto, è istituito già dal 2010 il c.d. Osservatorio. L'accordo 25 luglio 2014 all'art.4 specifica che l'osservatorio è la sede unica delle relazioni sindacali tra soggetti partecipanti e organizzazioni sindacali mentre la Società Expo è presente quale ruolo di facilitatore alle riunioni di confronto.

Funzioni

L'osservatorio è quindi effettivamente un nuovo soggetto che entra nella scena sindacale e la cui principale missione è quella di dare effettività alla clausola di tregua ed arbitrato prevista dall'accordo del luglio 2014. Spetta all'osservatorio affrontare in via preventiva ogni controversia tra Partecipanti, appaltatori e prestatori d'opera compresi, e OO.SS. Per ogni controversia deve intendersi «qualunque conflitto individuale o collettivo che dovesse sorgere per il tramite dei lavoratori o di loro rappresentante sindacale» (art. 4, comma 5).

Gestione del conflitto

Il conflitto è proceduralizzato e ricondotto alla conciliazione obbligatoria attraverso i seguenti passaggi: 1) la parte richiedente invia comunicazione scritta all'osservatorio con preavviso minimo di 10 giorni indicando con chiarezza le questioni da affrontare ed al fine di consentire all'Osservatorio di informare l'altra parte; 2) la parte ricevente – non si comprende in realtà con chiarezza il passaggio intermedio tra comunicazione inviata all'Osservatorio e convocazione della contro parte della parte richiedente – si impegna a rispondere convocando essa stessa l'osservatorio entro 3 giorni dalla comunicazione al fine esperire il tentativo di conciliazione obbligatorio entro i successivi 3 giorni; 3) il tentativo di conciliazione si chiude con verbale entro 5 giorni dalla convocazione.

L'osservatorio non è sede legittimata – non lo è neppure in base alle ultime innovazioni legislative del novembre 2014 in materia di degiurisdizionalizzazione del processo – alla ratifica degli accordi *ex art.* 410 ss.

c.p.c. e quindi si prevede il passaggio presso una sede sindacale od istituzionale (es. Direzione territoriale del lavoro).

Clausola di tregua

Come già accennato, è inoltre prevista una clausola di tregua in forza della quale «Salvo i casi in cui siano in campo valori democratici e di dignità dei lavoratori, sino al completo svolgimento dell'incontro, i lavoratori interessati non adiranno l'autorità Giudiziaria, né le OO.SS. faranno ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo. Le altre Parti, dal canto loro, non daranno attuazione unilaterale alle questioni oggetto della richiesta di incontro». Un appunto importante è la connessione con l'accordo interconfederale 28 giugno 2011 in materia di clausole di tregua le quali hanno effetto, se stipulate con le modalità previste dai punti 4) e 5) del medesimo accordo, per tutte le rappresentanze sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale, ma non per i lavoratori, anche se è noto come sia difficile concretamente poter esercitare il diritto di sciopero se non attraverso l'azione sindacale organizzata. Da ultimo si può sottolineare come la clausola non preveda concretamente della sanzioni a carico dei soggetti firmatari, in caso di sua violazione. La clausola, ha quindi più natura politica e si basa su affidabilità e reputazione dei soggetti sottoscrittori, rilevandosi poco elaborata dal punto di vista più tecnico-sindacale.

Computo della forza lavoro ai fini dell'applicazione della parte III dello Statuto

Viene previsto che, ai fini dell'applicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori sui diritti sindacali, l'organico in forza sia conteggiato per unità intera a prescindere dalla tipologia contrattuale instaurata e dalla sua durata. Si deroga quindi alle norme previste dal d.lgs. n. 368/2001 in materia di contratti a termine ed alle norme in materia di apprendistato contenute nel d.lgs. n. 167/2011 che dispongono che il calcolo sia effettuato tenendo conto del numero medio mensile di lavoratori a termine in un arco temporale di due anni e che gli apprendisti siano esclusi nei limiti di computabilità.

2.3. CCNL applicabile e mercato del lavoro

CCNL di riferimento e campo di applicazione

L'accordo del 2013 aveva già disposto l'applicazione per la società Expo 2015 S.p.A. del CCNL Terziario, distribuzione e servizi; nell'accordo del 2014 tale rinvio è disciplinato con maggiore dettaglio. In relazione al campo di applicazione soggettivo della contrattazione di categoria, la disposizione di cui all'art. 5 del 2014 opera per differenza, escludendo dall'applicazione del CCNL Terziario: coloro che tra partecipanti ufficiali e non ufficiali hanno già un CCNL di riferimento per i quali l'art. 2 prevede la possibilità di incontro sindacale al fine di armonizzare le diverse regolamentazioni; gli appaltatori ed affidatari della società Expo che già applicano un proprio CCNL per i quali l'art. 3 prevede la possibilità di incontro sindacale al fine di armonizzare le diverse regolamentazioni; gli appaltatori ed affidatari dei soggetti partecipanti a cui si applicano i CCNL di riferimento stipulati dalle tre confederazioni sindacali; i partecipanti che si avvalgono di società di somministrazione autorizzate; per tali lavoratori si applicano i CCNL applicati dall'utilizzatore, il quale può decidere comunque di aderire alle previsioni dell'accordo.

Da rilevare che l'accordo non parla di quale CCNL Terziario, distribuzione e servizi si applichi in concreto. È chiaramente ipotizzabile il contratto del 26 febbraio 2011 (decorrenza: 1° gennaio 2011; scadenza: 31 dicembre 2013; parti firmatarie: Confcommercio, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil) di integrazione a quello completo del 18 luglio 2008, scaduto il 31 dicembre 2010. Il CCNL del 2011 tuttavia, non aveva avuto la sottoscrizione della Cgil che quindi ha sottoscritto *per relationem* nel biennio 2013-2014 quelle disposizioni contrattuali in un altro ambito.

Contratti a termine e somministrazione

Il rinvio al CCNL Terziario non opera però *sic et simpliciter* posto che, essendo l'accordo del 2014 per sua espressa affermazione, contrattazione sindacale di secondo livello, laddove il CCNL delega il livello contrattuale inferiore, si deroga alla disciplina in materia di contratti a tempo determinato e contratti in somministrazione. In particolare, all'art. 5, come prima eccezione si prevede che: «possano essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, superando i limiti percentuali previsti dagli artt. 63, 65 e 66 del CCNL Terziario, riconosciuto

che la casistica in oggetto è sussumibile sia nella previsione normativa di cui all'art. 10, comma 7, lett. a) D.lgs. 368/2001, sia nella previsione *ex art.* 67 del CCNL Terziario. La disposizione trova applicazione per i contratti a tempo determinato stipulati dal 01/06/2014 che si concludono entro il 31/05/2016»⁽⁶⁾.

Il protocollo del 2013 prevede che per l'anno 2015 il ricorso al contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine possa avvenire nella misura dell'80% dell'organico complessivo utilizzando la seguente clausola: «Avvio e presidio dei servizi del Sito espositivo, funzionali all'esercizio e alla conduzione del semestre nell'ambito di nuova attività posta in essere e che prevede l'apertura al pubblico di uno spazio di attrazione e servizi per visitatori e partecipanti provenienti da tutto il mondo». Tali contratti avranno durata minima di 6 mesi e massima di 12 mesi.

Apprendistato

In materia di apprendistato invece il protocollo del 2013, prendendo atto che il CCNL Terziario non contempla le qualifiche professionali rispondenti alle mansioni previste nello svolgimento delle attività di Expo, introduce tre qualifiche specifiche aventi le seguenti caratteristiche di inquadramento e di formazione: 7 mesi per "operatore grande evento" con inquadramento iniziale al V livello e inquadramento intermedio al IV livello a partire dal IV mese (con livello finale del profilo posto al III livello

⁽⁶⁾ Gli artt. 63, 65, 66 e 67 del CCNL Terziario prevedono che: 1) l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non possa superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non possa superare il 15% annuo dell'organico da tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67; le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possano complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva; I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase (causale) di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

lo); 12 mesi per “specialista grande evento” con inquadramento iniziale al IV livello e inquadramento intermedio al III livello (con livello finale del profilo posto al II livello); 12 mesi per “tecnico sistemi di gestione grande evento” con inquadramento iniziale al IV livello e inquadramento intermedio al III livello (con livello finale del profilo posto al II livello).

Tale disciplina contrasta con le disposizioni dell'accordo di riordino dell'apprendistato nel settore del terziario, distribuzione e servizi, siglato il 24 marzo 2012, in relazione a due aspetti: 1) durata del contratto di apprendistato: l'accordo di riordino fissa la durata del rapporto di apprendistato in 36 mesi (dal II al V livello) e 24 mesi (VI livello); 2) monte ore formazione professionalizzante: l'accordo Expo 2015 prevede un numero di ore complessivo di formazione professionalizzante inferiore a quello previsto dall'accordo di riordino per analoghi livelli di inquadramento e qualifiche, con la conseguenza che gli apprendisti di Expo 2015 saranno comparativamente più avvantaggiati rispetto agli apprendisti di altre aziende che potranno ottenere la qualifica professionale solo a fronte del completamento di un numero di ore praticamente doppio.

Da sottolineare come in materia di disciplina dell'apprendistato, il d.lgs. n. 167/2011 di riordino dell'apprendistato dispone in particolare all'art. 2 che: «La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» nel rispetto di taluni principi. Il precetto legale preclude dunque ogni possibilità d'intervento da parte della contrattazione collettiva di secondo livello in materia d'apprendistato, neppure se riconducibile, direttamente o indirettamente, all'art. 8 della l. n. 148/2011 (7).

(7) Come evidenziato in dottrina «Accanto al profilo dell'invasione di materie di competenza regionale concorrente e già definite in Conferenza unificata Stato-Regioni, ad escludere l'applicabilità (in questo caso implicita) dell'articolo 8 alle materie coperte dall'accordo in commento depone, del resto, anche la circostanza che il legislatore abbia espressamente voluto escludere l'operatività di diverse regolamentazioni dell'apprendistato a livello aziendale a fronte di un precetto, quello dell'articolo 8, che affida un generico potere derogatorio alla contrattazione di prossimità, tra le altre cose, in materia di disciplina dei rapporti di lavoro. Di modo che una regolamentazione speciale (che vieta inequivocabilmente e tassativamente interventi a livello aziendale) prevalga su quella generale e generica di cui all'articolo 8». Cfr. M. Tiraboschi, *Expo 2015 Spa: un accordo modello?*, in *GLav*, 2013, n. 33-34.

È inoltre da porre all'attenzione il fatto che né nel testo dell'accordo 2014 né nel testo di quello del 2013 si fa riferimento all'accordo-quadro del settore terziario 21 marzo 2012 di riordino dell'apprendistato nel settore terziario, sotto scritto anche dalla Cgil. Accordo-quadro che recependo le indicazioni normative del Testo Unico apprendistato del 2011 abrogava le disposizioni del CCNL del 2008 e, tra le altre cose, fissava all'80% la percentuale di conferma degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati. Negli accordi si fa invece riferimento ai limiti numerici previsti dall'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011 laddove prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso e per i quali le maestranze specializzate considerate sono tutti i lavoratori assunti della società Expo.

Appare invece sostenibile la disciplina specifica di secondo livello in materia di durata del contratto di apprendistato (da 7 mesi a massimo 12 mesi) in quanto sia le norme di legge che l'accordo di riordino prevedono una durata minima (6 mesi) ed una durata esplicitamente massima (dai 3 anni ai 4 anni).

Per quanto attiene alle attività di ristorazione e di conduzione di pubblico esercizio svolte all'interno dei Padiglioni che non siano state affidate in appalto, il personale sarà inquadrato secondo le declaratorie professionali e i livelli di inquadramento previsti nel CCNL Terziario, distribuzione e servizi, secondo la una tabella di conversione allegata all'accordo del 2014 che pone in corrispondenza i profili del contratto del turismo con quelli del Terziario.

Tirocini

Si concorda che i tirocini di formazione ed orientamento, avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio, possano essere prolungati da 6 mesi a 12 mesi prevedendo che tale periodo aggiuntivo sia dedicato alla formazione del tirocinante secondo il programma Forma Giovani. Piuttosto rilevante è poi l'elevazione a ben il 60% sull'organico dipendente del numero di tirocinanti ospitabili a fronte di un limite del 10% della normativa regionale lombarda (Nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini, approvato con DGR X/825 del 25 ottobre 2013) non derogabile da un accordo sindacale. Il trattamento indennitario previsto è pari a 516 euro oltre a buono pasto giornaliero. Da domandarsi quindi

perché siano stati privilegiati i tirocini curriculari che consentono specifiche regolamentazioni tra soggetti promotori ed enti ospitanti.

Volontariato

Sul volontariato invece, in coerenza con i temi dell'Expo 2015, l'obiettivo è il massimo coinvolgimento della società civile nella direzione di accogliere, orientare, facilitare l'esperienza di Expo, diffondere i valori dell'esposizione universale nei confronti di tutti i partecipanti e nei confronti dei milioni di visitatori previsti. I volontari previsti sono 18.500 e si concentreranno in attività no profit, ausiliarie e non professionali.

2.4. Flessibilità oraria

Le parti puntualizzando che il sito espositivo sarà aperto 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, concordano una serie di deroghe ed eccezioni alle norme in materia di orario di lavoro ⁽⁸⁾. Sul punto, è importante ricordare che il CCNL Terziario delega al capo III, art. 10, la materia dell'orario di lavoro al secondo livello di contrattazione aziendale. Tale delega è pienamente agita dall'accordo Expo del 2014.

L'Esposizione Universale di Milano è ascrivibile alla previsione normativa di cui all'art. 5, comma 4, lett. c, del d.lgs. n. 66/2003, in quanto

⁽⁸⁾ L'art 2 del d.lgs. n. 66/2003 dispone che l'orario normale di lavoro sia pari ad un valore medio di 40 ore riferito alla settimana (art. 3) mentre la durata massima settimanale è definita dai contratti collettivi fino ad un valore medio settimanale massimo di 48 ore comprensive di straordinario con riferimento ad un periodo di 4 mesi, che può essere elevato fino a 6 mesi o addirittura fino a 12 mesi dalla contrattazione collettiva. I riposi giornalieri non possono essere inferiori invece alle 11 ore consecutive ogni 24 ore calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa (cfr. circ. Min. lav. 3 marzo 2005, n. 8). Per quanto riguarda i riposi settimanali già l'art. 2109 c.c. dispone che «il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica»; l'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003 e i commi 5 e 6 del d.l. n. 112/2008 prevedono che il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola, coincidenti con la domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliera (11 ore). La durata può essere tuttavia, calcolata come media in un periodo non superiore a 14 giorni (in pratica, la media è calcolata partendo dall'ultimo giorno di riposo settimanale fruito dal lavoratore e procedendo a ritroso nei 13 giorni precedenti: in questo arco temporale il lavoratore deve aver goduto di un altro giorno di riposo).

rientrante tra gli “eventi particolari” in occasione dei quali è ammesso il ricorso al lavoro straordinario anche in assenza di accordo sindacale.

L'intesa prevede che il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003 sarà calcolato ai sensi del comma 4 del predetto articolo con riferimento ad un periodo di 9 mesi (a metà tra i 6 mesi previsti dal CCNL Terziario e i 12 mesi massimi consentiti dalla legge).

Quanto agli orari di lavoro ordinario e all'avvicendamento per turni, sono stabiliti in funzione degli orari di apertura al pubblico (indicativamente: lunedì e martedì dalle 9 alle 20, da mercoledì a domenica dalle 9 alle 23,30), nonché secondo l'organizzazione delle attività che si svolgono necessariamente oltre gli orari di apertura al pubblico ivi comprese le festività, applicandosi le maggiorazioni previste dal CCNL Terziario per il lavoro festivo o notturno.

Peri periodi di riposo giornalieri, data l'eccezionalità dell'Evento, è prevista l'attuazione di quanto previsto dall'art. 120, commi 2 e 3, del CCNL Terziario, ovvero il frazionamento del periodo di riposo di 11 ore e del periodo di riposo considerato sufficiente pari a 9 ore.

L'intesa prevede inoltre che possa essere adottata un'organizzazione dell'orario di lavoro su 5 o su 6 giorni settimanali. Nel caso di superamento delle 40 ore settimanali è prevista l'applicazione delle maggiorazioni disciplinate dal CCNL Terziario per il lavoro straordinario. Le parti riconoscono la possibilità di adottare un'organizzazione degli orari di lavoro secondo quanto previsto dagli artt. 125, 126 e 127 del CCNL Terziario, con conseguente superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane o superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Le ferie previste dal CCNL Terziario – salvo cause di forza maggiore o eventi famigliari e personali motivati – saranno godute prima del 01 maggio 2015 e successivamente al 31 ottobre 2015. Resta ferma la fruibilità dei permessi retribuiti maturati.

L'intesa prevede infine che in caso di previsione nel contratto di lavoro individuale della reperibilità al di fuori dell'orario e/o avvicendamento in turni, deve essere riconosciuta al personale un'indennità di reperibilità – aggiuntiva alla normale retribuzione – pari a 90 euro lordi/mese per il periodo di attribuzione e un gettone pari a 2 ore di retribuzione lorda riconosciuto in caso di effettiva chiamata. Al lavoratore è

comunicata per iscritto l'orario e il periodo cui la reperibilità si riferisce. Il lavoratore che effettui la propria prestazione in regime di reperibilità riceverà le suddette somme (indennità e gettone) nonché la retribuzione oraria per le ore effettivamente lavorate.

2.5. Salute e sicurezza

Come descritto nello specchietto riepilogativo sopra allegato, già l'avviso del 2010 faceva esplicito riferimento al protocollo del 2009 ed al protocollo di intesa in materia di sicurezza sul lavoro con la Prefettura, con l'obiettivo di fare in modo che la società Expo inserisse nei contratti una clausola contrattuale che prevedesse in caso di mancanza di Rappresentanti del lavoro per la Sicurezza aziendali (RLSA), l'operativa degli RLS territoriali o degli RLS provinciali nominati dalle organizzazioni sindacali. Oltre a ciò, le disposizioni di maggior rilievo riguardano l'istituzione di un Comitato per la Sicurezza, da convocare mensilmente, composto da Expo 2015, dalle società operanti nel sito, dai datori di lavoro in senso lato, dagli RLSA e dagli RLSS (rappresentanti sicurezza di sito), e l'istituzione di un ulteriore comitato denominato "Partecipanti per la Sicurezza", attivabile in caso di necessità. e composto: i) dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo; ii) dai rappresentanti dei Partecipanti o delle aziende ad essi collegate anche per il tramite di un contratto di appalto e/o di affidamento; iii) dai RLSA dei soggetti di cui al punto ii, se presenti, e comunque dai RLS del Sito Espositivo; iv) dai rappresentanti di Expo 2015.