

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

ABI	Confindustria Vicenza	Fondirigenti
AgustaWestland	Confprofessioni	Gi Group
ANCC-Coop	Consiglio regionale Veneto	Gruppo Manutencoop
Angem	ANCL - Associaz.	Ifoa
Aninsei	nazionale cons. lavoro	IKEA Italia Retail
Anmil	Coopfond-Legacoop	In Job
Assoimprenditori Alto	nazionale	INAIL
Adige	Cremonini	Isfol
Assolavoro	Day Ristoservice	Italia Lavoro
Banca Popolare	Dussmann Service	LVH-APA
dell'Emilia Romagna	Ebinter	Manpower
Bracco	Edenred Italia	Marelli motori
Campagnolo	Electrolux Italia	MCL
CIA	Elior Ristorazione	Quanta
Ciett	Enel	Randstad Italia
CISL	Eni	Sodexo Italia
CISL FP	Esselunga	Sodexo Motivation
CNA	Farindustria	Solutions Italia Srl
Coldiretti	Federalberghi	Synergie Italia Agenzia
Confagricoltura	Federdistribuzione	per il lavoro
Confartigianato	FederlegnoArredo	Telecom Italia
Confcommercio	Federmeccanica	Tempor
Confcooperative	Fidelf	Trenkwalder
Confesercenti	FILCA-CISL	UIL
Confimi Industria	FIM-CISL	Umana
Confindustria	Fincantieri	Union Labor
Confindustria Bergamo	FIPE	
Confindustria Verona	FISASCAT-CISL	

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2015) - II RAPPORTO ADAPT

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2015)

II RAPPORTO ADAPT

€ 100,00

ISBN 978-88-98652-56-3



9 788898 652563

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

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

ISBN 978-88-98652-56-3

Copyright © ADAPT University Press, 2016

Il Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva è frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 1.200 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 online 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
(2015)**

II RAPPORTO ADAPT

INDICE

<i>Executive summary</i>	XVII
--------------------------------	------

I. PARTE GENERALE

Sezione I. I rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2015

<i>Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi</i>	3
1. Contesto di rinnovo e premesse	16
2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro	20
2.1. Formazione.....	20
2.2. Classificazione e inquadramento del personale.....	21
2.3. Organizzazione del lavoro.....	22
2.3.1. Orario di lavoro.....	22
2.3.2. Assenteismo e malattia.....	25
2.3.3. Trasferte e trasferimenti.....	26
2.4. Salute e sicurezza	27
3. Flessibilità del rapporto di lavoro	29
3.1. Flessibilità in entrata e mercato del lavoro	30
3.1.1. Tipologie contrattuali.....	30
3.1.1.1. Contratto a termine e somministrazione.....	31

3.1.1.2. Part-time.....	39
3.1.1.3. Apprendistato.....	42
3.1.1.4. Telelavoro.....	43
3.1.1.5. Collaborazioni coordinate continuative.....	44
3.2. Flessibilità in uscita.....	45
3.2.1. Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.....	45
3.2.2. Provvedimenti disciplinari.....	45
3.3. <i>Ius variandi</i>	46
4. Crisi e sostegno all'occupazione.....	47
4.1. Incentivi e aiuti all'occupazione e alla rioccupazione.....	47
4.2. Il reimpiego.....	48
4.3. Contratto di inserimento e/o reinserimento.....	49
5. Appalti.....	49
6. Welfare contrattuale.....	50
6.1. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa.....	50
6.2. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro.....	51
7. Politica salariale.....	53
7.1. Minimi retributivi e altri elementi economici.....	53
7.1.1. Minimi retributivi.....	53
7.1.1.1. Adeguamento dei minimi contrattuali.....	55
7.1.2. Scatti e salario di anzianità.....	56
7.1.3. Salario d'ingresso.....	56
7.1.4. Trattamento di fine rapporto.....	57
7.1.5. Salario variabile.....	57
7.1.6. Altre voci retributive.....	57

7.2. Vacanza contrattuale	58
8. Partecipazione e bilateralità.....	59
8.1. Partecipazione organizzativa.....	60
8.1.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione.....	60
8.1.2. Gli enti bilaterali.....	62
8.1.3. Diritti e prerogative sindacali	63
9. Regole.....	65
9.1. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva.....	66
9.2. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva.....	67

Sezione II.

Struttura e contenuti della contrattazione territoriale (agricoltura)

<i>Descrizione del campione di accordi territoriali e quadro di sintesi.....</i>	69
1. Il contesto: la contrattazione agricola ai tempi della crisi.....	79
1.1. Crisi globale e crisi di settore: il ruolo delle istituzioni pubbliche nazionali ed europee.....	79
1.2. Il ruolo della contrattazione agricola	80
2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro	81
2.1. Organizzazione del lavoro.....	82
2.1.1. Orario di lavoro.....	83
2.1.2. Riposo settimanale.....	85
2.1.3. Interruzioni e recuperi.....	86
2.1.4. Banca ore.....	88
2.1.5. Ferie	88
2.1.6. Festività	89

2.1.7. Lavoro notturno, straordinario e festivo.....	90
2.2. Classificazione.....	91
2.3. Formazione.....	94
2.4. Attrezzi ed utensili.....	96
2.5. Trasferimenti e trasferta	96
2.6. Vendita dei prodotti sulla pianta	97
2.7. Salute, sicurezza, ambiente, igiene	98
3. Flessibilità del rapporto di lavoro	102
3.1. Flessibilità in entrata.....	103
3.1.1. Mercato del lavoro.....	103
3.1.2. Categorie di lavoratori.....	109
3.1.3. Tipologie contrattuali	113
3.2. Flessibilità in uscita.....	115
3.2.1. Trapasso d'azienda.....	115
3.2.2. Licenziamenti individuali.....	115
3.2.3. Norme disciplinari	116
4. Situazioni di crisi specifiche	117
5. Appalti.....	118
6. Welfare contrattuale	119
6.1. Permessi per la conciliazione vita-lavoro.....	119
6.2. Trasporti e asili nido.....	120
6.3. Alloggi e annessi	120
6.4. Welfare e bilateralità.....	121
7. Politica salariale.....	121
7.1. Retribuzione ed aumenti salariali	122

7.2. Premio di produttività.....	124
7.3. Tredicesima, quattordicesima e scatti di anzianità.....	127
7.4. Obblighi particolari tra le parti	128
7.5. Cottimo	128
7.6. Contributo di assistenza contrattuale	129
8. Partecipazione e bilateralità.....	130
8.1. Il ruolo delle relazioni sindacali.....	131
8.2. Gli Enti bilaterali agricoli territoriali e le Casse <i>extra legem</i>	131
8.3. Osservatori provinciali.....	133
8.4. Tutela del delegato d'azienda.....	133
8.5. Quote sindacali per delega	134
9. Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo....	136
9.1. Oggetto del contratto e sfera di applicazione	136
9.2. Il doppio livello di contrattazione.....	137
9.3. Le materie e gli istituti oggetto di delega alla contrattazione provinciale.....	138
9.4. Le organizzazioni firmatarie dei CPL.....	139
9.5. Condizioni di miglior favore.....	141

Sezione III.

Struttura e contenuti della contrattazione collettiva aziendale

<i>Descrizione del campione di contratti aziendali e quadro di sintesi.....</i>	144
1. Premesse ai rinnovi	161
1.1. Contesto industriale e obiettivi negoziali.....	161
2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e la gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro	163

2.1. Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente	164
2.2. Inquadramento e professionalità.....	167
2.2.1. Mappatura e valorizzazione della professionalità	168
2.3. Orario e organizzazione del lavoro.....	169
2.3.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa	169
2.3.1.1. Regimi di orario a turni	169
2.3.1.2. Regimi di orario flessibili	170
2.3.1.2.1. <i>Orario plurisettimanale e banca delle ore</i>	170
2.3.1.3. Il lavoro straordinario.....	172
2.3.1.4. Flessibilità dell'orario in entrata e uscita.....	172
2.3.1.5. Pause e servizio mensa.....	174
2.3.1.6. Ferie, festività e fermate collettive.....	174
2.3.2. Assenza, permessi e congedi.....	176
2.3.3. Trasferta e missioni	176
2.4. Ambiente, salute e sicurezza	177
2.5. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature	180
2.6. Pari opportunità.....	182
2.7. Responsabilità sociale d'impresa	182
3. Flessibilità del rapporto di lavoro	183
3.1. Flessibilità in entrata e mercato del lavoro	184
3.1.1. Politiche occupazionali	184
3.1.1.1. Diritto di precedenza.....	185
3.1.1.1.1. <i>Bacini delle professionalità</i>	186
3.1.1.2. Clausole di stabilizzazione	186
3.1.1.3. Limiti al ricorso ai contratti c.d. "atipici"	187

3.1.2. Tipologie contrattuali.....	187
3.1.2.1. Contratto a termine e somministrazione.....	187
3.1.2.2. Part-time.....	188
3.1.2.3. Apprendistato e stage.....	189
3.1.2.4. Telelavoro e <i>smart working</i>	190
4. Appalti.....	192
5. Welfare contrattuale.....	193
5.1. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro.....	193
5.2. Assistenza previdenziale complementare.....	195
5.3. Assistenza sanitaria integrativa.....	196
5.4. Anticipazione del TFR.....	196
5.5. Borse di studio.....	197
5.6. Asili nido.....	198
5.7. Buoni pasto.....	198
5.8. Erogazioni in conto welfare.....	199
6. Politica salariale.....	200
6.1. Minimi retributivi e altri elementi economici.....	201
6.1.1. Erogazioni in cifra fissa.....	201
6.1.2. Trattamenti economici e maggiorazioni.....	202
6.2. Retribuzione incentivante.....	203
6.2.1. Obiettivi e indicatori del premio di risultato.....	203
6.2.1.1. Produttività.....	203
6.2.1.2. Redditività.....	204
6.2.1.3. Qualità.....	205
6.2.1.4. Assenteismo.....	206

6.2.1.5. Sicurezza.....	207
6.2.1.6. Professionalità	208
6.2.1.7. Altri indicatori: smaltimento ferie e “obiettivi verdi”.....	209
6.2.2. Ulteriori clausole sul premio di risultato	210
6.3. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori	212
7. Partecipazione organizzativa.....	213
7.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione.....	214
7.2. Prerogative sindacali.....	217
7.2.1. Rappresentanze aziendali e tecnologia	217
7.2.2. Informativa sindacale ai neoassunti	218
7.2.3. Prerogative sindacali e produttività.....	218
8. Regole.....	219
8.1. Le clausole di tregua sindacale.....	219
8.2. Procedure di raffreddamento.....	220
8.3. Strumenti sanzionatori.....	221
8.4. Le clausole di inscindibilità	221
8.5. Clausole di riservatezza, durata e ultrattività.....	222

II.

PARTE MONOGRAFICA

Sezione I.

Welfare aziendale e contrattuale

<i>Executive summary</i>	225
--------------------------------	-----

1. Introduzione.....	226
2. Dinamiche demografiche: immigrazione e invecchiamento della popolazione.....	229
2.1. Misure a sostegno dei lavoratori stranieri.....	229
2.2. Misure a favore dei lavoratori anziani.....	232
3. Genitorialità e cura dei carichi familiari.....	233
3.1. Misure a sostegno della maternità e paternità.....	234
3.2. Misure per il sostegno della prima infanzia e della cura dei figli....	237
3.3. Altre misure per la conciliazione lavoro-famiglia e per l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti.	240
4. Previdenza complementare.....	246
5. Assistenza sanitaria integrativa e tutela della salute.....	247
5.1. Assistenza sanitaria.....	248
5.2. Gestione del rapporto di lavoro del dipendente affetto da patologie.....	252
5.2.1. Flessibilità del rapporto di lavoro.....	252
5.3. Eventi sospensivi e tutela del lavoratore.....	255
5.3.1. Aspettativa.....	255
5.3.2. Comporto.....	257
5.3.3. Indennità di malattia.....	260
6. Il pilastro della formazione e dell'istruzione.....	262
6.1. Formazione professionale.....	263
6.2. Diritto allo studio e spese d'istruzione per dipendenti e loro familiari.....	266
6.2.1. Strumenti di conciliazione.....	266
6.2.2. Sostegno economico.....	268
7. Sostegno al reddito, servizi ricreativi, mobilità e trasporti.....	271

Sezione II.
Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva

<i>Executive summary</i>	275
1. Introduzione	276
2. La regolazione dello <i>smart working</i> nella contrattazione aziendale.....	277
2.1. Definizione	278
2.2. Destinatari e criteri e modalità d’accesso.....	280
2.3. Modalità e motivi di recesso	282
2.4. Modalità di svolgimento	284
2.5. Contenuti ulteriori	287
2.6. Lavoro agile e telelavoro.....	289
3. Flessibilità oraria e retribuzione a risultato oltre lo <i>smart working</i>	292
3.1. Istituti dell’orario di lavoro	292
3.2. La retribuzione a risultato: cottimo e premi sulla produttività.....	296
4. Conclusioni.....	299

Sezione III.
Salari e professionalità nella contrattazione collettiva

<i>Executive summary</i>	303
1. Introduzione	304
2. Modelli classificatori a confronto	305
2.1. Tentativi di riforma dei sistemi di classificazione per la valorizzazione della professionalità	310
2.1.1. La variante del CCNL Metalmeccanici.....	310
2.1.2. La variante del CCNL Chimici	311

2.1.3. La valorizzazione della professionalità nel CCNL Energia e petrolio	312
3. Salario e professionalità nella contrattazione collettiva aziendale.....	313
3.1. Tesmec	314
3.2. TenarisDalmine.....	316
3.3. Manfrotto.....	319
3.4. Una comparazione tra i tre sistemi di valutazione della professionalità.....	322

EXECUTIVE SUMMARY

Introduzione

Dopo vari tentativi di un accordo interconfederale sulle regole, **la proposta unitaria di Cgil, Cisl e Uil del 14 gennaio 2016 per un moderno sistema di relazioni industriali ha spostato l'attenzione sulle materie e sui contenuti della contrattazione collettiva.** È questo un segnale decisamente positivo per almeno due motivi. **La proposta, innanzitutto, interessa direttamente i lavoratori,** perché toccando i temi contrattuali, tocca l'essenza del loro lavoro. In secondo luogo, **può essere immediatamente operativa, perché per attuarla non servono convenzioni, protocolli o leggi.** Serve piuttosto una combinazione virtuosa tra volontà e forza contrattuale, consenso e buon senso – che in fondo sono l'anima della rappresentanza e della negoziazione – per trasformare in realtà la retorica sulla importanza delle relazioni industriali per uno sviluppo sostenibile e inclusivo del nostro modello economico e sociale. **Nella distanza tra la progettualità delle tre maggiori centrali confederali e la prassi contrattuale si trova la misura della credibilità o, all'opposto, dell'utopismo della proposta sindacale.** Ed è dunque nei contratti collettivi che si può ritrovare la risposta all'interrogativo su quanta strada il sindacato ha già percorso e quanta ne dovrà percorrere per non smentire i propri intenti riformisti.

Le prospettive aperte dalla proposta di Cgil, Cisl e Uil non sono allo stato di facile valutazione anche perché non pienamente gradite dalla rappresentanza datoriale che, su questo fronte, si presenta composita e frammentata. Vero è, tuttavia, che almeno per noi studiosi del sistema di relazioni industriali **vi sono oggi le condizioni per riportare al centro della riflessione e delle dinamiche sindacali la lezione di Gino Giugni che invitava a leggere l'immenso materiale contrattuale come elemento costitutivo di un autonomo e autosufficiente ordinamento intersindacale** funzionale a una soluzione pragmatica (e di buon senso) dei problemi del lavoro nella ricerca di quel mutevole ma necessario punto di equilibrio tra istanze di giustizia sociale e ragioni di modernità ed efficienza del sistema produttivo. È questo il solco culturale e valoriale in cui si colloca il secondo rapporto ADAPT sulla contrattazione col-

lettiva in Italia, basato sulla analisi di 395 contratti raccolti nella banca dati di *www.farecontrattazione.it* e quest'anno centrato **sulla disamina degli sviluppi contrattuali sui tre livelli negoziali condotta alla luce del documento programmatico di Cgil, Cisl e Uil**. Non una indagine sulle arretratezze o sui punti di forza della nostra contrattazione collettiva, ma una fotografia dell'esistente, un lavoro sul campo di lettura, conoscenza e diffusione di quel diritto delle relazioni industriali frutto della libera capacità normativa di imprese, lavoratori e associazioni di rappresentanza funzionale a identificare le chiavi di lettura per un confronto pragmatico e oggettivo sullo **stato dell'arte e sui passi ancora da compiere per modernizzare il nostro sistema di relazioni industriali**.

Così, nella prima parte del rapporto, **l'analisi sistematica degli istituti contrattuali è organizzata all'interno di indici speculari agli assi tematici individuati dall'accordo sindacale del 14 gennaio 2016: politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro; flessibilità del rapporto di lavoro; crisi e sostegno all'occupazione; appalti; welfare; politica salariale; partecipazione e regole**. Accanto alla ricognizione degli istituti nei tre livelli negoziali, il rapporto dedica una seconda parte ad approfondimenti monografici sulla regolazione contrattuale di tre tematiche centrali nell'attuale dibattito politico e sindacale: lo **smart working**, il **welfare negoziale**, e il **rapporto tra salari e professionalità**.

La contrattazione collettiva è ancora un motore di democrazia sociale

In linea con i risultati del primo rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva, il principale dato che la ricerca consegna è quello che vede le parti sociali – nel dispiegarsi della dinamica contrattuale ad ogni livello – svolgere quel ruolo **“fondante di democrazia, di tutela e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro”** richiamato nelle prime righe del documento Cgil, Cisl e Uil.

Non ci sono indicatori oggettivi per sostenere questa affermazione migliori dei testi contrattuali analizzati, dai quali emerge con chiarezza come **le forme esasperate di conflitto e di contrattazione peggiorativa, restino in larga parte confinate in una dimensione provinciale**. Eccezioni alla regola di un **approccio inclusivo, integrativo e parteci-**

pato alla dinamica contrattuale, in netta controtendenza rispetto alla rappresentazione a tinte fosche che – sulla scia del clamore suscitato dalle grandi vertenze sindacali che hanno interessato realtà importanti della nostra economia negli ultimi anni (la Fiat, l’Ilva e l’Electrolux in particolare) – spesso si è portati a dare sullo stato del nostro sistema di relazioni industriali, descritto dalla letteratura in termini di *aziendalizzazione*, *disgregazione*, *erosione* e via discorrendo.

La crisi lascia il passo a un approccio negoziale meno emergenziale

Parole come incertezza, difficoltà, sfide sono certo ancora ricorrenti nei testi contrattuali. Eppure con riferimento alla contrattazione aziendale il rapporto constata come **il tema della crisi sembri ora lasciare il passo a un approccio negoziale meno emergenziale** e più consapevole del valore di creare, attraverso la leva contrattuale, condizioni di continua adattabilità delle strutture produttive, di flessibilità organizzativa e insieme di sostenibilità del lavoro. Così come rispetto ai contratti nazionali si rileva che i rinnovi contrattuali confermano **il ruolo del CCNL quale perno del sistema contrattuale e strumento di politica economica settoriale e di governo del mercato del lavoro.**

La contrattazione territoriale crocevia di politiche per la crescita e per le tutele

Ma sono i contratti provinciali dell’agricoltura i testi che paiono più allineati alla visione ora promossa da Cgil, Cisl e Uil nel documento del 14 gennaio 2016: se per un verso questo mercato del lavoro è regolato da disposizioni normative piuttosto elastiche, che la contrattazione agricola tende a favorire e non a ostacolare, sono molto diffusi per l’altro verso strumenti di protezione, inclusione e valorizzazione del capitale umano, anche nella sua dimensione di diversità. Un settore, quello agricolo, e un livello contrattuale, quello territoriale, **dove sembrano risolversi le apparenti contraddizioni della proposta sindacale che ha l’ambizione di coniugare le politiche della crescita e della competitività con il rafforzamento delle tradizionali e delle nuove istanze di protezione del lavoro.**

Luci ed ombre della contrattazione

È pur vero che leggendo i testi contrattuali non sempre ci si

confronta con il migliore dei mondi possibili e come ancora restino sullo sfondo alcune determinati della nuova grande trasformazione del lavoro: demografia, ambiente e tecnologia (*Industry 4.0* e digitalizzazione del lavoro *in primis*). Ciò almeno laddove il *benchmark* di riferimento diventino concetti quali innovazione, sperimentazione e creatività. Se dalla analisi della prassi contrattuale sui tre livelli negoziali si registra la generale diffusione nella contrattazione collettiva degli assi tematici proposti da Cgil, Cisl e Uil, il semplice “**esserci**” delle materie non sempre è indice di sincronicità rispetto ai contenuti e alla visione alla base della proposta delle tre confederazioni. Fatto che comunque non stupisce stante la natura unilaterale del documento sindacale cui peraltro si contrappongono, in termini diametralmente opposti, le piattaforme programmatiche promosse negli ultimi mesi dal versante datoriale e, segnatamente, da Confindustria e Federmeccanica.

Sulle misure di attuazione e sviluppo del *Jobs Act* ad esempio si è fatto poco o nulla per ora. Del pari, si registra il silenzio della contrattazione collettiva a ogni livello in tema di partecipazione alla *governance* e finanziaria. Così come sulla materia degli appalti lo scollamento tra intenti programmatici e prassi contrattuale è evidente. Salvo alcune importanti eccezioni, i sistemi di classificazione del personale sono anacronistici, la salvaguardia del potere d’acquisto ha continuato a rappresentare la principale logica di definizione degli incrementi dei minimi tabellari e i meccanismi retributivi in azienda restano nel complesso piuttosto rudimentali.

Rispetto ad altre materie centrali nel documento di Cgil, Cisl e Uil, come ad esempio la formazione e l’organizzazione del lavoro, l’atteggiamento delle parti appare più ondivago, oscillando tra *best practices* e retaggi normativi di un tempo e di un modo di lavorare in molti casi ampiamente superati.

Le materie contrattuali: *summary* delle principali evidenze

Tema 1: *Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro*

Box 1. Sintesi delle evidenze sulla materia delle *politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro*

- **Formazione.** Il tema è molto regolato in azienda e poco nei rinnovi dei CCNL. Si registra una attenzione dei territoriali agricoli ai temi della formazione continua e del recupero scolastico. La materia, ad ogni livello, è comunque presidiata tramite il sistema della bilateralità. Evidente è, tuttavia, il ritardo rispetto ai grandi cambiamenti del lavoro sopra richiamati (demografia, ambiente, tecnologia) con difficoltà di raccordo col sistema dei fondi interprofessionali per la formazione continua e assenza di un piano straordinario per l'alfabetizzazione digitale degli adulti che non poco inciderà nei prossimi anni sulla produttività del lavoro e il superamento del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.
- **Inquadramento.** Per come definiti dai CCNL, i sistemi di classificazione e inquadramento sono, nel complesso, alquanto statici e anacronistici rispetto ai nuovi processi produttivi e alla misurazione della reale produttività del lavoro. Più dinamica invece la contrattazione aziendale, con misure di proceduralizzazione dei passaggi di livello e adattamenti del sistema classificatorio. Nel settore agricolo l'inquadramento del personale è materia concorrente tra CCNL e contrattazione provinciale.
- **Organizzazione del lavoro.** Si registra una maggiore attenzione alla flessibilità oraria nei rinnovi dei CCNL. A livello aziendale, prevalgono i tentativi di aggiustare le regole fissate dal CCNL alle specificità produttive e organizzative delle singole imprese, mentre sono carenti le forme più articolate di modulazione flessibile dell'orario che proprio i contratti nazionali tendono a incentivare (es. multiperiodale). Nella contrattazione territoriale è rinvenibile una vocazione alla gestione concertata e bilaterale della organizzazione del lavoro.
- **Ambiente, salute e sicurezza.** Materia poco contrattata nei rinnovi dei CCNL, ma comunque ampiamente regolata nelle precedenti tornate, nonché presidiata tramite la bilateralità. La metà dei contratti territoriali analizzati interviene sul tema al fine di contribuire alla riduzione e all'eliminazione dei rischi per la salute e garantire la salvaguardia dell'ambiente. Le misure concordate in azienda vanno da impegni generici, a disposizioni in materia di formazione sulla sicurezza, fino a polizze e premi di risultato collegati ad obiettivi di contenimento del tasso di infortuni. Ancora quasi del tutto sconosciuta è quella contrattazione, emersa in altri ordinamenti, volta a legare incrementi retributivi a obiettivi di sostenibilità ambientale.

- **Demografia.** Decisamente poco battuto è il grande capitolo dei cambiamenti demografici legati all'invecchiamento della popolazione lavorativa e all'incremento di malattie croniche che richiama l'attenzione sui profili centrali della organizzazione del lavoro e del welfare della persona e che possono essere espressi attraverso un moderno concetto di sostenibilità del lavoro a livello individuale come di singola impresa e altresì funzionali ai fabbisogni formativi di interi comparti e settori produttivi in una dimensione di medio e lungo periodo.

Coerentemente con quanto emerso nel triennio 2012-2014, nonché con il documento di Cgil, Cisl e Uil, **la formazione si conferma una tematica centrale nella contrattazione aziendale.** In tale sede, l'attenzione allo sviluppo professionale è ritenuta funzionale sia a una maggiore competitività dell'azienda che a una maggiore occupabilità dei lavoratori sul mercato. Sono altresì diffusi, fermo restando il ruolo prioritario svolto in questo versante dalla bilateralità agricola, accordi provinciali che promuovono percorsi di formazione continua e recupero scolastico. Diversamente, con la rilevante eccezione del CCNL Chimici, **il tema della formazione risulta pressoché negletto nei rinnovi dei contratti nazionali.**

Diversamente da quanto rilevato nel primo rapporto sulla contrattazione collettiva, **i rinnovi dei CCNL del 2015 non si sono particolarmente interessati alla ridefinizione del sistema di classificazione e inquadramento del personale:** una materia che risulta invece molto presente nei contratti collettivi di rilevanza aziendale e negli accordi territoriali sul settore agricolo. Peraltro, è proprio al secondo livello di contrattazione che nel documento del 14 febbraio 2016 Cgil, Cisl e Uil fanno riferimento, accennando, pur brevemente nella loro proposta programmatica, alla riforma degli inquadramenti. Così, **la contrattazione aziendale interviene sul tema, proponendo tendenzialmente una proceduralizzazione dei passaggi di livello, anche se non mancano interventi più radicali, volti ad adattare i sistemi di classificazione stabiliti in sede di negoziazione nazionale.** Mentre misure di modificazione, integrazione o adattamento del sistema classificatorio alle specificità territoriali sono una prassi consolidata nei contratti provinciali del settore agricolo, dove la classificazione e l'inquadramento del personale è materia concorrente tra CCNL e contrattazione decentrata. Manca, in ogni caso, una dimensione di sistema volta a cogliere i fabbisogni profes-

sionali e il mutamento dei mestieri e delle competenze nella prospettiva della costruzione sussidiaria di un vero e proprio sistema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro in grado di dialogare con le istituzioni del mercato del lavoro e con le agenzie formative (scuola e università *in primis*).

L'organizzazione del lavoro è disciplinata tanto a livello nazionale, dove si registra una maggiore attenzione alla flessibilità oraria, quanto a livello aziendale, dove emerge un elevato grado di complessità ed eterogeneità gestionale. In generale, nei contratti integrativi aziendali prevalgono i tentativi di "aggiustare" le regole fissate dal CCNL alle specificità produttive e organizzative delle singole imprese, mentre sono carenti le forme di modulazione flessibile dell'orario (es. orario multi periodale, plurisettimanale e banca delle ore). Del pari, poco diffuse sono invece le intese decentrate riguardanti gli impianti audiovisivi e se presenti, escludono la possibilità di controlli a distanza. Per quanto concerne la contrattazione di rilevanza **territoriale, è rinvenibile una vocazione alla gestione concertata e bilaterale dell'organizzazione del lavoro.** Nonostante l'ampia varietà regolativa, emerge in tutti gli accordi provinciali raccolti sul settore agricolo un elevato grado di flessibilità della regolazione oraria, necessaria a rispondere ad esigenze organizzative che mutano a seconda delle variazioni meteorologiche e geografiche.

Diversamente da quanto pattuito nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali, **le questioni ambientali e inerenti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro ricoprono un ruolo rilevante nelle intese provinciali e prioritario negli accordi siglati a livello aziendale.** Più precisamente, la metà dei contratti territoriali analizzati interviene sul tema al fine di contribuire alla riduzione e all'eliminazione dei rischi per la salute e garantire la salvaguardia dell'ambiente. Le misure concordate in sede di negoziazione aziendale includono, invece, clausole di rendicontazione e impegni generici, ma anche sistemi per la protezione dell'ambiente interno ed esterno, disposizioni in materia di formazione sulla sicurezza, polizze infortuni e premi di risultato collegati ad obiettivi di contenimento del tasso di infortuni.

Tema 2: *Flessibilità del rapporto di lavoro***Box 2.** Sintesi delle evidenze sulla materia delle *Flessibilità del rapporto di lavoro*

- **Flessibilità in ingresso.** La regolazione del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali è materia contrattata a tutti i livelli. Seppure non ci siano clausole di contrasto diretto alle misure di flessibilità introdotte dal *Jobs Act*, in alcuni casi gli interventi contrattuali potrebbero ostacolarne la piena operatività. Gli aziendali e, in particolare, i territoriali regolano istituti finalizzati a non disperdere le professionalità dei lavoratori non standard una volta cessato il rapporto di lavoro.
- **Flessibilità gestionale.** L'unico contratto collettivo ad intervenire in materia di *ius variandi* è il CCNL Cemento che rende le procedure di demansionamento più articolate, prevedendo un confronto con le organizzazioni sindacali e altre misure per prevenire la discrezionalità del datore di lavoro.
- **Flessibilità in uscita.** Non si riscontrano, almeno direttamente, misure contrattuali volte ad annullare gli effetti del *Jobs Act*. Salvo rare eccezioni, gli interventi della contrattazione collettiva di norma non riguardano le conseguenze del licenziamento illegittimo.

La flessibilità in entrata costituisce un ambito significativo di intervento per le parti sociali a tutti i livelli di negoziazione. In particolare, la contrattazione nazionale si concentra sul contratto a tempo determinato e sul part-time, talvolta proponendo un incremento nel grado di flessibilità (es. riduzione o azzeramento dello *stop & go*; variazione delle percentuali di contingentamento), altre volte interferendo con l'applicazione di alcune misure introdotte dal legislatore (es. in diversi contratti permangono le causali per la stipula di contratti a termine). **Tanto la contrattazione aziendale quanto quella territoriale incidono sulle tipologie contrattuali al fine di adattare alle specificità delle imprese e dei territori.** Le soluzioni concordate a livello decentrato sono quindi di norma orientate alla maggiore flessibilità. Con riferimento alle intese territoriali, emerge da un lato, l'importanza della differenziazione tra operai e impiegati agricoli, e dall'altro, l'attenzione ad alcune figure tipiche del settore agricolo, come donne e immigrati, e ai lavoratori affetti da particolari condizioni psicofisiche. Infine, la peculiarità che contraddistingue la contrattazione aziendale riguarda l'interesse prestato nei confronti della gestione dei rapporti di lavoro non-standard una volta cessati.

In tema di flessibilità in uscita, sono soltanto tre i contratti collettivi che rispondono in maniera più esplicita alle disposizioni introdotte dal Decreto legislativo n. 23/2015. Due rinnovi contrattuali di categoria precisano, infatti, l'ambito di applicazione delle nuove tutele contro il licenziamento illegittimo, un contratto collettivo aziendale estende l'applicazione dell'articolo 18 della Legge n. 300/1970 anche ai neoassunti, e l'accordo per la provincia di Bolzano, sottoscritto però prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 prevede la reintegra in caso di licenziamento privo di giustificato motivo soggettivo. Tuttavia, diversamente da quanto auspicato dalle centrali confederali nel loro documento programmatico, **non si riscontra una tendenza contenitiva delle misure di deregolazione promosse dal *Jobs Act*.**

Tema 3: *Crisi e sostegno alla occupazione*

Box 3. Sintesi delle evidenze sulla materia della *Crisi e sostegno alla occupazione*

- **Crisi.** Sebbene la banca dati ADAPT non monitori gli accordi di natura gestionale, informazioni riportate dalle organizzazioni sindacali di categoria indicano una scarsa diffusione di accordi di solidarietà espansivi (a differenza di quelli difensivi). Diversamente, nell'ambito delle procedure di mobilità, le intese sui criteri di scelta dei lavoratori sono una prassi molto diffusa, ancorché di norma venga replicato uno schema di accordo standardizzato.
- **Sostegno alla occupazione.** La contrattazione nazionale fa registrare un *trend* positivo, ancorché limitato a pochi rinnovi, in relazione all'introduzione o al rafforzamento di strumenti volti a favorire la rioccupazione di soggetti espulsi dal ciclo produttivo o la ricollocazione dei lavoratori a rischio di espulsione. Due ulteriori rinnovi contrattuali disciplinano l'istituto del reimpiego, e il CCNL Terziario introduce una tipologia contrattuale ispirata al contratto di inserimento.

Sebbene la banca dati ADAPT (www.farecontrattazione.it) non monitori specificatamente gli accordi di natura gestionale, dall'analisi dei contratti aziendali raccolti il tema della crisi risulta ricorrente, tanto da caratterizzare l'8,9% delle premesse alle intese. Peraltro, a conferma del ruolo ricoperto dalla negoziazione decentrata in questa materia, nei contratti provinciali sul settore agricolo sono presenti rinvii non solo all'attività bilaterale e agli Osservatori provinciali per la

valutazione delle “possibili casistiche inerenti eventi calamitosi”, ma anche all’autonomia delle parti sociali in sede aziendale per l’adozione di specifici strumenti e misure, che consentano la gestione di situazioni di criticità, tali da compromettere i livelli occupazionali.

Relativamente alla politiche attive del lavoro e coerentemente con le proposte espresse da Cgil, Cisl e Uil nel documento del 14 gennaio 2016, la contrattazione nazionale fa registrare un **trend positivo, ancorché limitato a pochi rinnovi, in relazione alla introduzione o al rafforzamento di strumenti volti a favorire la rioccupazione di soggetti espulsi dal ciclo produttivo o la ricollocazione dei lavoratori a rischio di espulsione**. A titolo esemplificativo, il CCNL Bancari valorizza i fondi settoriali per l’occupazione e il sostegno al reddito, suggerendone un maggiore coinvolgimento relativamente all’adozione di misure di rioccupazione, solidarietà espansiva, riqualificazione professionale e inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. **Due ulteriori rinnovi contrattuali disciplinano l’istituto del reimpiego, e il CCNL Terziario introduce una tipologia contrattuale ispirata al contratto di inserimento**.

Tema 4: *Appalti*

Box 4. Sintesi delle evidenze sulla materia degli *Appalti*

- **Appalti.** La materia registra una scarsa diffusione nella contrattazione collettiva di ogni livello. Gli interventi contrattuali si limitano, normalmente, a disciplinare i diritti di informazione e consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in caso di appalti.

Tema delicato e imprescindibile, secondo Cgil, Cisl e Uil, per una nuova politica di sviluppo, gli appalti sono oggetto di regolazione da parte di un contratto nazionale di categoria, tredici contratti provinciali di lavoro e alcuni accordi integrativi aziendali (7,6% del campione). **In particolare, il tema della informazione e consultazione delle rappresentanze dei lavoratori** in caso di ricorso a esternalizzazioni dell’attività lavorativa è affrontato dalle parti sociali a tutti i livelli di negoziazione.

Nella contrattazione territoriale si rinvencono strumenti di con-

trasto alla possibile diffusione del fenomeno percepito pregiudizievole per la concorrenza tra le imprese agricole, oltre che lesivo degli interessi dei lavoratori: si tratta, per lo più, dell'inserimento di clausole specifiche nel contratto di appalto finalizzate a garantirne la liceità, di obblighi di comunicazione e informazione alle rappresentanze sindacali in azienda e all'Osservatorio provinciale; dell'impegno congiunto al ricorso a procedure di certificazione dei contratti presso gli organi abilitati per legge.

Tema 5: *Welfare*

Box 5. Sintesi delle evidenze sulla materia del *Welfare negoziale e aziendale*

- **Welfare negoziale.** La materia è gestita prevalentemente tramite il sistema degli enti bilaterali, soprattutto per quanto riguarda la previdenza e l'assistenza sanitaria integrativa. Le misure di welfare contrattate a livello nazionale, provinciale e aziendale si sostanziano prevalentemente nella previsione di permessi per la conciliazione vita-lavoro. Fatta eccezione per le aziende di grandi dimensioni, resta tuttavia ancora limitata, anche nella sua accezione più tradizionale, la diffusione del welfare nella contrattazione aziendale.
- **Welfare aziendale:** pochissimi gli accordi che regolano le opere, i servizi, le somme e le prestazioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettere f) e f-bis) del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR). In questo limitato campione sono presenti misure dedicate al diritto allo studio per i figli dei dipendenti, ai servizi ricreativi, alla mobilità.

Le misure di welfare contrattate a livello nazionale, provinciale e aziendale si sostanziano prevalentemente nella previsione di permessi per la conciliazione vita-lavoro. Tra le restanti materie si individuano la quantificazione dei contributi connessi ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa (oggetto di regolazione sia al primo che al secondo livello di contrattazione), le agevolazioni per trasporti, asili nido e borse di studio (pattuite perlopiù a livello decentrato), nonché il riconoscimento da parte di talune intese aziendali di congedi parentali o di maternità anche alle “coppie di fatto”.

La bilateralità territoriale è spesso orientata dai contratti provinciali di

lavoro all'erogazione di misure di welfare. Il settore agricolo si distingue, altresì, per la consuetudine diffusa di permettere all'operaio a tempo indeterminato la **fruizione di una abitazione e degli annessi, nei casi in cui venga adibito a mansioni che ne richiedono una presenza costante sul luogo di lavoro.**

Fatta eccezione per le aziende di grandi dimensioni, resta tuttavia ancora limitata la diffusione del welfare nella contrattazione aziendale. La ragione di questa (solo apparente) assenza non è però da ricercarsi nella volontà di imprese e sindacati, quanto nei vincoli imposti dalla normativa fiscale, che esigeva l'unilateralità delle soluzioni di welfare aziendale. Pagamento dei servizi c.d. di *babysitting* e badantato, abbonamenti e palestre e canali televisivi *pay per view*, rimborso della spesa per libri scolastici ecc.: sono soluzioni in costante crescita, ma non individuabili negli accordi proprio in ragione del vincolo regolatorio. Le limitazioni legislative alla contrattabilità del welfare aziendale sono ora opportunamente superate dalla legge di Stabilità 2016, che permette sia la "welfareizzazione" dei premi di produttività che la negoziazione esplicita delle opere, servizi, somme e prestazioni che godono dei vantaggi fiscali di cui all'articolo 51, comma 2, lettere *f*, *f-bis* e *f-ter*, del Testo Unico delle imposte sui redditi (d.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917).

Tema 6: *Politica salariale*

Box 6. Sintesi delle evidenze sulla materia della *Politica salariale*

- **CCNL.** L'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai tredici rinnovi contrattuali di categoria si attesta attorno al 4,54%. La salvaguardia del potere d'acquisto ha continuato a rappresentare la principale logica di definizione degli incrementi dei minimi tabellari. Sono poi ravvisabili interventi focalizzati su altre voci retributive (es. scatti di anzianità), generalmente con funzione contenitiva del costo del lavoro.
- **Contrattazione territoriale agricola.** La salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, per un biennio di validità contrattuale è delegata anche alla contrattazione territoriale.
- **Contrattazione aziendale.** La retribuzione si conferma l'istituto più disciplinato in azienda. Il 64,1% dei contratti regola i c.d. premi di risultato, mentre il 16,8% del totale, istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzio-

ne. In genere, i premi presentano un basso grado di variabilità. Sono diffuse alcune misure di riduzione del costo del lavoro.

Nel corso del 2015, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai tredici rinnovi contrattuali di categoria si attesta attorno al 4,54%, registrando, quindi, un valore più basso rispetto a quello evidenziato nel triennio precedente. Benché le centrali confederali proponano di stabilire i livelli retributivi sulla base non soltanto delle dinamiche macroeconomiche ma anche degli andamenti di crescita settoriali, **la salvaguardia del potere d'acquisto ha continuato a rappresentare la principale logica di definizione degli incrementi dei minimi tabellari**. Da evidenziare il caso del CCNL Chimici e del CCNL Gomma-plastica che hanno calendarizzato momenti di verifica nel corso della vigenza contrattuale al fine di aggiustare gli aumenti in funzione dell'andamento effettivo del tasso d'inflazione. **Sono poi ravvisabili interventi focalizzati su altre voci retributive (es. scatti di anzianità), generalmente con funzione contenitiva del costo del lavoro.**

Con il 79% della frequenza contrattuale, la retribuzione si conferma l'istituto più disciplinato in azienda. Nel dettaglio, 202 contratti collettivi aziendali, pari al 64,1% del campione, stabiliscono forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. premi di risultato), mentre 53 contratti, pari al 16,8% del totale, istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, *una tantum*, superminimi collettivi, 14^a, ecc.). I premi di risultato sono prevalentemente collegati ad obiettivi di produttività nell'industria, e ad obiettivi di redditività nel terziario e nei servizi. In genere, presentano un basso grado di variabilità. Infine, accanto alle pattuizioni c.d. migliorative in materia retributiva, nella contrattazione aziendale del 2015 **si individuano alcune misure di *retrenchment* del costo del lavoro, finalizzate al mantenimento o al rilancio della competitività aziendale.**

La contrattazione collettiva riferita al settore agricolo prevede una competenza concorrente tra CCNL e contrattazione territoriale. Accanto agli aggiustamenti dei minimi retributivi ogni biennio, la contrattazione provinciale interviene altresì nella regolazione del premio di produttività, della retribuzione a cottimo e delle maggiorazioni connesse

a specifiche prestazioni lavorative.

Tema 7: *Partecipazione*

Box 7. Sintesi delle evidenze sulla materia della *Partecipazione*

- **Partecipazione alla *governance*.** A tutti i livelli di contrattazione, si evidenzia la totale assenza di interventi in materia.
- **Partecipazione organizzativa.** Nella contrattazione di categoria, nazionale e territoriale, la materia della partecipazione organizzativa si realizza all'interno del sistema della bilateralità. Dinamica è la contrattazione aziendale in materia: il 40,3% dei contratti collettivi regola gli istituti dei diritti di informazione e consultazione, mentre il 13% dei contratti aziendali disciplina i comitati paritetici con funzioni specifiche in materia di formazione, pari opportunità e sicurezza.
- **Partecipazione finanziaria.** A tutti i livelli di contrattazione, si evidenzia la totale assenza di interventi in materia.

Nonostante la particolare attenzione rivolta alla tematica nella sua triplice variante (partecipazione alla *governance*, organizzativa ed economico-finanziaria) dal documento redatto da Cgil, Cisl e Uil, **la contrattazione collettiva del 2015 si caratterizza per una regolamentazione esclusiva degli istituti qualificanti una partecipazione di tipo organizzativo.** A tutti i livelli di contrattazione, si evidenzia la totale assenza di interventi in materia di partecipazione economico-finanziaria e alla *governance*. Nello specifico, i rinnovi di categoria e i contratti agricoli provinciali intervengono sul versante del bilateralismo (istituendo o confermando organismi paritetici, aggiustando l'entità dei contributi, e in pochi casi espandendo le funzioni degli enti) e dei permessi sindacali. Il 40,3% degli integrativi analizzati disciplina, invece, clausole a contenuto generalmente migliorativo rispetto alle norme di legge, con riferimento ai diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva; il 13% delle intese istituisce e regola Commissioni paritetiche con funzioni specifiche in relazione a determinati istituti o materie (es. formazione, salute e sicurezza, pari opportunità); e l'11,4% degli accordi riguarda altri diritti sindacali (assemblea, locali RSU, referendum, ecc.).

Tema 8: *Regole***Box 8.** Sintesi delle evidenze sulla materia della *Regole*

- **Assetti contrattuali.** In tutti i settori, permangono due livelli di contrattazione, articolati secondo i riparti di competenza stabiliti dal CCNL (e dalla legge), a cui si affiancano le clausole di deroga che consentono alla contrattazione aziendale di modificare gli standard del primo livello. Emerge però il dato di una contrattazione aziendale variamente articolata a livello di gruppo, azienda, stabilimento e reparto.
- **Esigibilità.** L'esigibilità dei contratti collettivi è un tema poco trattato dalla contrattazione di categoria. Circa il 15% dei contratti aziendali prevede invece meccanismi di autodisciplina consensuale, che assumono la forma di clausole di tre-gua sindacale, procedure di raffreddamento dei conflitti, strumenti sanzionatori.

Complessivamente, non si registrano novità rilevanti in materia di assetti contrattuali. In tutti i settori permangono due livelli di negoziazione: il primo nazionale di categoria e il secondo individuabile nell'azienda o nel territorio. **I principi della delega e del *ne bis in idem* si confermano come tecniche di coordinamento tra le sedi di contrattazione,** nonostante a queste regole di carattere generale facciano eccezione, in tutti i settori, clausole di uscita che consentono alla contrattazione aziendale di derogare, a certe condizioni, quanto stabilito dal CCNL.

Per quanto riguarda la contrattazione territoriale agricola, contrariamente a quanto accaduto negli altri settori dell'economia, laddove con l'introduzione dell'inquadramento unico la distinzione in categorie ha perso gran parte della sua rilevanza, emerge, come precedentemente accennato, l'importanza della differenziazione tra operai e impiegati agricoli, coperti da due diversi CCNL. Sotto il profilo dell'articolazione degli assetti contrattuali, inoltre, **una peculiarità del settore agricolo è rappresentata dal fatto che il secondo livello di contrattazione non si articola a livello aziendale, bensì a livello territoriale** (provinciale per gli operai agricoli, regionale per gli impiegati).

La contrattazione aziendale si articola a livello di gruppo, azienda,

stabilimento e reparto. Si tratta di un importante indice di complessità dell'articolazione degli assetti contrattuali, che mette in luce **il carattere meramente convenzionale della regola sui due livelli negoziali**. In effetti, se è vero che nella maggior parte dei casi i diversi livelli "aziendali" risultano tra loro alternativi, sono stati riscontranti diversi sistemi di contrattazione decentrata che presentano ulteriori gradi di articolazione tra livelli, tra loro complementari e non alternativi. Tale evidenza risulta fortemente in linea con l'indicazione programmatica del documento di Cgil, Cisl e Uil di riconoscere "la possibilità di effettuazione della contrattazione a livello aziendale, di gruppo, di sito, di unità produttiva/operativa".

Al pari di quanto rilevato nel primo rapporto, **l'esigibilità dei contratti collettivi è un tema poco trattato dalla contrattazione di categoria**. La tregua sindacale riguarda sempre i periodi di rinnovo. Solamente due accordi prevedono misure di procedimentalizzazione dello sciopero. Diversamente, **nel 15,6% degli integrativi aziendali analizzati sono stati introdotti meccanismi di autodisciplina consensuale**, che assumono la forma di clausole di tregua sindacale, procedure di raffreddamento dei conflitti, strumenti sanzionatori e clausole di inscindibilità.

* * * * *

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 primario 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 1200 contratti sottoscritti ai vari livelli tra il 2012 e il 2015. Per il rapporto 2015, i criteri di selezione e il grado di rappresentatività del campione di riferimento variano a seconda dei livelli contrattuali.

CCNL

Per i CCNL è stata raccolta la quasi totalità dei rinnovi contrattuali

sottoscritti nell'anno 2015 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil. Il campione in questione può dirsi dunque quasi completamente coincidente con l'universo di riferimento. Un aspetto metodologico da rimarcare rispetto ai CCNL è che l'analisi dei contenuti e della frequenza contrattuale delle materie riguarda esclusivamente quanto negoziato e sottoscritto nell'anno di riferimento. Salvo dove diversamente specificato, non sono dunque considerate nell'analisi le materie e gli istituti regolati, settore per settore, dai precedenti rinnovi contrattuali.

Contratti provinciali

Rispetto ai contratti provinciali, ogni anno il rapporto dedica un focus su un settore produttivo con una significativa tradizione di contrattazione territoriale. Mentre il primo rapporto ha analizzato la contrattazione territoriale in edilizia, nel 2015 la scelta è ricaduta sugli ultimi rinnovi dei contratti provinciali del settore agricolo. In questo caso, il campione di riferimento consta di 67 contratti provinciali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative del settore. Considerando il numero complessivo di 110 province sul territorio nazionale, il campione di contratti copre circa il 61% dell'universo di riferimento. Al pari di quanto rilevato per i CCNL, l'analisi si concentra esclusivamente sui contenuti degli ultimi rinnovi contrattuali. Qui tuttavia la maggior parte dei testi ripropone o interviene in modo sistematico sull'intero complesso degli istituti tradizionalmente regolati dalla contrattazione territoriale agricola.

Contratti aziendali

La selezione del campione di contratti aziendali avviene invece esclusivamente sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2015) e avendo riguardo alla natura normativa dei contratti selezionati. Sono infatti esclusi dal campione 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. La dimensione settoriale e territoriale del campione è del tutto irrilevante ai fini della selezione dei contratti. Per il 2015 il centro di ricerca ADAPT ha raccolto 315 contratti collettivi aziendali. Non è possibile calcolare la rappresentatività del dato perché l'universo di riferimento è ignoto, ma è ipotizzabile una rappresentatività variabile del campione in proporzione alla dimensione del-

le aziende. Si tratta di un dato quest'ultimo finora non monitorato sistematicamente. Tuttavia, seppur in maniera approssimativa, è possibile stimare la seguente articolazione dimensionale delle aziende del campione: 0-50 dipendenti (10%); 51-250 (30%); 250+ (60%). Ne consegue una struttura della rappresentatività del campione così articolata:

a) *rappresentatività medio-bassa* per le aziende fino a 50 dipendenti: la stima del numero di contratti del campione firmati da aziende sotto i 50 dipendenti è bassa, ma è anche vero che in genere la contrattazione aziendale è meno diffusa nelle aziende di minore dimensione;

b) *rappresentatività bassa* per le aziende dai 51 ai 250 dipendenti: la stima del numero di contratti del campione firmati da aziende tra i 51 e i 250 dipendenti è medio-bassa, ma cresce la probabilità che in questo universo dimensionale le aziende facciano contrattazione collettiva decentrata;

c) *rappresentatività media* per le aziende oltre i 250 dipendenti: la stima dei contratti del campione firmati da aziende con oltre 250 è alta, e al contempo si riduce la rilevanza quantitativa del numero di aziende medio-grandi sul territorio nazionale.

Sebbene in misura indeterminabile, anche la metodologia di raccolta dei contratti aziendali contribuisce quantomeno ad escludere l'ipotesi di una rappresentatività del tutto irrilevante del campione. Ciò in quanto, nella fase di raccolta dati dispiegatasi da settembre a dicembre 2015, regione per regione, è stato chiesto alle strutture territoriali di Cgil, Cisl, Uil di fornire i contratti collettivi aziendali sottoscritti nel territorio di riferimento. Molti dei contatti territoriali che hanno dato riscontro, soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno, hanno trasmesso un numero esiguo di contratti collettivi specificando che nel territorio di riferimento la contrattazione aziendale di carattere normativo è scarsamente praticata.