

Sezione III

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL TERZIARIO: IL CASO APPLE E IL CASO EXPO 2015

SOMMARIO: 1. Origini e caratteristiche del primo integrativo degli Apple Store. – 1.1. I contenuti dell'intesa. – 1.1.1. Part-time. – 1.1.2. Orario di lavoro. – 1.2. Lavoro domenicale. – 1.3. Malattia. – 1.4. Buoni pasto. – 1.5. Detassazione. – 2. Gli accordi sindacali per i siti dell'Expo 2015. – 2.1. Mappatura e sintesi delle intese. – 2.2. Il sistema delle relazioni sindacali. – 2.3. CCNL applicabile e mercato del lavoro. – 2.4. Flessibilità oraria. – 2.5. Salute e sicurezza.

1. Origini e caratteristiche del primo integrativo degli Apple Store

Apple Retail Italia S.r.l. è una società informatica italiana controllata da Apple Inc., la multinazionale statunitense che produce sistemi operativi, computer e dispositivi multimediali all'avanguardia e di tendenza. Fondata nel 2005, ha sede legale a Milano ed è articolata in 15 negozi monomarca, mediante i quali realizza la vendita al dettaglio dei prodotti Apple in Italia. Gli Apple store sono ormai diffusi in quasi tutta la penisola, anche se vi è una maggior presenza al centro-nord, dove sono concentrati circa i 2/3 dei negozi.

L'organico della società dispiegato sul territorio nazionale ammonta a circa 1228 dipendenti tutti a tempo indeterminato (656 full time e 572 part time), di cui 263 donne, con un'età media di 30 anni. Rispetto al 2012, nel 2013 si è registrato un incremento della forza lavoro femminile di 45 unità e un aumento di contratti full di 300 unità, anche in concomitanza con l'apertura degli store di Rimini e Eur Roma 2.

Nonostante la crisi economica, l'azienda ha fatturato quasi 300 milioni di euro nel 2013, il 20% in più rispetto ai 249 milioni dell'esercizio precedente e, per il 2014 i ricavi stimati si aggirano tra i 300 e i 600 milioni di euro. Tuttavia, anche se i ricavi sono aumentati negli ultimi due anni, l'utile degli store non è cresciuto in modo proporzionale: nel 2013, si è fermato a poco meno di 2,5 milioni di euro, principalmente a causa degli elevati costi che l'azienda deve pagare ad Apple Distribution Inter-

national, società irlandese fornitrice dei prodotti che si trovano negli store italiani.

Il 29 ottobre del 2013 l'azienda ha sottoscritto con i sindacati Fisascat-Cgil, Filcams-Cisl e Uiltucs-Uil un contratto integrativo aziendale. Si tratta del primo accordo di questo tipo che trova applicazione per tutti i lavoratori e lavoratrici del gruppo Apple che abbiano un contratto di lavoro subordinato in forza presso gli store dislocati su tutto il territorio nazionale. Oltre alla direzione d'azienda e alle organizzazioni sindacali di cui sopra, hanno partecipato al tavolo sindacale le RSU dell'Apple store di Carosello e di Roma Est, e le RSA dell'Apple store di Fiordaliso, Orio al Serio e Catania oltre alla Filcams-Cgil di Milano, Roma, Bergamo e Catania.

L'accordo è entrato in vigore solo dopo essere stato ratificato dai lavoratori mediante consultazione, che ha visto il parere favorevole del 95% degli stessi. In chiusura dell'accordo si legge che la consultazione referendaria è stata indetta "eccezionalmente" in tutti gli Apple store della Società senza esclusione neppure di quelli presso cui non sono state costituite rappresentanze sindacali aziendali, a voler sottolineare la valenza che è stata data alla partecipazione di tutti lavoratori/lavoratrici, considerati, in tal modo, valore aggiunto per la competitività e produttività dell'azienda.

L'accordo ha una durata triennale che decorre dalla sottoscrizione dello stesso (29 ottobre 2013-29 ottobre 2015) e per espressa previsione contrattuale, durante tale periodo, «sostituisce e supera integralmente» quanto è stato stabilito, negli stessi ambiti di applicazione, da precedenti prassi aziendali anche eventuali o da contrattazione territoriale e/o aziendale.

1.1. I contenuti dell'intesa

Le voci che costituiscono la base dell'accordo sono la riorganizzazione del lavoro domenicale, l'attivazione della banca ore, la copertura totale del periodo di carenza della malattia, il riconoscimento di buoni pasto per una giornata lavorativa superiore alle cinque ore e soprattutto una nuova flessibilità regolamentata e concordata con indennità economiche aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario applicato, al fine di gestire i picchi di lavoro che si creano in determinate occasioni (periodo natalizio e occasioni del lancio di nuovi prodotti Apple).

1.1.1. Part-time

Le Parti firmatarie hanno disciplinato, anzitutto, la flessibilità oraria applicata al contratto di lavoro a tempo parziale. Il part-time è riconosciuto quale strumento idoneo a contemperare le diverse esigenze e interessi dell'azienda e dei lavoratori, poiché da una parte, consente una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di tutti i dipendenti e contribuisce ad aumentare i livelli occupazionali delle aree dove hanno sede i negozi Apple e, dall'altra, realizza la flessibilità di cui necessita l'azienda per soddisfare le proprie esigenze organizzativo-gestionali e produttive.

Procedure per la variazione della prestazione

L'intesa prevede in modo puntuale le condizioni e le modalità in base alle quali l'azienda potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di un dipendente a tempo parziale. Secondo quanto convenuto dalle parti, Apple Retail, potrà modificare la collocazione temporale di un lavoratore con contratto part-time che abbia sottoscritto in modo volontario le clausole di flessibilità, con un preavviso scritto di almeno cinque giorni di calendario inviato tramite email all'account assegnato al lavoratore interessato. Tale comunicazione dovrà contenere «specifica indicazione della modificata collocazione temporale della prestazione lavorativa e della relativa durata, alla cui scadenza troverà automatica applicazione la collocazione temporale della prestazione lavorativa contrattualmente stabilita, senza necessità di ulteriore comunicazione». La suddetta modifica potrà essere realizzata non più di 18 volte nell'arco di un anno per ciascun lavoratore, anno che decorre dal mese successivo all'entrata in vigore dell'accordo.

Modalità attuative

Le parti, inoltre, hanno stabilito che l'azienda suddividerà in due gruppi i lavoratori coinvolti nel regime di flessibilità oraria, i quali si alterneranno con frequenza trimestrale, salvo modifiche che la società si riserva di fare «a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo del singolo Apple Store, previo confronto con le relative RSU e RSA ove presenti». L'accordo prevede che Apple incentivi l'adesione alla flessibilità oraria, attraverso un aumento

del valore dell'indennità annuale della flessibilità pari a 180 euro lordi all'anno, che saranno corrisposti in 12 quote mensili equivalenti a 15 euro lordi ciascuna.

1.1.2. Orario di lavoro

Il tema della flessibilità concordata dell'orario di lavoro compare nuovamente all'art. 3 dell'integrativo aziendale e ne è elemento centrale. Secondo quanto previsto dalle Parti, la flessibilità oraria costituisce lo strumento più adatto a rendere la Società più competitiva sul mercato, in quanto consente una razionalizzazione dei costi di formazione del personale e un miglioramento del servizio offerto alla clientela, in quei periodi in cui la Società registra un'intensificazione dell'attività lavorativa.

Il regime di flessibilità oraria

Nell'accordo è stata quindi prevista, in via sperimentale, l'applicazione a tutti i lavoratori occupati a tempo pieno presso tutti gli Apple Store della Società, ossia 40 ore settimanali, del regime di flessibilità dell'orario nei periodi di picchi di lavoro. Tali fasi di maggior lavoro coincidono col periodo natalizio, che decorre dalla terza settimana di novembre alla seconda settimana di gennaio comprese, e con il lancio di nuovi prodotti a marchio Apple sul mercato nazionale, che inizia una settimana prima e va fino a due settimane dopo il lancio di ogni nuovo prodotto. Le comunicazioni relative all'incremento dell'orario di lavoro, come previsto per i contratti a tempo parziale, avvengono anche tramite email all'account aziendale del lavoratore, entro la seconda settimana di novembre con riguardo al periodo natalizio, e con un preavviso minimo di una settimana con riguardo al lancio di un nuovo prodotto.

Efficacia temporale

L'azienda, nel rispetto di quanto disciplinato all'art. 127 del CCNL Terziario, distribuzione e servizi e dall'accordo in commento, potrà applicare il regime della flessibilità oraria solo con riferimento ai suindicati periodi, confermando in 48 ore settimanali l'orario massimo settimanale che ciascuno lavoratore dovrà effettuare, per un massimo di otto settimane in un anno. L'intesa precisa che per anno si intendono i 12 mesi

che decorrono dal 1 novembre 2013, giorno in cui essa è entrata in vigore, fino al 31 ottobre 2014 e così fino al 29 ottobre 2015. La disciplina del lavoro straordinario sarà applicata dalla prima ora eccedente l'orario definito in base alla flessibilità concordata.

La banca ore

Per un'ottimale attuazione del regime di flessibilità oraria, l'intesa prevede l'istituto della banca ore, in base al quale i lavoratori che hanno prestato ore di lavoro aggiuntive concordate, beneficeranno di una riduzione di ore di pari entità che appunto verranno contabilizzate nella banca ore e utilizzate da tali lavoratori attraverso i riposi compensativi. L'accordo definisce puntualmente i modi e i tempi di fruizione delle ore di riposo da parte dei lavoratori beneficiari, al punto che autorizza la Società, in caso il lavoratore non abbia pianificato i riposi nei tempi previsti dall'intesa, ad una pianificazione degli stessi in modo unilaterale.

Indennità

L'accordo introduce un importo omnicomprensivo di 18 euro a titolo di indennità banca ore che viene corrisposto ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore in regime di flessibilità oraria. Tale previsione rappresenta una condizione di miglior favore per i lavoratori rispetto a quanto previsto dall'art. 127 del CCNL applicato.

Procedure per l'attivazione

In relazione all'adozione del regime di flessibilità oraria, le Parti hanno concordato che la Società dovrà inviare il programma orario alle proprie RSA/RSU ed OO.SS. nazionali firmatarie dell'intesa in esame, che lo divulgheranno anche alle proprie articolazioni territoriale. Inoltre, esse hanno stabilito che, nell'ipotesi in cui dovessero insorgere criticità con riguardo all'applicazione di tale regime orario in uno specifico negozio Apple, le RSA/RSU potranno chiedere un confronto sulle sua applicazione.

Condizioni di esonero

L'intesa prevede un'unica eccezione alla regola del regime della flessibilità oraria, ovvero l'ipotesi in cui i lavoratori richiedano l'esonero temporaneo dall'applicazione della disciplina per documentati e comprovati gravi motivi familiari e di salute.

1.2. Lavoro domenicale

Sempre al fine di incrementare la produttività e redditività della Società e di ottimizzare il servizio offerto alla clientela, nell'integrativo aziendale è stato regolamentato il lavoro domenicale. A seguito di una positiva fase di sperimentazione di tale disciplina nell'Apple Store Carosello in provincia di Milano, le Parti hanno deciso di estendere a tutti gli store della Società le misure puntuali contenute nel verbale di incontro del 9 ottobre 2012 che regola le aperture domenicali nel summenzionato negozio Apple. L'intesa si limita ad integrare quanto indicato nel succitato verbale attraverso l'introduzione di una condizione di maggior favore per i lavoratori, concernente la possibilità di usufruire di una domenica di riposo per ogni mese di calendario.

1.3. Malattia

Nei tre anni di vigenza dell'intesa i lavoratori e le lavoratrici degli Apple Store Italia ricevono, in virtù dell'accordo, la copertura totale della carenza di malattia. In sostanza nel periodo in cui il lavoratore è in malattia, questo viene interamente retribuito dal datore di lavoro e l'Inps non eroga alcun trattamento. La retribuzione, in questo caso, sarà «pari al 100% della retribuzione giornaliera netta» spettante al lavoratore in un normale giorno lavorativo. La previsione sul trattamento economico di malattia del contratto integrativo Apple Italia ha carattere sperimentale e transitorio, così come si legge nel testo, ma sicuramente di grande impatto per i lavoratori dal punto di vista economico comparato con il significativo taglio sul trattamento economico degli eventi di malattia in rela-

zione al periodo di carenza previsto dalla contrattazione nazionale di settore ⁽¹⁾.

1.4. Buoni pasto

Un'altra previsione che ha un impatto economico a favore del *quantum* percepito da lavoratori e lavoratrici riguarda i buoni pasto. Questi ultimi si prevede abbiano un valore di 5 euro per ogni giornata effettivamente lavorata di una durata minima di cinque ore. Da queste giornate vanno escluse le giornate di trasferta per le quali il rimborso del pasto viene disciplinato dai regolamenti aziendali. Vanno altresì escluse tutte quelle giornate in cui per qualsiasi ragione viene anticipata l'uscita o posticipata l'entrata o, perché usufruendo di permessi, il numero delle ore lavorate complessivamente nella giornata sono inferiori a cinque. Dal calcolo delle cinque ore dovrà essere escluso l'ora di intervallo concessa per la pausa pranzo ma di contro rientrano nel computo il lavoro straordinario e quello supplementare. Nulla spetta nel caso di lavoratore/lavoratrice a tempo parziale che presta la propria attività lavorativa per meno di cinque ore al giorno a meno che non raggiunga tale monte ore prestando lavoro supplementare o straordinario.

La misura è stata messa in atto dal 1 novembre 2013 ed ha valore fino alla scadenza dell'accordo ma i lavoratori/lavoratrici hanno dovuto aspettare fino a gennaio 2014 per la riscossione dei primi buoni pasto al fine di permettere alla Società l'effettivo calcolo delle giornate lavorate da novembre a dicembre 2013 che davano diritto all'erogazione degli stessi. Tale calcolo, previsto nell'accordo, viene fatto mediante l'analisi delle timbrature delle *time card* e nel caso di anomalie, non preventivamente comunicate o al massimo entro la fine del mese di attinenza, si prevede «l'automatica perdita del riconoscimento del buono pasto» per la giornata di riferimento.

⁽¹⁾ L'accordo siglato il 26 febbraio 2011 da Confcommercio, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil per i dipendenti delle aziende del terziario e della distribuzione dei servizi, ha riformulato la disciplina della carenza della malattia prevedendo il pagamento dei primi tre giorni di malattia da parte dell'azienda al 100% solamente per i primi due eventi morbosi, mentre per il terzo, quarto e quinto evento una retribuzione rispettivamente pari al 66%, 50% e 0% ad esclusioni di ricadute e continuazioni da considerarsi unico evento e di alcuni casi previsti da contratto quali *day hospital* o ricoveri ospedalieri.

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 familiari 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.