

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE PER LA COMPETITIVITÀ E L'OCCUPABILITÀ: IL CASO BERGAMO E IL CASO TARANTO

SOMMARIO: 1. Il protocollo generale per lo sviluppo del territorio di Bergamo. – 1.1. Promozione di nuova occupazione giovanile e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. – 1.2. Valorizzazione delle competenze del personale in fase finale del proprio ciclo lavorativo. – 1.3. Promozione di un sistema di formazione continua per il personale in regime di orario ridotto. – 1.4. Promozione di un sistema di welfare territoriale. – 1.5. Promozione di un sistema di verifica della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato in appalti. – 2. L'accordo sulla disciplina del contratto a termine nelle aziende metalmeccaniche della provincia di Taranto. – 2.1. Contesto negoziale. – 2.2. Contenuti dell'intesa. – 2.2.1. Le deroghe alla disciplina del contratto a termine.

1. Il protocollo generale per lo sviluppo del territorio di Bergamo

Recuperare la competitività del sistema locale: questo l'obiettivo primario che le parti, Confindustria Bergamo, Cgil, Cisl e Uil, hanno scelto di perseguire avviando, nell'ottobre del 2013, il confronto che ha portato alla sigla del protocollo generale per lo sviluppo del territorio bergamasco, il 10 marzo 2014. Il risultato scaturitono è un documento programmatico che si compone di cinque capitoli per altrettante linee di intervento. A spingere in questa direzione sono stati i deboli segnali di ripresa generale dell'economia riscontrati, a partire dall'ultimo trimestre 2013, dopo la grave crisi economica iniziata nel 2008, la quale ha fortemente penalizzato la provincia manifatturiera cui il protocollo si rivolge. Con l'intento di offrire sostegno alle imprese e ai lavoratori bergamaschi nel biennio 2014-2015, si è scelto di adottare alcuni strumenti condivisi al fine di incidere uniformemente su tematiche inerenti alla tutela e alla stabilità occupazionale, assolutamente meritevoli di un approccio territoriale: flessibilità oraria, mansioni, incremento e trasferimento delle competenze professionali, formazione continua e welfare.

Nella premessa emerge in maniera evidente come le parti abbiano avvertito la necessità di sistematizzare e riordinare i diversi punti di tale piano d'intervento, elaborato sul presupposto che la crisi non possa esse-

re superata se non attraverso misure che coinvolgano gli stessi attori che ne sono diretti protagonisti: sindacati territoriali e imprese. Un agire coordinato, a partire dagli approfondimenti tecnici che hanno preceduto la stesura dell'accordo, e scadenzato, laddove si attribuisce all'Intensa carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2015, quando sarà organizzato un incontro per una valutazione congiunta, e si introduce una clausola di ultrattività che prevede il rinnovo dell'intesa di anno in anno salvo disdetta anche di una sola delle parti firmatarie, che dovrà essere comunicata con preavviso di 30 giorni.

1.1. Promozione di nuova occupazione giovanile e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Al primo punto le parti introducono una formula di inserimento al lavoro, a tempo determinato, per incrementare le assunzioni di giovani fino a 30 anni di età, che fa della flessibilità lo strumento idoneo a favorirne la stabilizzazione a tempo indeterminato, attraverso prestazioni straordinarie o supplementari, mansioni liberamente variabili anche per livelli di inquadramento inferiori, monetizzazione di ferie aggiuntive/rol/ex festività e estensione del regime di a-causalità per le assunzioni a termine ⁽¹⁾. In particolare si legge che i nuovi inserimenti al lavoro previsti dal protocollo «dovranno prevedere un rapporto di lavoro subordinato direttamente in capo all'azienda, tramite contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato». Il protocollo si attiverà e avrà validità per le aziende che con le assunzioni determinino un incremento di organico rispetto ad una media pregressa e non si riscontrino situazioni di abuso. Le soluzioni individuate «potranno comportare anche l'estensione del diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato e/o l'estensione del regime di a-causalità per le assunzioni a tempo determinato». Pur attribuendo a Confindustria Bergamo la funzione promotrice delle iniziative da implementarsi, viene riconosciuto «il necessario e diretto coinvolgimento delle RSU e delle OOSS categoriali nei confronti aziendali nonché la loro facoltà di iniziativa e proposta». Infatti «le OOSS di categoria

(1) Il riferimento, evidentemente, è alla disciplina del contratto a tempo determinato antecedente alla piena liberalizzazione della tipologia contrattuale intervenuta a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014. Sul punto, vedi anche *supra*, sezione I, § 4.1.1.

verranno direttamente coinvolte per la realizzazione delle necessarie interse aziendali nel pieno rispetto delle competenze loro attribuite dal protocollo del 28 giugno 2011, articolo 3. In assenza di RSU le iniziative saranno gestite direttamente da Confindustria Bergamo, che interesserà le OOSS di categoria, previa informazione alle confederazioni».

1.2. Valorizzazione delle competenze del personale in fase finale del proprio ciclo lavorativo

Il protocollo rivolge poi l'attenzione all'altro capo del filo, quello del reinserimento del personale ultracinquantenne espulso alla fine del ciclo lavorativo, considerando l'esperienza maturata quale risorsa da impiegare per la trasmissione delle competenze a vantaggio del personale neoassunto. Ciò sarà reso possibile attraverso la destinazione di una parte dei *bonus* spettanti in virtù del *voucher* "dote unica lavoro" della regione Lombardia, in base alle linee di indirizzo definite con il locale Assessorato, alle imprese che assumano personale attingendo da tale bacino di risorse. Nello specifico le parti hanno stabilito che «verrà dato corso ad un approfondimento tecnico ed al successivo coinvolgimento dei competenti uffici dell'Assessorato provinciale al lavoro, per promuovere la dedizione di risorse, anche in relazione ad eventuali interventi formativi di accompagnamento». Inoltre esse hanno ritenuto opportuno «promuovere l'applicazione, anche presso le imprese operanti in provincia di Bergamo, delle iniziative regionali concernenti i c.d. passaggi generazionali già condivise dalle parti sociali tra le quali il progetto "ponte generazionale" di cui al Decreto R.L., n. 1676 del 28 febbraio 2013».

1.3. Promozione di un sistema di formazione continua per il personale in regime di orario ridotto

Il terzo punto concerne la programmazione di interventi di formazione continua adeguati alle specifiche esigenze di flessibilità delle imprese e dei lavoratori coinvolti dall'impiego di ammortizzatori sociali, con il ricorso ai Centri di Formazione, tra quelli considerati dall'accordo territoriale del 19 aprile 2012 in tema di apprendistato professionalizzante, che manifestino la propria disponibilità ad erogare interventi composti da moduli formativi brevi e componibili. I criteri individuati per la promo-

zione di tali interventi formativi sono i seguenti: 1) durata minima del Singolo processo formativo: 24 ore; 2) argomenti di interesse prioritario: 80% tematiche professionalizzanti, 20% tematiche trasversali o di Sicurezza del lavoro; 3) durata minima del singolo intervento formativo giornaliero: 4 ore; 4) arco temporale complessivo entro il quale esaurire l'intervento: in proporzione alla durata del processo formativo e comunque non superiore a 10 mesi. Riguardo alle disponibilità raccolte, queste «saranno formalizzate, unitamente agli estremi per eventuali contatti informativi e/o di presa in carico dei lavoratori, in una scheda che sarà messa a disposizione rispettivamente delle imprese e delle RSU dai soggetti firmatari». Inoltre le parti affermano che l'attivazione dei suddetti processi formativi debba essere accompagnata da uno specifico confronto tra RSU e lavoratori coinvolti, «funzionale a favorirne il positivo svolgimento».

1.4. Promozione di un sistema di welfare territoriale

Il protocollo introduce poi un'iniziativa di *welfare* a beneficio dei lavoratori assoggettati ad ammortizzatori sociali per lunghi periodi, che si sostanzia nel prestare loro un parziale sostegno economico, sotto forma di *voucher* per spese sanitarie e familiari, laddove appartengano ad imprese che abbiano scelto di aderire all'iniziativa versando una quota pari ad almeno 1000 euro. A tale versamento solidaristico potranno contribuire anche i dipendenti delle stesse aziende mediante proprie quote orarie nette di retribuzione. L'Importo della Singola dote sarà di 500 euro e l'assegnazione dei punteggi è stata così determinata: lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) per almeno 240 ore nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza = 6 punti; lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza per almeno 160 ore = 4 punti; lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza per almeno 80 ore = 2 punti; coniuge in analoga condizione, anche dipendente di azienda non coinvolta nell'iniziativa = 1 punto; per ogni carico familiare risultante dall'ultima dichiarazione di spettanza delle detrazioni fiscali = 0,5 punti. Secondo quanto stabilito dalle parti nello stesso protocollo «la dote è ri-

conosciuta al raggiungimento di almeno 6 punti, fino ad esaurimento del fondo. A parità di punteggio troverà applicazione l'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Ogni nucleo familiare potrà ricevere, per l'intera durata dell'iniziativa, una sola dote. Il numero di lavoratori agevolabili in ogni azienda è pari a 3 per le imprese fino a 50 dipendenti, 6 per le imprese fino a 250 dipendenti, 12 per le imprese con più di 250 dipendenti, 24 per le imprese con più di 500 dipendenti nelle sedi di lavoro in provincia di Bergamo. L'istanza è corredata da copia dei prospetti paga asseverativi della condizione soggettiva, da copia dell'ultima dichiarazione di spettanza delle detrazioni fiscali, da copia dell'ultima dichiarazione dei redditi. Decorsi 12 mesi dall'attivazione dell'iniziativa eventuali residui verranno messi a disposizione di lavoratori di imprese non partecipanti all'iniziativa che abbiano già presentato o che presentino successivamente istanza. L'assegnazione del residuo avverrà con i medesimi criteri sopra riportati». Le parti hanno poi previsto che il regolamento così strutturato venga depositato presso l'Assessorato provinciale al lavoro, con richiesta di attivazione della gestione amministrativa da parte dei Centri per l'Impiego e che il monitoraggio diretto della spesa sia svolto dai soggetti firmatari la presente intesa, con valutazioni unanimi. Significativo è l'ultimo periodo riportato nel presente punto, laddove «Confindustria Bergamo si riserva di intervenire con l'erogazione diretta di un importo finalizzato a favorire l'avvio dell'iniziativa».

1.5. Promozione di un sistema di verifica della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato in appalti

Da ultimo, le parti hanno ritenuto essenziale, al fine di promuovere la richiamata cultura della legalità e della sicurezza, l'elaborazione di un sistema di verifica della regolarità retributiva e contributiva del personale impiegato in appalti per l'esecuzione di opere o servizi, impegnando, attraverso l'inserimento nei contratti di appalto di un'apposita clausola di garanzia, le società cooperative appaltatrici/subappaltatrici a esibire, a richiesta, la documentazione asseverativa di tale regolarità, a pena della sospensione dei pagamenti dei corrispettivi dovuti dal committente. La succitata clausola di garanzia indica nel dettaglio la documentazione che i singoli appaltatori saranno tenuti ad esibire, ed in particolare questa consiste nell'ultimo DM10 virtuale, l'ultimo F24, copia della lettera di assunzione e copia dell'ultimo prospetto paga.

2. L'accordo sulla disciplina del contratto a termine nelle aziende metalmeccaniche della provincia di Taranto

Il 3 ottobre 2014, Confindustria Taranto unitamente alle federazioni metalmeccaniche di Taranto Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno stipulato – in ossequio ad un'esigenza di flessibilità dell'organico atta a garantire la sopravvivenza delle imprese e dei relativi livelli occupazionali – un accordo territoriale in materia di contratto a tempo determinato, in deroga alla disciplina prevista dal CCNL e dalla legge ⁽²⁾. L'intesa interviene a valle delle novità legislative introdotte con il d.l. n. 34/2014, convertito con modificazioni in l. 16 maggio 2014, n. 78, e nell'ambito del confronto promosso per la verifica delle condizioni di competitività e la salvaguardia dei livelli occupazionali delle aziende operanti nel settore metalmeccanico associate a Confindustria Taranto.

2.1. Contesto negoziale

Il contesto in cui l'intesa è stata raggiunta presenta diversi elementi di complessità. Nella premessa dell'accordo, le parti hanno richiamato le contingenze di crisi attraversate negli ultimi anni dal sistema economico italiano e dal settore di riferimento. In tale scenario, le parti hanno preliminarmente evidenziato che le aziende del settore metalmeccanico iscritte a Confindustria Taranto, le quali forniscono occupazione ad oltre 20.000 lavoratori, operano «in misura preponderante in regime di appalto, in un mercato altamente concorrenziale e regolato dai fabbisogni dei committenti facenti capo a Gruppi industriali di rilievo nazionale ed internazionale», specificando che l'attività di impresa delle aziende appaltatrici è «condizionata dall'acquisizione delle commesse e dai tempi di avvio e di esecuzione delle stesse, il tutto dettato dalle determinazioni di soggetti terzi, con i quali le aziende devono coordinarsi con flessibilità organizzativa e gestionale per competere e permanere nel mercato di riferimento».

Nel contesto produttivo jonico, inoltre «la crisi economica che ha afflitto l'Italia dal 2009 è stata aggravata dalle restrizioni nell'accesso al credito e da fattori di criticità che hanno investito le maggiori società com-

(2) Tra le organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa si registra l'assenza della Fiom-Cgil.

mittenti», determinando «un mercato locale ancor più complesso per effetto della necessità delle imprese appaltatrici di intercettare le opportunità di lavoro». Al fine di garantire l'equilibrio dei fattori produttivi, dunque, la tipologia di attività delle aziende metalmeccaniche della provincia impone che «i rispettivi organici aziendali siano adeguati e resi coerenti con la variabilità delle attività in portafoglio ed in esecuzione», comportando il necessario ricorso a contratti di lavoro a termine, determinati nel numero e durata dalle obbligazioni contrattuali assunte in relazione alle commesse acquisite.

2.2. Contenuti dell'intesa

Rispetto alle suddette esigenze evidenziate, tutte dettate da fattori esterni all'organizzazione d'impresa, è sorta la necessità di derogare alla disciplina del contratto a tempo determinato in ordine: a) al limite legale del 20% del personale utilizzabile con contratto a termine *ex* art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, rispetto al personale in forza contrattualizzato a tempo indeterminato; b) al limite temporale di 36 mesi di durata del/i contratto/i a termine tra datore e lavoratore previsto dagli artt. 1, 4 e 4-*bis* del d.lgs. n. 368/2001; c) all'intervallo temporale tra successivi contratti disciplinato in via generale dall'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001. Nello specifico, le parti ritengono che le suddette previsioni costituiscano «gravi fattori di criticità, penalizzando l'interesse delle imprese a ricorrere a mano d'opera dalla professionalità conosciuta ed apprezzata formata nel corso degli anni, nonché l'interesse di detti lavoratori a risultare destinatari delle proposte occupazionali originate dall'acquisizione delle commesse da parte delle società stesse». Inoltre, il mancato adeguamento dei presupposti di assunzione con contratti a termine alle oggettive esigenze dettate dagli attuali assetti produttivi ed economici, comporterebbe «la progressiva e necessitata dismissione dei contratti in essere e l'impossibilità dell'ulteriore ricorso al contratto a tempo determinato, pure funzionale ed essenziale in presenza di esigenze produttive temporanee rivenienti dalla pluralità delle committenze e da quelle in essere e future offerte dai lavori di adeguamento ed ambientalizzazione avviati nel sito industriale Ilva Spa».

2.2.1. Le deroghe alla disciplina del contratto a termine

Tanto premesso, le parti firmatarie in conformità a quanto previsto dal Legislatore circa la possibilità di deroga alla disciplina del contratto a termine in forza di accordo sindacale, territoriale o aziendale, sottoscritto con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, nonché dal d.l. n. 34/2014 convertito in l. n. 78/2014 e dal protocollo di intesa sottoscritto da Federmeccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil e Assital in data 25 settembre 2014, intervengono sulla suddetta disciplina al fine di affrontare le problematiche sopra evidenziate. In particolare, con riferimento al limite percentuale massimo dei lavoratori utilizzabili con contratto a termine, l'intesa prevede la possibilità per le imprese, a far data dal 1° gennaio 2016, di instaurare un numero di contratti a termine fino al limite del 40% dei dipendenti, raddoppiando il già ampio limite previsto dalla legge.

In ordine all'arco temporale massimo della somma dei successivi rinnovi di contratti a termine tra le parti, in ragione di specifiche esigenze di organico delle singole aziende, delle peculiarità dell'attività di impresa e tenuto conto delle caratteristiche del mercato del lavoro, è stato previsto, inoltre, l'incremento di 15 mesi del limite temporale dei 36 mesi imposto dalla legge, innalzandolo dunque a 51 mesi, applicabile condizionatamente alla sottoscrizione di specifico accordo aziendale sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Ancora, l'intesa in relazione all'arco temporale da far intercorrere tra un contratto a termine e successivi eventuali rinnovi, ha previsto altresì la riduzione dell'intervallo da 10 a 5 giorni a valle di contratto di durata fino a 6 mesi, da 20 a 10 giorni a valle di contratto di durata superiore.

Da ultimo l'accordo prevede, ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza (*ex art. 5, comma 4-quater, d.lgs. n. 368/2001*) l'impegno delle aziende associate, per l'arco temporale di vigenza dello stesso, a dare priorità ai lavoratori a termine *ex d.lgs. n. 368/2001* che, in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo in commento, sommando la durata dei successivi rinnovi, vantino nel livello contrattuale e qualifica corrispondenti ai contratti di lavoro a tempo indeterminato un'anzianità aziendale complessiva, relativa a rapporti di lavoro subordinato, pari o superiore a 24 mesi.