

Sezione I

I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL) NEL TRIENNIO 2012-2014

SOMMARIO: 1. Contesto di rinnovo e premesse. – 2. Relazioni sindacali, assetti contrattuali e bilateralità. – 2.1. Informazione e consultazione. – 2.2. Diritti e prerogative sindacali. – 2.3. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva. – 2.4. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva. – 2.5. Bilateralità. – 3. Risorse umane. – 3.1. Classificazione e inquadramento del personale. 3.2. Formazione. – 4. Mercato del lavoro. – 4.1. Tipologie contrattuali. – 4.1.1. Contratto a termine e somministrazione. – 4.1.2. Part-time. – 4.1.3. Apprendistato. – 4.1.4. Telelavoro. – 4.2. Altre previsioni. – 5. Organizzazione del lavoro. – 5.1. Orario di lavoro. – 5.2. Congedi e permessi. – 5.3. Assenteismo e malattia. – 5.4. Esternalizzazioni e appalti. – 5.5. Sistemi premianti. – 6. Qualità del lavoro. – 6.1. Welfare contrattuale. – 6.2. Salute e sicurezza. – 7. Provvedimenti disciplinari. – 8. Parte economica.

1. Contesto di rinnovo e premesse

Tempi di rinnovo e azioni collettive

I tempi di rinnovo dei contratti collettivi sottoscritti nel triennio 2012-2013-2014 hanno avuto una durata media di circa dieci mesi, con un picco di trentanove mesi registrato nel settore della vigilanza privata, ed un minimo di tre registrato nei settori chimico-farmaceutico e trasporto a fune. In sette settori il rinnovo contrattuale è stato accompagnato da azioni collettive ⁽¹⁾. Nel settore della logistica e delle autostrade gli scioperi sono stati revocati a fronte della chiusura delle trattative.

⁽¹⁾ Cfr. CCNL Edilizia, CCNL Gas-Acqua, CCNL Gomma-plastica, CCNL Legno Arredo, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Turismo, CCNL Vigilanza Privata.

Tabella 1 – Tempi di rinnovo e scioperi		
Settore	Mesi	Scioperi
Credito e finanza	4	._**
Chimico-farmaceutico	3	-
Alimentare	4	-
Agricolo - Impiegati	10	-
Metalmeccanico	4	-
Energia e petrolio	6	-
Vigilanza privata	39	x
Telecomunicazioni	13	x
Elettrico	7	-
Somministrazione	11	-
Legno Arredo	8	x
Autostrade	9	Revocato
Logistica e Trasporti	8	Revocato
Metalmeccanico Pmi	._*	-
Alimentazione artigia- nato	11	-
Gomma-plastica	12	x
Gas Acqua	15	x
Turismo	14	x
Giocattoli industria	10	-

Trasporto a fune	3	-
Giornalisti	16	-
Edilizia	17	x
Catering aereo	5	-
Agricolo - Operai	7	-

* CCNL sottoscritto per la prima volta.

** Si sono registrati scioperi a seguito della disdetta del CCNL da parte dell'Abi.

La contrattazione in tempo di crisi

La tornata di rinnovi contrattuali ha avuto sullo sfondo la grande crisi, i cui effetti si sono riflessi dal 2010 in avanti sui mercati dei prodotti e dei servizi, in termini di calo della domanda, e sul mercato del lavoro, in termini di crescita della disoccupazione. Espressiva la constatazione delle parti del settore chimico le quali hanno evidenziato che, mai come in questa fase, «il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo» ⁽²⁾. Nel complesso, il riferimento alla profonda crisi del sistema socio-economico è presente nelle premesse di sei accordi di rinnovo ⁽³⁾.

Tem e obiettivi negoziali

Oltre a ciò, i temi toccati nelle premesse dei rinnovi contrattuali variano da questioni attinenti le relazioni industriali ⁽⁴⁾ e la contrattazione

⁽²⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Chimici.

⁽³⁾ Cfr. i rinnovi dei CCNL Chimici, CCNL Bancari, CCNL Metalmeccanico, CCNL Elettrico, CCNL Metalmeccanico Pmi, CCNL Turismo.

⁽⁴⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Trasporto a fune, in cui le parti ribadiscono di orientare le relazioni industriali relative al settore verso la qualificazione delle scelte produttive, finanziarie e operative per l'efficienza dei servizi offerti, il superamento della segmentazione organizzativa, una maggiore professionalizzazione del lavoro e il miglioramento dei parametri aziendali di produttività.

collettiva ⁽⁵⁾, alla valorizzazione del capitale umano ⁽⁶⁾, fino a questioni riguardanti le specificità dei singoli settori ⁽⁷⁾ e il coinvolgimento di Istituzioni e Governo nel porre i soggetti socio economici che compongono l'impresa – lavoratori, imprenditori, aziende – al centro di «un modello di sviluppo interpretato come valore collettivo da tutelare e sostenere» ⁽⁸⁾. In generale, i rinnovi contrattuali confermano il ruolo del CCNL quale strumento di politica economica settoriale e di governo del mercato del lavoro, seppure in un quadro di maggiori flessibilità per la contrattazione di secondo livello ⁽⁹⁾. Diverse le premesse che enfatizzano gli sforzi compiuti dalle parti verso un punto di equilibrio capace di dare certezze ai mercati e conciliare le diverse esigenze di imprese e lavoratori ⁽¹⁰⁾. L'obiettivo principale è il raggiungimento di livelli di produzione e di qualità ottimali, in grado di soddisfare le esigenze della clientela, di mantenere la competitività delle imprese, di consolidare il ruolo della contrattazione collettiva di categoria, di salvaguardare le prospettive professionali e occupazionali di tutti i lavoratori. Richiami espliciti ad obiettivi di produttività e competitività ricorrono nelle premesse di nove rinnovi ⁽¹¹⁾,

⁽⁵⁾ Le organizzazioni firmatarie del CCNL Energia definiscono tempistiche e direttive per la sottoscrizione di un nuovo CCNL per l'industria energetica che aggrega i comparti gas, acqua e elettricità.

⁽⁶⁾ Nella premessa del rinnovo del CCNL Turismo, tra le altre cose, emerge un tentativo di cambiamento volto alla valorizzazione della componente lavoro, con particolare riferimento alla formazione.

⁽⁷⁾ Le parti dell'industria metalmeccanica, ad esempio, auspicano l'adesione al contratto da parte della Fiom-Cgil, federazione che non firma i rinnovi dal 2009.

⁽⁸⁾ Così le parti del CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽⁹⁾ Vedi, sul punto, il § 9 sulla retribuzione ed il § 2.1 sulla struttura contrattuale.

⁽¹⁰⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni, che individua una serie di valori di riferimento del contratto, tra cui la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente.

⁽¹¹⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Alimentari, CCNL Chimici, CCNL Bancari, CCNL Metalmeccanici, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Somministrazione, CCNL Metalmeccanico Pmi, CCNL Trasporto a fune, CCNL Turismo.

mentre sei contratti collettivi fanno esplicito riferimento al tema della flessibilità ⁽¹²⁾.

Tabella 2 – Temi delle premesse ai rinnovi contrattuali			
Settore	Crisi	Produttività e competitività	Flessibilità
Credito e finanza	x	x	-
Chimico-farmaceutico	x	x	-
Alimentare	-	x	-
Agricolo - Impiegati	-		-
Metalmecchanico	x	x	-
Energia e petrolio	-	-	-
Vigilanza privata	-	-	-
Telecomunicazioni	-	x	x
Elettrico	x	-	x
Somministrazione	-	x	x
Legno Arredo	-	-	-
Autostrade	-	-	-
Logistica e Trasporti	-	-	-
Metalmecchanico PMI	x	x	x
Alimentazione artigianato	-	-	-
Gomma-plastica	-	-	x

⁽¹²⁾ Cfr. i rinnovi dei CCNL Elettrici, CCNL Somministrazione, CCNL Metalmecchanico Pmi, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Gomma-plastica, CCNL Trasporto a fune.

Gas Acqua	-	-	-
Turismo	x	x	-
Giocattoli industria	-	-	-
Trasporto a fune	-	x	x
Giornalisti	-	-	-
Edilizia	-	-	-
Catering aereo	-	-	-
Agricolo - Operai	-	-	-

2. Relazioni sindacali, assetti contrattuali e bilateralità

Quattordici intese di rinnovo intervengono in materia di relazioni sindacali (informazione, consultazione e prerogative sindacali), nonché sulla regolazione degli assetti contrattuali e della bilateralità intesa in senso lato, ovvero come luogo di cooperazione per la gestione delle relazioni sindacali settoriali e aziendali, e come sede per la regolazione del mercato del lavoro.

2.1. Informazione e consultazione

Diversi rinnovi contrattuali prevedono clausole a contenuto obbligatorio in materia di informazione e consultazione. Si tratta di pattuizioni integrative e attuative della disciplina legislativa che generalmente si stratificano su modelli già consolidati nella contrattazione collettiva settoriale, solitamente ridefinendo in modo puntuale l'oggetto delle procedure di informazione e consultazione, nonché le modalità di realizzazione delle stesse ⁽¹³⁾. I sistemi di informazione si articolano normalmente su tre livelli: nazionale, territoriale e aziendale ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Vedi, ad esempio, il rinnovo del CCNL Alimentazione Artigianato nella parte relativa agli osservatori nazionali e territoriali, oppure il rinnovo del CCNL Legno Ar-

2.2. Diritti e prerogative sindacali

Le rappresentanze sindacali in azienda

In materia di rappresentanza sindacale in azienda, diversi rinnovi contengono clausole di preferenza verso il modello delle RSU ⁽¹⁵⁾, le quali ereditano tutte le funzioni attribuite alle RSA nonché la piena titolarità dei diritti derivanti dalla parte terza dello Statuto dei Lavoratori. In alcuni casi c'è un esplicito richiamo all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 istitutivo delle rappresentanze unitarie, con apposita disciplina del numero di componenti delle RSU in base alla dimensione delle unità produttive ⁽¹⁶⁾. Il CCNL Somministrazione prevede la costituzione di RSA ogni 15 lavoratori contemporaneamente impiegati in missioni di almeno 2 mesi.

I permessi sindacali

Alcuni tra i rinnovi contrattuali analizzati disciplinano l'ammontare dei permessi sindacali ⁽¹⁷⁾, talvolta parametrandolo alla dimensione delle unità produttive, ovvero al numero di dipendenti ⁽¹⁸⁾. Molti contratti precisano poi le modalità di fruizione di questi permessi, come ad esempio il CCNL Gomma-plastica, secondo cui i medesimi potranno essere usufruiti a giornate intere oppure a gruppi di 4 ore.

redo che per i gruppi di aziende abbassa il limite dimensionale da 250 a 200 addetti, stabilendo che le aziende sono tenute ad effettuare l'incontro annuale con le RSU per prospettive, investimenti, programmi, innovazioni tecnologiche e struttura occupazionale e responsabilità di impresa.

⁽¹⁴⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹⁵⁾ Cfr. i rinnovi del CCNL Metalmeccanici, CCNL Elettrici, CCNL Industria Alimentare.

⁽¹⁶⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Industria Alimentare.

⁽¹⁷⁾ Il CCNL Elettrici, ad esempio, concede sino a 36 ore trimestrali di permessi retribuiti, mentre il CCNL Gomma-plastica 56 ore l'anno ma con incrementi relazionati alle dimensioni delle unità produttive.

⁽¹⁸⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Industria Alimentare.

Assemblea e affissione

Alcuni dei rinnovi analizzati ⁽¹⁹⁾ disciplinano il diritto di assemblea, stabilendo anche le modalità attraverso cui tenere gli incontri. Altri accordi fanno riferimento al diritto di affissione, limitandosi a richiamare il disposto dell'art. 25 della l. 20 maggio 1970, n. 300 ⁽²⁰⁾, oppure specificando le modalità di diffusione del materiale sindacale ⁽²¹⁾.

2.3. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva

I rinnovi contrattuali nei diversi settori confermano l'articolazione della contrattazione collettiva come definita negli accordi interconfederali di riferimento. In particolare, nei settori tradizionali dell'industria, così come nella logistica e nei trasporti, nel turismo e nel comparto delle telecomunicazioni, le parti hanno oramai pienamente recepito il modello contrattuale definito dall'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009 e dall'accordo del 28 giugno 2011, ora (in parte) confluito nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014. Il CCNL Bancari, invece, prevede un'articolazione degli assetti contrattuali coerente con l'accordo-quadro del 24 ottobre 2011, che ricalca a sua volta l'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 non sottoscritto dall'Abi, mentre il CCNL della piccola e media industria metalmeccanica attua le regole dell'accordo interconfederale del 1° agosto 2013 siglato con Cgil, Cisl e Uil. In quasi tutti i settori, quindi, gli assetti contrattuali sono coordinati secondo il principio della delega e del *ne bis in idem* ⁽²²⁾, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e rinegoziare, in de-

⁽¹⁹⁾ Cfr., ad esempio, il rinnovo del CCNL Metalmeccanico e del CCNL Industria Alimentare.

⁽²⁰⁾ È il caso del CCNL Metalmeccanici.

⁽²¹⁾ È il caso del rinnovo del CCNL Elettrici, del CCNL Industria Alimentare, del CCNL Telecomunicazioni e del CCNL Trasporto a fune.

⁽²²⁾ A titolo di esempio, il CCNL Edilizia dispone che la contrattazione territoriale di secondo livello riguardi materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale, intervenendo specificamente su determinate materie, quali la determinazione di alcune indennità piuttosto che la ripartizione dell'orario normale di lavoro.

terminate circostanze e secondo specifiche procedure, le previsioni del CCNL ⁽²³⁾.

Da evidenziare poi che il comparto agricolo continua a prevedere delle specificità nella struttura contrattuale rispetto agli altri settori dell'economia tra cui, ad esempio, una durata quadriennale del contratto collettivo ⁽²⁴⁾, e il secondo livello negoziale riservato esclusivamente alla contrattazione territoriale ⁽²⁵⁾, alla quale (per gli operai) viene demandata, tra le altre cose, la fissazione della retribuzione minima ⁽²⁶⁾. In una nota acclusa nell'incipit del CCNL Operai agricoli e Florovivaisti, si segnala, infine, che le parti hanno formalizzato l'impegno a definire un accordo sulla rappresentanza che tenga conto delle peculiari caratteristiche del settore.

2.4. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva

Il tema dell'esigibilità dei contratti collettivi è all'attenzione, in diversa misura, dei rinnovi contrattuali in circa metà dei settori considerati.

Tregua sindacale

Sei rinnovi contrattuali ⁽²⁷⁾ hanno disciplinato clausole di tregua sindacale in forza delle quali durante i sei mesi antecedenti ed il mese suc-

⁽²³⁾ Sul punto, Si evidenzia che i contratti dei metalmeccanici, dei chimici e degli alimentari prevedono un sistema di monitoraggio e controllo sulle intese modificative molto forte, posto che la validità delle stesse è subordinata alla "validazione" da parte delle organizzazioni firmatarie del CCNL.

⁽²⁴⁾ Sia per quanto riguarda il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti che in relazione al CCNL Impiegati Agricoli.

⁽²⁵⁾ Nel CCNL Operai agricoli e Florovivaisti è presente una clausola che impegna le organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione definito dal CCNL.

⁽²⁶⁾ In dettaglio, nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti viene chiarito che la retribuzione mensile è composta dal salario contrattuale definito dai contratti provinciali in misura mensile, giornaliera o oraria a seconda dei tipi di rapporto, da generi in natura o dal valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato ove corrisposti e dal terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

⁽²⁷⁾ Cfr. I CCNL Chimici, CCNL Industria Alimentare, CCNL Metalmeccanico Pmi, CCNL Gas-Acqua, CCNL Trasporto a fune e CCNL Gomma-plastica.

cessivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali riferite al rinnovo contrattuale. Il CCNL Bancari istituisce un meccanismo sanzionatorio in caso di violazione da parte sindacale della clausola di tregua relativa al periodo di rinnovo contrattuale. In particolare, il contratto prevede che il mancato rispetto della clausola di tregua (sette mesi dalla presentazione delle piattaforme) da parte del sindacato determinerà – a carico delle organizzazioni responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della l. 12 giugno 1990, n. 146 in materia di contributi sindacali ⁽²⁸⁾.

Da segnalare una clausola contenuta nel rinnovo del CCNL Telecomunicazioni in forza della quale il mancato rispetto delle disposizioni relative agli assetti contrattuali, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali dei sindacati stipulanti il CCNL entro quindici giorni dal momento in cui sono stati rilevati. Entro i successivi sette giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Regolazione dello sciopero

Nel settore degli elettricisti è stato siglato un nuovo accordo di regolamentazione dello sciopero che introduce le seguenti innovazioni: diminuzione del personale esonerato dallo sciopero; destinazione a scopi sociali del cosiddetto “salario evitato” del personale esonerato che potrà scioperare purché non chiamato in servizio; introduzione di norme di rafferma; pubblicizzazione sui media nazionali delle ragioni sindacali dello sciopero.

⁽²⁸⁾ Ovvero la sospensione dei permessi sindacali retribuiti o dei contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, oppure entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a euro 2.500 e non superiore a euro 50.000, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico.

Erga omnes

Tra i pochi interventi in materia di *erga omnes*, si segnala quello del CCNL Bancari che prevede un meccanismo di estensione dell'efficacia soggettiva dei contratti di secondo livello quando gli organismi sindacali che li sottoscrivono rappresentino la maggioranza dei lavoratori iscritti nell'azienda o nel gruppo firmatario. Analogamente, il CCNL Telecomunicazioni attua quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 in materia di efficacia della contrattazione decentrata, con riferimento tanto all'*erga omnes* del contratto aziendale, che all'efficacia soggettiva delle eventuali clausole di tregua sindacale. Da segnalare, infine, la formalizzazione nel CCNL Turismo dell'auspicio di una normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende attraverso l'adozione, da parte del Governo, di un provvedimento mirato «alla generalizzazione del sistema contrattuale».

2.5. Bilateralità

Nei diversi rinnovi contrattuali emerge la volontà comune di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione, la riorganizzazione e il potenziamento di strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le organizzazioni stipulanti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo dei settori con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali. Il bilateralismo è oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori, e di strumento per la gestione di specifiche materie a livello aziendale o settoriale.

Gli enti bilaterali

Nel primo caso, l'intervento della contrattazione collettiva è normalmente limitato a clausole programmatiche attraverso cui le parti convengono sull'opportunità di apportare modifiche all'assetto esistente, in termini ad esempio di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture⁽²⁹⁾. In alcuni rinnovi sono previsti aggiustamenti al sistema di contribu-

(29) Le parti del CCNL Edilizia, ad esempio, prendono atto della difficile situazione

zione alla bilateralità ⁽³⁰⁾. Da evidenziare la richiesta congiunta delle parti del CCNL Turismo per l'adozione di una norma d'interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Gli organismi paritetici

Tutti i rinnovi istituiscono nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale ⁽³¹⁾. Tra gli organismi nazionali si segnalano l'Osservatorio nazionale paritetico sulla produttività istituito dal CCNL Bancari, la Commissione nazionale paritetica sulla formazione istituita dal CCNL Energia, la Commissione di settore per l'occupazione nel settore elettrico e l'Osservatorio nazionale sul telelavoro istituito dal CCNL Telecomunicazioni. Nel CCNL Trasporto a fune, il sistema di relazioni sindacali è stato integrato con la costituzione dell'Osservatorio nazionale (ONIF), strumento cui è stato affidato lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.

che ha caratterizzato il settore dal 2008 e, coerentemente, prospettano una razionalizzazione e omogeneizzazione degli enti paritetici. In questa direzione, è stata concordata l'opportunità di riorganizzare il sistema attorno a due soli enti, ovvero la Cassa Edile ed un ente unico competente per la formazione e la sicurezza, denominato Sistema Bilaterale delle Costruzioni (SBC) risultante dall'accorpamento di Cnce, Cncpt e Formedil.

⁽³⁰⁾ Si veda, ad esempio, il rinnovo del CCNL Somministrazione, dove, a fronte di una decurtazione dei fondi disponibili, si precisa che le risorse economiche per le attività formative sono costituite dal versamento da parte delle agenzie di un contributo contrattuale complessivamente pari all'1,6% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione assunti a tempo determinato, mentre per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato la contribuzione è incrementata allo 0,30% della retribuzione imponibile.

⁽³¹⁾ È il caso ad esempio del rinnovo del CCNL Metalmeccanici, che ha istituito la Commissione aziendale per la formazione professionale e la Commissione aziendale per le pari opportunità.

3. Risorse umane

3.1. Classificazione e inquadramento del personale

Riforma dei sistemi di classificazione e professionalità

In molti settori si registra la tendenza a individuare sistemi di classificazione che valorizzino l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità. In alcuni casi, sono previsti impegni generici in tal senso ⁽³²⁾ e lo stato di avanzamento del confronto tra le parti è ancora in fase programmatica ⁽³³⁾. In altri, sono state pattuite clausole di rendicontazione rispetto a quanto già fatto. Nel settore elettrico e nell'industria dell'energia, ad esempio, i rinnovi contrattuali danno conto del fatto che le parti stanno lavorando alla modifica del sistema di classificazione e inquadramento del personale, per valorizzare l'apporto individuale del singolo lavoratore e le competenze trasversali complementari allo svolgimento di una determinata mansione ⁽³⁴⁾. In altri ancora, vengono istituite apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento ⁽³⁵⁾.

⁽³²⁾ Nel CCNL Gomma-plastica, ad esempio, viene stabilito che qualora dovessero emergere nuove figure professionali caratterizzate dalla polivalenza e dalla polifunzionalità, che comportino un incremento di professionalità e la cui importanza sia tale da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, direzione aziendale e RSU potranno proporre alla Commissione Paritetica Nazionale di valutare eventuali modifiche da apportare al sistema classificatorio, in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

⁽³³⁾ Nel CCNL Gas Acqua, ad esempio, nell'ottica di superare gli automatismi contrattuali, le parti hanno avviato lo studio di un nuovo sistema classificatorio con l'obiettivo primario di unificare l'intera filiera del gas, valutando l'adozione al proprio interno di un sistema premiale della performance individuale che decorrerà dal 1° luglio 2015.

⁽³⁴⁾ In particolare, nel settore elettrico è in corso di definizione una riforma dell'impianto di classificazione volta al riconoscimento e alla valorizzazione economica delle differenze qualitative e quantitative della mansione prestata a parità di inquadramento. Il nuovo sistema, pertanto, dovrebbe prevedere due tipi di "carriera". Il primo, verticale, con passaggi di categoria associati al cambio mansione e, il secondo, orizzontale, innescato dal graduale e progressivo miglioramento qualitativo del lavoro prestato. Il modello di riferimento è quello del CCNL Chimici.

⁽³⁵⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Catering Aereo, dove le parti incaricano una commissione, tra le altre cose, di «valorizzare il rapporto tra organizzazioni del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale; supportare ed aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle organizzazioni; introdurre riferimenti

Altri interventi

In altri settori, i rinnovi istituiscono e formalizzano nuovi livelli di inquadramento, prevedendo altresì un aggiornamento delle declaratorie e regole specifiche in materia di mobilità mansionale ⁽³⁶⁾, considerata quale elemento necessario per «fronteggiare le esigenze operative connaturate con le attività (...), anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio» ⁽³⁷⁾.

3.2. Formazione

La formazione come leva di occupabilità e competitività

Diversi i rinnovi sottoscritti nel triennio di riferimento che riconoscono l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane ⁽³⁸⁾ e della compe-

oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni [...]. L'intesa prevede, inoltre, una clausola in forza della quale il risultato dei lavori della commissione sarà apprezzato nell'«alveo della negoziazione del successivo rinnovo contrattuale per una valorizzazione complessiva degli effetti, compatibilmente con i costi contrattuali».

⁽³⁶⁾ Nel CCNL Logistica-Trasporti, ad esempio, viene specificato che al lavoratore destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avviene il passaggio al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente per malattia, ferie ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

⁽³⁷⁾ Così il rinnovo del CCNL Catering Aereo.

⁽³⁸⁾ Nel CCNL Giocattoli Industria il percorso di formazione è previsto per tutti i lavoratori e per tutto l'arco della vita, con lo scopo di accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali. Inoltre, al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori di questo settore, le imprese concedono in casi e condizioni specifiche, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti ivi compresi i corsi di lingua italiana.

titività aziendale ⁽³⁹⁾. Nel settore chimico, la formazione è descritta come strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare e incentivare una cultura di relazioni partecipative. La formazione è ritenuta utile anche a garantire la esigibilità delle norme del CCNL Chimici, la certezza delle regole e la coerenza e l'eticità dei comportamenti a tutti i livelli.

Formazione e confronto

Alcuni rinnovi contrattuali prevedono delle apposite sedi di confronto tra le parti attorno ai temi della formazione e dello sviluppo professionale. A titolo esemplificativo, il CCNL Energia istituisce una Commissione nazionale paritetica per la formazione, composta da sei membri di parte datoriale e sei membri di parte sindacale, con il compito di elaborare e proporre strategie e indirizzi per la gestione delle tematiche attinenti la formazione a livello di settore, favorendo la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale, la produttività e competitività delle imprese. Analogo organismo è stato istituito dal CCNL Metalmeccanici a livello aziendale.

Strumenti di certificazione

Il CCNL Elettrici prevede la possibilità di istituire, da parte dell'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore elettrico, il libretto personale sulla formazione. Analogamente, il CCNL Alimentari prevede il rilascio di una attestazione sui corsi di formazione professionalizzante svolta, le cui modalità verranno definite a livello aziendale.

4. Mercato del lavoro

Gli interventi più significativi da parte dell'autonomia collettiva nell'ultimo triennio hanno riguardato la regolazione del mercato del lavoro

⁽³⁹⁾ Nel CCNL Trasporto a fune, ad esempio, la formazione viene considerata come uno strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza internazionale e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.

ro, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali e alle misure per la promozione e il mantenimento dell'occupazione.

4.1. Tipologie contrattuali

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

4.1.1. Contratto a termine e somministrazione

Gli elementi di maggiore innovazione in materia di tipologie contrattuali sono rinvenibili nel CCNL Metalmeccanici, dove le parti hanno regolato per la prima volta il contratto di somministrazione, conformando invece la disciplina del contratto a termine, del part-time e dell'apprendistato alle modifiche del quadro normativo intervenute con la legge Fornero (l. n. 92/2012). Tra le altre cose, il rinnovo del 2012 abilita la contrattazione aziendale ad esercitare la delega per la rimozione della causale al primo contratto a termine e per la prima missione nell'ambito del contratto di somministrazione a termine, prevista all'art. 1, comma 1-*bis*, secondo periodo, del d.lgs. n. 368/2001 come modificato dalla l. n. 92/2012. Si tratta ovviamente di provvedimenti contrattuali superati dalla piena liberalizzazione dell'utilizzo del contratto a tempo determinato disposta dal d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, che ha eliminato l'obbligo di giustificazione dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro. Analoga problematica ha interessato il rinnovo del CCNL Alimentazione Artigianato e del CCNL Turismo nel quale le parti, al fine di favorire l'inclusione nel mercato del lavoro e l'aumento del tasso di occupazione, hanno previsto una disciplina specifica per il ricorso al contratto a termine a-causale, superata in larga parte dal quadro legislativo riformato a solo due mesi di distanza dal rinnovo contrattuale del gennaio 2014. Con riguardo alla clausola di contingentamento dei rapporti a termine, il rinnovo del CCNL Legno Arredo del settembre 2013 ha elevato la percentuale di ricorso ai contratti a tempo determinato

diretti e indiretti dal 20% al 25%, calcolata su base semestrale, intervenendo nuovamente sull'istituto contrattuale il 4 febbraio 2015 con un innalzamento della percentuale al 30%.

Da evidenziare inoltre che nel rinnovo del CCNL Somministrazione del 2013 il sistema obbligatorio di trasformazione a tempo indeterminato previsto dall'art. 43 del CCNL del 2008 è stato sostituito con un sistema incentivante per cui a fronte di un contratto di somministrazione a termine, viene riconosciuto un incentivo di 750 euro all'agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, con risorse rese disponibili dal sistema della bilateralità ⁽⁴⁰⁾. Il medesimo CCNL introduce, in via sperimentale, una specifica tipologia contrattuale denominata contratto di somministrazione con monte ore garantito (MOG) per specifici settori (turismo, grande distribuzione organizzata; logistica, alimentare, agricoltura, telecomunicazioni, servizi alla persona), al fine di ricondurre alla somministrazione le altre tipologie di lavoro flessibile. Si tratta di un contratto di lavoro a termine della durata minima di tre mesi, con retribuzione minima garantita, pari al 25% della retribuzione mensile spettante ai lavoratori a tempo pieno prevista dal CCNL dell'utilizzatore, anche se non viene effettuata prestazione lavorativa.

Diritto di precedenza

La maggior parte dei CCNL considerati ⁽⁴¹⁾ è intervenuta in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni, a favore dei lavoratori che abbiano già svolto attività lavorativa a tempo determinato per un certo periodo di tempo, confermando la previsione di cui all'art. 5, comma 4-*quater*, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e di norma integrandola con alcune specifiche ⁽⁴²⁾.

⁽⁴⁰⁾ L'incentivo viene erogato trascorsi 12 mesi dall'assunzione e successivamente riconosciuto ogni 12 mesi fino ad un massimo di 36 dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

⁽⁴¹⁾ Vedi la tabella 3.

⁽⁴²⁾ Ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni prevede in capo al lavoratore il diritto di precedenza, sebbene a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà in tal senso in forma scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Il CCNL Metalmeccanici fissa invece in 6 mesi il periodo per la manifestazione della volontà di avvalersi del diritto di precedenza, specificando altresì che lo stesso si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e che in caso di compresenza di più lavoratori che abbiano maturato il requisito, sarà data priorità a coloro che abbiano cu-

Causali

In secondo luogo, la maggior parte dei CCNL specifica le causali che possono giustificare un'assunzione a tempo determinato ⁽⁴³⁾. Premesso che la necessità della causale nelle assunzioni a termine è venuto meno con il d.l. n. 34/2014, convertito nella l. n. 78/2014, un esempio è rappresentato dal CCNL Elettrici, che consente l'assunzione a termine per l'esecuzione di particolari commesse, per la copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche o all'avvio di processi di riorganizzazione, per l'esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatiche e ambientali tali da non consentire la protezione dei lavoratori in altri periodi dell'anno, nonché per esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere ed altri eventi particolari.

Tabella 3 – Previsione di causali e diritto di precedenza*		
Settore	Causali	Diritto di precedenza
Credito e finanza	-	-
Chimico-farmaceutico	-	x
Alimentare	x	x
Agricolo - Impiegati	x	x
Metalmecanico	-	x
Energia e petrolio	x	x
Vigilanza privata	-	-
Telecomunicazioni	x	x
Elettrico	x	-

mulato il maggior periodo di lavoro a termine (in caso di parità, si farà riferimento alla maggiore età anagrafica).

⁽⁴³⁾ Vedi la tabella 3.

Somministrazione	-	-
Legno Arredo	x**	-
Autostrade	x	-
Logistica e Trasporti	x	x
Metalmecchanico PMI	-	x
Alimentazione artigiana	x	x
Gomma-plastica	x	x
Gas Acqua	x	-
Turismo	x	x
Giocattoli industria	x	x
Trasporto a fune	-	x
Giornalisti	x	-
Edilizia	-	x
Catering aereo	-	-
Agricolo - Operai	x	x

* Le informazioni riportate nella presente tabella si riferiscono alla regolazione consolidata nei diversi settori, e non solo quindi a quanto previsto dagli ultimi rinnovi.

** Disposizioni abrogate dal CCNL 4 febbraio 2015, in via transitoria fino al 31 marzo 2016.

Clausole di contingentamento contrattuali

Diversi contratti, inoltre, introducono o modificano il limite percentuale alla stipula di contratti a termine. Con riferimento al contratto a termine per i lavoratori diretti, sette tra i rinnovi analizzati non prevedono

no clausole di contingentamento ⁽⁴⁴⁾ ed in tal caso, in assenza di contrattazione aziendale sull'istituto ⁽⁴⁵⁾, il valore limite di riferimento è il 20% fissato dalla l. 16 maggio 2014, n. 78. Il limite percentuale più basso per la stipula dei contratti a termine si registra nel CCNL Autostrade (5%), mentre il più alto nel CCNL Logistica-Trasporti (35%). I limiti per il ricorso ai rapporti di lavoro in somministrazione non sono generalmente più elevati, tranne che in alcuni casi, tra cui ad esempio il CCNL Elettrici (9%). In questo caso, in assenza di regolazione collettiva, la tipologia contrattuale non è soggetta ad alcun limite di contingentamento.

Tabella 4 – Limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine*		
Settore	Determinato	Somministrazione
Credito e finanza	-	5% (8% nelle imprese fino a 1.500 dipendenti)
Chimico-farmaceutico	18% (30% mezzo-giorno)	18% (30% mezzogiorno)
Alimentare	14%	-
Agricolo - Impiegati	-	-
Metalmecanico	-	-
Energia e petrolio	20%	5%
Vigilanza privata	-	-
Telecomunicazioni	13%	13%
Elettrico	7%	9%
Somministrazione	-	-

⁽⁴⁴⁾ Cfr. il CCNL Bancari, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Metalmecanico, CCNL Autostrade, CCNL Trasporto a fune, CCNL Catering aereo e CCNL Operai agricoli e Florovivaisti.

⁽⁴⁵⁾ Come invece avviene, di norma, nel caso delle aziende metalmecaniche.

Legno Arredo	30% diretti e indiretti**	30% diretti e indiretti**
Autostrade	5%	8% per trimestre
Logistica e Trasporti	35%	15% personale viaggiante, 35% personale non viaggiante
Metalmecchanico PMI	-	Metà del personale assunto a tempo indeterminato
Alimentazione artigianato	Massimo 2 per imprese fino a 5 dipendenti; 30% per le altre	-
Gomma-plastica	25%	25%
Gas Acqua	10%	10%
Turismo	20% (per aziende con oltre 50 dipendenti)	8%
Giocattoli industria	10% (5% per aziende con oltre 70 dipendenti)	8%
Trasporto a fune	-	8%
Giornalisti	20%, 25%, 30% a seconda della dimensione	20%, 25%, 30% a seconda della dimensione
Edilizia	25%	25%
Catering aereo	10% solo per alcune attività, 15% per grandi aeroporti	8% solo per alcune attività, 10% per grandi aeroporti
Agricolo - Operai	-	-

* Le informazioni riportate nella presente tabella si riferiscono alla regolazione consolidata nei diversi settori, e non solo quindi a quanto previsto dagli ultimi rinnovi.

** Percentuale modificata dalla integrazione del CCNL intervenuta il 4 febbraio 2015.

4.1.2. Part-time

L'intervento regolativo più massiccio sul contratto di lavoro part-time è stato posto in essere dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici che ha disciplinato per la prima volta l'istituto contrattuale ⁽⁴⁶⁾. Analogamente, le parti del CCNL Alimentazione artigianato e Agricoli impiegati hanno regolato in modo sistematico gli istituti del part-time ⁽⁴⁷⁾.

Un altro intervento significativo sulla tipologia contrattuale è stato riscontrato nel rinnovo del CCNL Telecomunicazioni, che ha integrato la disciplina del lavoro part-time con uno specifico articolato dedicato all'organizzazione del lavoro nell'ambito delle strutture di Customer Care, caratterizzata da variazioni continue e non prevedibili dei volumi di attività. Per queste attività è previsto che il lavoro supplementare, entro certi limiti, sia retribuito come ordinario. Le parti hanno previsto, inoltre, che le imprese, in concomitanza con il ricorso ad ammortizzatori sociali, accoglieranno per periodi predefiniti – compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative – le domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale presentate dai lavoratori addetti alle unità organizzative interessate dall'intervento degli stessi ammortizzatori sociali.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000, come modificato ed integrato dalla l. n. 92/2012, alcuni rinnovi sono intervenuti sull'istituto della revoca delle clausole flessibili ed elastiche ⁽⁴⁸⁾, disciplinandone procedure e tempistiche. Sono comuni inoltre gli aggior-

⁽⁴⁶⁾ Nel merito, la parti hanno previsto disposizioni specifiche in materia di diritto di precedenza in caso di assunzione di personale a tempo pieno; maggiorazioni dovute al lavoratore in presenza di clausole flessibili (variabilità della collocazione temporale della prestazione) e elastiche (variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa); maggiorazioni per lavoro supplementare; modalità, limiti percentuali e causali per l'accoglimento delle richieste di conversione dei rapporti di lavoro da full-time a part-time.

⁽⁴⁷⁾ Nel CCNL Agricoli impiegati la disciplina fornita dalle parti si applica esclusivamente ai rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi: a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo; b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero a uno o più settori di essa; c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro; d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro. Qualora non coesistano questi quattro elementi, il rapporto è da considerarsi di libera professione.

⁽⁴⁸⁾ Vedi, ad esempio, il rinnovo del CCNL Alimentari e quello del CCNL Autostrade.

namenti delle clausole che regolano le causali e il diritto di precedenza per la conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time ⁽⁴⁹⁾.

4.1.3. Apprendistato

In materia di apprendistato, la maggior parte dei rinnovi prevede degli adattamenti della disciplina contrattuale rispetto al mutato quadro legislativo. Anche in questo caso, l'intervento più significativo è stato posto in essere nel settore dei metalmeccanici, che ha rivisitato la disciplina dell'istituto contrattuale sulla base del d.lgs. n. 167/2011 e della l. n. 92/2012. Ulteriori interventi sistematici di riordino della disciplina dell'apprendistato sono stati effettuati dal CCNL Alimentari, CCNL Alimentazione Artigianato, dal CCNL Gas Acqua, dal CCNL Chimici, dal CCNL Somministrazione, dal CCNL Telecomunicazioni e dal CCNL Giocattoli industria. Diversamente, gli altri rinnovi prevedono semplici aggiustamenti ⁽⁵⁰⁾ o rinvii a specifici accordi attuativi del Testo Unico del 2011 ⁽⁵¹⁾.

Da sottolineare l'intervento operato dalle parti del CCNL Legno Arredo sulla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ritenuto come strumento idoneo a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, di età compresa tra i quindici e i venticinque anni, e a combattere la dispersione scolastica. Le parti hanno fissato la durata del contratto in esame in tre anni, prevedendo che il rapporto possa essere prolungato di un anno nel caso in cui l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale decidesse di proseguire l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale. È previsto inoltre che l'apprendista venga inquadrato rispetto alla qualifica da con-

⁽⁴⁹⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Autostrade.

⁽⁵⁰⁾ Vedi ad esempio i rinnovi del CCNL Elettrici, CCNL Logistica-Trasporti e CCNL Legno Arredo. In quest'ultimo caso, le parti hanno stabilito che per poter effettuare nuove assunzioni di lavoratori in apprendistato professionalizzante il datore di lavoro è tenuto a garantire, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro (30% per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità).

⁽⁵¹⁾ È il caso del CCNL Turismo.

seguire ed è disciplinato il trattamento economico da corrispondere al lavoratore in percentuale al livello di inquadramento ⁽⁵²⁾.

4.1.4. Telelavoro

Il telelavoro è stato oggetto di regolazione in pochi rinnovi contrattuali. Tra questi, il CCNL Autostrade, che ammette l'utilizzazione della tipologia contrattuale con particolare attenzione alle lavoratrici madri e/o ai lavoratori padri nonché ai lavoratori che comprovino specifiche necessità di cura per sé e/o per soggetti del proprio nucleo familiare. Le parti hanno stabilito, inoltre, che i costi relativi alle connessioni telematiche e le apparecchiature e i programmi necessari alla realizzazione di attività in telelavoro sono ad esclusivo carico aziendale, rimandando invece alla contrattazione aziendale l'organizzazione connessa alle attività prestate in locali aziendali e la definizione degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro.

Il CCNL Elettrici ammette il ricorso al telelavoro, e lo fa lasciando la determinazione dello stesso all'accordo consensuale tra datore di lavoro e lavoratore, pur nell'osservanza delle norme e dei disposti contrattuali. Il CCNL richiamato, inoltre, definisce due fattispecie di telelavoro: un telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio; un telelavoro da centri o postazioni satellite, e cioè nei casi in cui l'attività lavorativa è svolta in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede cui fa capo l'attività stessa.

Il CCNL Telecomunicazioni ha istituito invece l'Osservatorio nazionale sul telelavoro con lo scopo di creare un centro di competenze aperto a tutti coloro che intendano confrontarsi sulle tematiche relative all'utilizzo delle più moderne tecnologie dell'ICT nello svolgimento dell'attività lavorativa.

⁽⁵²⁾ Le percentuali sono così definite: 65%, primi 12 mesi; 70%, successivi 12 mesi; 75%, successivi 12 mesi; 85%, eventuali successivi 12 mesi.

4.2. Altre previsioni

Staffetta generazionale

Il rinnovo dei chimici, dei metalmeccanici e quello del comparto dell'energia sollecitano interventi legislativi per consentire la realizzazione dei c.d. patti generazionali, ovvero soluzioni finalizzate all'assunzione di giovani a fronte della trasformazione da full time a part-time dei rapporti di lavoro dei lavoratori prossimi alla pensione. Nello specifico, il CCNL Chimici promuove un progetto da implementare a livello aziendale, denominato "Progetto Ponte", volto a favorire l'occupazione giovanile in cambio della disponibilità dei lavoratori anziani, prossimi alla pensione, di trasformare il proprio contratto da full time in part-time.

Incentivi alle assunzioni

In materia di incentivi alle assunzioni, il CCNL Bancari istituisce un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedano ad assunzioni a tempo indeterminato. Il Fondo, la cui gestione avverrà nell'ambito dell'ente bilaterale di settore, provvederà ad erogare alle imprese, per un periodo di tre anni e comunque in funzione delle disponibilità del fondo, un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni: giovani disoccupati fino a trentadue anni di età; disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassintegrati e lavoratori in mobilità; donne nelle aree geografiche svantaggiate come indicate dal d.lgs. 276/2003, art. 54, comma 1, lett. e. L'importo è erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato. Il Fondo potrà intervenire anche in favore dei lavoratori interessati da una riduzione dell'orario in conseguenza dell'utilizzo dell'azienda dei contratti di solidarietà espansivi.

Il CCNL Giornalisti, d'altra parte, dispone che per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giornalisti disoccupati, inoccupati o co.co.co., ovvero per la trasformazione di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, per un periodo pari a trentasei mesi l'aliquota IVS a carico delle aziende editoriali passerà dal 22,28% al

14,28%, con conseguente rideterminazione delle prestazioni pensionistiche in ragione della ridotta contribuzione ⁽⁵³⁾. Analoga agevolazione contributiva è prevista anche per le assunzioni a tempo determinato delle medesime tipologie di lavoratori ⁽⁵⁴⁾.

Disoccupazione e ammortizzatori sociali

Il CCNL Turismo si è soffermato sulla questione degli ammortizzatori sociali e della disoccupazione relativa a tutte le tipologie di impiego, auspicando una disciplina di pari dignità ed adeguate tutele. Nel merito, le parti puntano alla realizzazione di una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e di disoccupazione, richiedendo, tra le altre cose, che in caso di sospensione dell'attività lavorativa l'erogazione delle forme di sostegno al reddito resti assicurata anche delle ipotesi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare l'integrazione.

In tema di ammortizzatori sociali il CCNL Giornalisti prende atto del crescente squilibrio nella gestione degli stessi, ancor più a seguito dell'acuirsi della crisi editoriale ed a fronte dell'impossibilità di ricorrere a possibili prepensionamenti. In questa direzione, le parti convengono di innalzare temporaneamente dell'1% il contributo contrattuale a sostegno degli ammortizzatori sociali a carico delle aziende sino al 31 dicembre 2016.

⁽⁵³⁾ L'intesa prevede poi un impegno in capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, incaricata di garantire la copertura dell'aliquota contributiva avvalendosi del fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria, di cui al comma 261 dell'art. 1 della l. 27 dicembre 2013, n. 147, mediante il relativo d.P.C.M., con conseguente sgravio contributivo a carico aziendale nel corso del triennio.

⁽⁵⁴⁾ In questo caso, ferma restando l'aliquota del 22,28%, il 10,98% dovrebbe essere coperto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, avvalendosi del fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria, di cui al comma 261 dell'art. 1 della l. 27 dicembre 2013, n. 147, mediante il relativo d.P.C.M., rimanendo pertanto in capo all'azienda l'aliquota contributiva dell'11,3%.

5. Organizzazione del lavoro

5.1. Orario di lavoro

La maggior parte dei rinnovi contrattuali ha previsto modifiche significative in materia di flessibilità dell'orario di lavoro. L'intervento più massiccio è stato messo in atto dal CCNL Metalmeccanici che ha introdotto alcuni importanti adeguamenti alle norme contrattuali, specificando i tempi per l'esame congiunto in caso di modifica del regime orario, l'affissione dell'orario giornaliero, l'esplicitazione della possibilità di definire diverse modalità di collocazione della mezz'ora di pausa pranzo. Sono ricorrenti poi le clausole volte a regolare la durata dell'orario normale di lavoro che il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, fissa in 40 ore, definendo altresì i confini della nozione ⁽⁵⁵⁾. In questo senso, alcuni contratti collettivi confermano il limite legale delle 40 ore ⁽⁵⁶⁾, altri lo riducono ⁽⁵⁷⁾.

Flessibilità oraria

Il rinnovo del CCNL Metalmeccanici è intervenuto altresì sulla disciplina della flessibilità oraria, aumentando il limite massimo per il ricorso all'orario plurisettimanale esente da informazione preventiva, e prevedendo la possibilità per l'azienda di rinviare la fruizione dei permessi annui retribuiti (PAR) all'anno successivo. Come nel settore dei metalmeccanici, le parti del CCNL Legno arredo hanno introdotto una procedura sindacale aziendale preventiva rispetto all'utilizzo dell'orario multiperiodale che impegna l'azienda a richiedere un incontro alle RSU oppure, in assenza ai sindacali territoriali, anche per il tramite dell'associazione. L'incontro dovrà avvenire entro sette giorni lavorativi e, superato detto

⁽⁵⁵⁾ Il rinnovo del CCNL Vigilanza privata, ad esempio, specifica che è considerato lavoro normale «quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo».

⁽⁵⁶⁾ Così, ad esempio, i CCNL Industria Alimentare, CCNL Vigilanza privata, CCNL Trasporto a fune ovvero CCNL Telecomunicazioni.

⁽⁵⁷⁾ Ad esempio, il CCNL Logistica-Trasporti ed il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti fissano l'orario normale settimanale in 39 ore; il CCNL Catering aereo dispone che dal primo gennaio 2015 la normale durata del lavoro settimanale passerà da 40, a 38 ore e 30 minuti; il CCNL Elettrici stabilisce la durata dell'orario normale di lavoro in 38 ore.

termine, l'azienda potrà applicare direttamente il nuovo regime di orario ⁽⁵⁸⁾.

La disciplina dell'orario medio in regime di flessibilità è stata adottata per la prima volta nel rinnovo del CCNL Catering aereo, nel CCNL trasporto a fune e nel CCNL Turismo. Si tratta di un regime orario utilizzato per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, per cui la cui durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale con i limiti massimi di 48 ore settimanali e con una durata minima di volta in volta stabilita ⁽⁵⁹⁾.

Il CCNL Gomma-plastica, il CCNL Vigilanza privata e il CCNL Legno Arredo, ancora, hanno disposto che la durata media dell'orario di lavoro (48 ore) è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi (e non quattro come da d.lgs. n. 66/2003).

Le deleghe al secondo livello

Diversi contratti hanno previsto deleghe specifiche a interventi modificativi da parte della contrattazione di secondo livello. Il CCNL Bancari, ad esempio, ha introdotto la possibilità di accordi aziendali per modificare la disciplina del c.d. orario di sportello prevista dal contratto nazionale, mentre il rinnovo del CCNL Energia ha regolato la disciplina delle procedure per la modifica dell'orario di lavoro prevedendo che, in caso di mancato accordo con l'RSU, le parti possano procedere unilateralmente. Il contratto prevede inoltre una diversa articolazione delle maggiorazioni per il lavoro a turni, superando il sistema delle indennità fisse mensili. Il CCNL Catering aereo, ancora, ammette che la contrattazione di secondo livello, aziendale ovvero territoriale, possa derogare al

⁽⁵⁸⁾ La varianza degli orari avviene in costanza di retribuzione; solo quando le ore settimanali superano le quarantatré, dalla stessa viene applicata una maggiorazione pari al 10% indipendentemente da quando queste ore vengano effettuate (nelle normali giornate o al sabato). Le ore in superamento che non vengono recuperate entro il periodo di dodici mesi (o altro definito) verranno retribuite con la maggiorazione per il lavoro straordinario.

⁽⁵⁹⁾ In particolare, il nuovo CCNL Turismo ammette la possibilità di avvalersi di prestazioni di durata inferiore alle 40 ore settimanali senza riduzione della normale retribuzione mensile, da recuperare con prestazioni di durata equivalente nell'arco delle tredici settimane successive. È inoltre prevista la possibilità di avvalersi di prestazioni di durata superiore alle 40 ore settimanali, senza corresponsione degli straordinari. In tal caso, le prestazioni in eccedenza sono compensate con periodi di riposo di durata equivalente fruibili nell'arco delle otto settimane successive.

riposo giornaliero di undici ore consecutive, come ai sensi del d.lgs. n. 66/2003, frazionandolo in relazione alle esigenze aziendali o alle necessità del lavoratore.

5.2. Congedi e permessi

Diversi i rinnovi che intervengono sulla disciplina dei permessi con l'obiettivo di accrescere le possibilità di conciliazione della forza lavoro. Le causali variano dal riconoscimento di giorni di permesso retribuito al lavoratore in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio ⁽⁶⁰⁾, ai congedi matrimoniali ⁽⁶¹⁾, fino ai permessi in caso di grave lutto familiare o gravi motivi familiari ⁽⁶²⁾. Altri contratti, nell'ottica di garantire il diritto

⁽⁶⁰⁾ Il rinnovo del CCNL Impiegati Agricoli, in occasione della nascita del figlio, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoattivo di un minore riconosce all'impiegato un giorno di permesso retribuito, mentre, per i medesimi motivi, il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti concede due giorni di permesso retribuito. Il rinnovo del CCNL Autostrade concede due giornate di permesso retribuito, con la specifica che uno dei permessi dovrà essere usufruito obbligatoriamente e dovrà essere goduto entro il quinto mese di vita del figlio. I congedi parentali possono essere frazionati, ove il servizio lo consenta, anche a ore.

⁽⁶¹⁾ Nel CCNL Impiegati Agricoli: l'impiegato che contrae matrimonio ha diritto a un permesso straordinario di diciotto giorni con retribuzione normale. Ha altresì diritto a permessi retribuiti pari a tre giorni per motivi familiari o per altri casi. I predetti permessi possono essere goduti anche in modo frazionato. Il CCNL Telecomunicazioni dispone che al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di quindici giorni consecutivi, con corresponsione della retribuzione.

⁽⁶²⁾ Il CCNL Autostrade concede un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci. In caso di gravi patologie, il periodo di aspettativa è elevato a sei mesi. Il CCNL Telecomunicazioni prevede dei congedi riservati ad eventi o cause particolari, nella sostanza si tratta di permessi per gravi motivi familiari, utilizzabili in modo continuativo o frazionato e per un periodo non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Ulteriormente, il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti concede un permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso di parenti di primo grado, ovvero negli altri casi previsti dalla legge. Il CCNL Elettrici, d'altro canto, non entra nel merito ma disciplina piuttosto le modalità di richiesta dei congedi legati a gravi motivi familiari: essi devono essere richiesti al datore di lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni lavorativi rispetto alla data di decorrenza; la parte datoriale sarà quindi tenuta a dare una risposta alla richiesta di congedo entro sette giorni lavorativi dalla richiesta del dipendente; in caso di diniego il lavoratore può proporre un riesame entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione della risposta.

allo studio, assicurano ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione primaria, istruzione secondaria od Università, degli appositi permessi retribuiti ⁽⁶³⁾. In altri casi ⁽⁶⁴⁾, la determinazione di permessi retribuiti così pensati è demandata alla contrattazione di livello aziendale. Non mancano, infine, esempi di azioni di *retrenchment* da parte della contrattazione collettiva volte al recupero di margini di produttività. Le parti del CCNL Bancari, ad esempio, hanno ridotto di una giornata, in via sperimentale, per gli anni 2012-2016, il numero di permessi per ex festività dei quadri direttivi, destinando il relativo ammontare al finanziamento del fondo per l'occupazione ⁽⁶⁵⁾.

5.3. Assenteismo e malattia

Accanto ad interventi regolativi sul periodo di comporta ⁽⁶⁶⁾, sulle fasce di reperibilità ⁽⁶⁷⁾ e sull'integrazione del reddito in caso di malattia o

⁽⁶³⁾ Il CCNL Alimentari, a titolo di esempio, prevede che i lavoratori studenti possono, su loro richiesta, essere esonerati dal prestare lavoro straordinario e, in occasione di esami possono usufruire di permessi retribuiti per tutti i giorni impegnati dall'esame (con l'aggiunta dei due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, comunque con l'eccezione che l'esame stesso non deve essere stato ripetuto per più di due volte). Ad esempio, si rintraccia analoga disposizione nel CCNL Giocattoli industria.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. il CCNL Elettrici.

⁽⁶⁵⁾ Vedi § 5.2.

⁽⁶⁶⁾ Le parti del CCNL Gas Acqua hanno pattuito che in caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità. Tale diritto viene meno laddove il lavoratore raggiunga, in complesso, durante l'arco temporale dei ventiquattro mesi precedenti l'ultimo evento morboso, il limite massimo previsto anche in caso di diverse malattie (non si calcolano i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati). Ove il superamento di periodo di comporta avvenga a seguito di una malattia particolarmente grave, il lavoratore può usufruire di un periodo di aspettativa di durata non superiore a dodici mesi, durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.

⁽⁶⁷⁾ Il rinnovo del CCNL Chimici ha previsto, ad esempio, che il lavoratore dovrà far pervenire tempestivamente al datore di lavoro certificazione medica in caso di assenza per malattia e in determinate fasce orarie (dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00) sarà tenuto a trovarsi nel proprio domicilio a disposizione per le visite di controllo: in caso di inosservanza delle regole fissate dalle parti l'assenza si considererà ingiustificata.

infortunio extra-professionale ⁽⁶⁸⁾, la tornata di rinnovi contrattuali nel triennio 2012-2014 è stata caratterizzata dalla introduzione di una serie di misure di contrasto alle forme anomale di assenteismo, specie con riferimento alle astensioni dal lavoro per malattia.

Contrasto agli abusi

Nel settore dei metalmeccanici, è stato riscritto l'articolo del contratto che disciplina il trattamento economico della malattia, risalente al CCNL del 1994. Al fine di disincentivare l'uso anomalo della malattia, il contratto prevede un meccanismo simile a quello introdotto dal CCNL Terziario, distribuzione e servizi del 26 febbraio 2011, per cui dal quarto giorno di malattia breve in poi, nell'arco dell'anno, il trattamento economico decresce gradualmente fino al dimezzamento ⁽⁶⁹⁾.

Sempre sul fronte dell'assenteismo, misure di contrasto alternative sono state pattuite nel rinnovo del CCNL Energia ⁽⁷⁰⁾, in quello del CCNL Logistica-Trasporti ⁽⁷¹⁾ e in quello del CCNL Gomma-plastica. In quest'ultimo contratto, in particolare, le parti riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività, e di conseguenza sull'occupazione. Viene quindi stabilito che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione e che a tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale, le parti potranno in

⁽⁶⁸⁾ Nel CCNL Giocattoli Industria, per gli operai, è stato previsto un trattamento economico per malattia e infortunio non avvenuto sul lavoro. L'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire delle percentuali minime a seconda della tipologia di settore.

⁽⁶⁹⁾ Ogni anno si azzerava tutto e si ricomincia da capo. Non sono computate le assenze per ricoveri ospedalieri, day hospital, morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie, emodialisi, trattamenti terapeutici correlati, tutte le malattie collegate allo stato di gravidanza.

⁽⁷⁰⁾ Questo contratto dispone che tutte le assenze debbano prevedere un termine di preavviso per il loro godimento, salvo i casi di emergenza.

⁽⁷¹⁾ A mero titolo esemplificativo, le parti del CCNL Logistica-Trasporti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per lavoro straordinario forfezzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli artt. 11 ed 11-*bis*. Tale penalizzazione deve avere un effetto ben determinato nel tempo, ovvero la stessa deve essere effettuata nel mese di competenza ed evidenziata nella busta paga.

essere «gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, nei singoli comparti contrattuali, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni»⁽⁷²⁾.

5.4. Esternalizzazioni e appalti

Vincoli per le aziende appaltatrici

In materia di esternalizzazioni e appalti, in alcuni settori è prevista una clausola che subordina la possibilità di procedere all’allocazione di attività o personale a società non controllate all’impegno da parte dell’acquirente di applicare il contratto collettivo di provenienza e a fare assumere lo stesso impegno ai futuri acquirenti⁽⁷³⁾. Il CCNL Telecomunicazioni, ad esempio, definisce una serie di requisiti che le aziende del comparto del *customer care* in regime di appalto sono tenute a rispettare, mentre nel CCNL Turismo le clausole vincolanti per le aziende appaltatrici riguardano: l’obbligo dell’assunzione del rischio d’impresa; il rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici; l’osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche; la presentazione del DURC “Documento unico di Regolarità Contributiva”, rilasciato da Inps ed Inail ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura.

Informazioni

Si segnala inoltre una clausola contenuta nel rinnovo del CCNL Gomma-plastica in forza della quale annualmente le aziende forniscono

⁽⁷²⁾ Nei casi in cui l’assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente, azienda e RSU o in assenza di queste le OO.SS. territorialmente competenti, si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dall’azienda.

⁽⁷³⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Bancari e il CCNL Elettrici, nel quale le parti hanno generalmente concordato che le aziende impegneranno le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti, soprattutto in materia di sicurezza ed igiene, attraverso la richiesta di un’apposita e formale dichiarazione.

alle RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e i casi di acquisizioni e fusioni, oltre che gli effetti occupazionali relativi. I dati in questione sono oggetto di esame congiunto.

Nel settore del turismo è stata istituita invece una commissione paritetica al fine di ridurre l'incertezza interpretativa delle norme sull'appalto, nonché di prevenzione del contenzioso in materia, affinché esami, anche avvalendosi del supporto operativo dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 276/2003, della l. 28 giugno 2012, n. 92, e successive modifiche ed integrazioni.

Clausola sociale

Il rinnovo del CCNL Vigilanza privata prevede una specifica procedura per la gestione dei cambi di appalto finalizzata a contenere le ricadute occupazionali e la conseguente dispersione delle professionalità nel passaggio di gestione. In attuazione di detta clausola, l'istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto e immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio in misura determinata secondo specifici criteri definiti dal CCNL ⁽⁷⁴⁾. Analoga previsione è stata introdotta dal rinnovo del CCNL Somministrazione, con specifico riferimento alla gestione dei lavoratori indiretti nell'ambito della cessazione di appalti pubblici, e dal rinnovo del CCNL Catering Aereo, per cui in caso di cambio di commessa tutti i lavoratori occupati passano dall'impresa cessante all'impresa subentrante, «in ragione della quota di traffico acquisita» e secondo determinati parametri.

5.5. Sistemi premianti

Per le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto il percorso finalizzato a rendere trasparenti le

⁽⁷⁴⁾ Ai lavoratori assunti verrà garantito il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL e saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia di servizio appaltato, mantenendo altresì l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'istituto subentrante.

procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante, il rinnovo del CCNL Logistica-Trasporti ha previsto la possibilità di accesso ad una specifica disciplina di vantaggio in materia di utilizzo dei contratti a tempo determinato ⁽⁷⁵⁾ e inquadramento ⁽⁷⁶⁾. Le imprese che possono accedere a tale regime di premialità non devono aver effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantenere tale requisito per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio delle misure ⁽⁷⁷⁾.

6. Qualità del lavoro

6.1. Welfare contrattuale

Buoni vacanza

Al fine di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili il rinnovo del CCNL Turismo ha istituito un sistema nazionale di buoni vacanza, in modo tale da incentivare la destagionalizzazione ed accrescere l'occupazione nel settore.

⁽⁷⁵⁾ Si tratta dell'estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%.

⁽⁷⁶⁾ Introduzione del nuovo livello III Super Junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 11-*bis* del presente CCNL.

⁽⁷⁷⁾ Tali imprese sono tenute altresì ad inviare, anche per il tramite dell'associazione di categoria di appartenenza, una specifica documentazione alle OO.SS. nazionali che include: documento unico di regolarità contributiva; attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 234/2007, così come disciplinati dall'art. 11-*bis* del presente CCNL, per l'applicazione dei diversi limiti di orario lavorativo settimanale e/o attestazione comprovante la stipula di accordi sottoscritti ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del presente CCNL per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario. Tale attestazione dovrà contenere i nominativi delle parti sottoscrittrici, la data di sottoscrizione, decorrenza e scadenza e può essere rilasciata dall'associazione datoriale di appartenenza; dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi di cui all'art. 52, commi 5 e 6, del CCNL; dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al d.m. 31 marzo 2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.

Diversity management

Secondo quanto disposto dal CCNL Alimentari i riposi compensativi accantonati nella banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle espressamente previste. Inoltre, al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

Previdenza e assistenza sanitaria integrativa

Diciassette rinnovi contrattuali intervengono in materia di assistenza sanitaria e previdenziale integrativa. Nella maggioranza dei casi l'intervento regolativo riguarda la disciplina e la quantificazione dei contributi mensili a carico delle aziende e dei lavoratori ⁽⁷⁸⁾. Il CCNL Chimici, più puntualmente, richiama la costituzione dei rispettivi fondi di categoria, Faschim e Fonchim, specificandone la normativa di riferimento e le finalità. Per il fondo di previdenza integrativa, in particolare, il rinnovo assicura ai lavoratori membri dell'apposita assemblea di gestione del fondo dei permessi finalizzati alla partecipazione alle riunioni. Nel CCNL Autostrade, ancora, le parti concordano che la contrattazione di secondo livello dovrà stabilire l'utilizzazione del contributo pattuito per il fondo di assistenza sanitaria integrativa, sicché, in caso contrario, le società saranno tenute ad erogare ad ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato una quota retributiva pari a tredici euro mensili «a titolo di indennità sostitutiva». Da ultimo, si segnala che alcuni contratti collettivi nazionali precisano quali categorie di dipendenti sono coperte dal fondo previdenziale o sanitario ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁸⁾ È il caso del CCNL Catering Aereo, CCNL Chimici, CCNL Gomma-plastica, CCNL Metallmeccanici Pmi, CCNL Giocattoli, CCNL Edilizia, CCNL Energia, CCNL Alimentazione artigianato, CCNL Metallmeccanici, CCNL Legno Arredo, CCNL Alimentari, CCNL Turismo, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Vigilanza privata.

⁽⁷⁹⁾ A titolo di esempio, il CCNL Telecomunicazioni apre a tutti i lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato, il CCNL Turismo fa riferimento anche ai lavoratori assunti a tempo determinato a patto che la durata iniziale sia superiore ai tre mesi, il

6.2. Salute e sicurezza

La sicurezza come priorità

La sicurezza per tutti i lavoratori rappresenta una priorità assoluta per il settore dell'energia e del petrolio. A tal fine, le parti convengono di sviluppare e potenziare, in contemporanea, il progetto nazionale "La sicurezza sempre per tutti nel sistema della raffinazione", la collaborazione trilaterale Confindustria Energia, OOSS, INAIL, e la Commissione nazionale bilaterale HSE. Anche il settore del turismo ha adottato la stessa linea: a tal fine, le parti firmatarie convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. Analogamente nel CCNL Elettrici le parti annunciano di muoversi verso l'obiettivo "zero infortuni", mentre il rinnovo del CCNL Metalmeccanici evidenzia come la tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, il rispetto per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive siano valori fondanti e comuni ad aziende e lavoratori.

Sicurezza e bilateralità

Nel CCNL Trasporto a fune, un apposito Osservatorio (ONIF) si occupa di monitorare costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici, nonché di promuovere la diffusione sul territorio delle buone pratiche come modello di comportamento e percorso formativo. Analogo organismo è stato costituito dal CCNL Elettrici: si tratta di una struttura bilaterale denominata "Salute Sicurezza Ambiente", deputata ad approfondire la normativa attinente la sicurezza nel settore, verificare le problematiche ambientali sul territorio, coordinare gli orientamenti formativi, nonché implementare la diffusione di progetti ovvero sperimentazioni rilevate nel settore.

CCNL Alimentazione Artigianato esclude i lavoratori a tempo determinato con durata inferiore ai 12 mesi, mentre nel rinnovo del CCNL Elettrici le parti si limitano a demandare le modalità di copertura alla contrattazione aziendale auspicando l'estensione al maggior numero di lavoratori.

Formazione e sicurezza

Ulteriormente, a dimostrazione che il tema in questione è un argomento di primo piano nei rinnovi, nel CCNL Gomma-plastica si sottolinea l'importanza di puntare sulla formazione dei lavoratori ai fini della prevenzione degli infortuni, mentre il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti demanda la formazione in tema di sicurezza ai contratti collettivi territoriali, assicurando comunque ai lavoratori che intendono prender parte a tali corsi 30 ore di permesso retribuito nell'arco di un triennio.

7. Provvedimenti disciplinari

In dodici rinnovi contrattuali sono state rinvenute clausole che regolano i provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che si rendono responsabili di azioni o di omissioni in contrasto con i propri doveri e/ in violazione delle norme di comportamento. Oltre all'elencazione delle tipologie di provvedimenti disciplinari ⁽⁸⁰⁾ e alla esemplificazione delle ipotesi di infrazione, diversi contratti richiamano il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti ⁽⁸¹⁾, e/o disciplinano le ipotesi di recidiva ⁽⁸²⁾ e le procedure per la comunicazione dei provvedimenti ⁽⁸³⁾. In alcuni casi vi è una netta distinzione tra la disciplina del sistema sanzionatorio conservativo e la disciplina delle ipotesi di licenziamento ⁽⁸⁴⁾, in altri ancora si riscontra una specifica disciplina per il licenziamento senza preavviso ⁽⁸⁵⁾. Da evidenziare una clausola del CCNL Chimici in forza della quale l'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto a Fonchim, FASCHIM, alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o all'Ente di previdenza nazionale.

⁽⁸⁰⁾ Solitamente, in ordine, richiamo verbale; richiamo scritto; multa; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; licenziamento con preavviso o senza preavviso.

⁽⁸¹⁾ È il caso del CCNL Catering Aereo.

⁽⁸²⁾ L'istituto è disciplinato in tutti i contratti.

⁽⁸³⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Alimentari, il CCNL Metalmeccanici, il CCNL Telecomunicazioni e il CCNL Trasporto a fune.

⁽⁸⁴⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Impiegati Agricoli, del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti e del CCNL Legno Arredo.

⁽⁸⁵⁾ Vedi, ad esempio, l'art. 54 del CCNL Alimentazione Artigianato.

8. Parte economica

L'incremento maggiore dei minimi retributivi in termini assoluti si registra nel caso del CCNL Energia, segnatamente con un aumento di 167 euro sul triennio 2013-2015 con riferimento alla categoria 4. Di contro, se si esclude il caso del settore agricolo (operai) e dell'edilizia in cui gli aumenti sono diffusamente determinati a livello territoriale, l'incremento più contenuto si riscontra nel CCNL Vigilanza Privata, ove l'aumento si attesta attorno ai 60 euro sul triennio con riferimento al IV livello. In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai rinnovi contrattuali del triennio si attesta attorno al 6,8%, con un massimo del 9,16% rappresentato dal CCNL Autostrade, ed un minimo del 3,90% nel caso del CCNL Operai agricoli e Florovivaisti.

Tabella 5 – Incrementi dei minimi retributivi		
Settore	Aumento €	Aumento %****
Credito e finanza	115**	-
Chimico-farmaceutico	148	7,24%
Alimentare	126	7,09%
Agricolo - Impiegati	76	5,50%
Metalmeccanico	130	7,30%
Energia e petrolio	167	7%
Vigilanza privata	60	5%
Telecomunicazioni	135	8,47%
Elettrico	160	6,74%
Somministrazione	*****	-
Legno Arredo	86	6,70%

Autostrade	150	9,16%
Logistica e Trasporti	108	7,04%
Metalmecanico Pmi	-***	-
Alimentazione artigiano	93	6,25%
Gomma-plastica	124	8,02%
Gas Acqua	143	7,70%
Turismo	88	6,02%
Giocattoli industria	112	7,57%
Trasporto a fune	107	6,56%
Giornalisti	76**	-
Edilizia	60*	4,89%
Catering aereo	117	7,78%
Agricolo - Operai	46	3,90%

* Dato medio unico, per industria e cooperative.

** Incremento determinato dalla corresponsione di soli elementi distinti della retribuzione (e.d.r.) e non legato ai minimi tabellari.

*** CCNL siglato per la prima volta.

**** La percentuale è calcolata sul livello prevalente d'ingresso.

***** Non sono previsti incrementi dei minimi tabellari in quanto ai lavoratori somministrati si applicano i trattamenti retributivi previsti dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

Decentramento della struttura salariale

Quanto all'articolazione della struttura salariale, il rinnovo del CCNL Elettrici è tra i pochi accordi a dare piena attuazione all'accordo trilaterale sulla produttività sottoscritto da Governo e parti sociali, con eccezione

della Cgil, il 16 novembre 2012 ⁽⁸⁶⁾. L'incremento retributivo risulta costituito infatti da due componenti, una definita a livello di settore, l'altra a livello aziendale. Le parti hanno quindi concordato di destinare una quota dell'aumento economico derivante dal rinnovo per definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale sul presupposto che «la valorizzazione della produttività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese». Un sistema analogo è stato previsto dal CCNL Gas Acqua: al fine di incentivare la produttività e la competitività e beneficiare della tassazione e contribuzione agevolata, vengono destinate quote del salario fissate a livello nazionale alla contrattazione aziendale. Le somme così pattuite, aggiuntive a quelle già definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e finalizzate ad incrementi di redditività e produttività, saranno erogate secondo le modalità definite negli accordi aziendali ⁽⁸⁷⁾.

Flessibilità della struttura salariale nazionale

L'innovazione di maggior rilievo riscontrata nelle altre intese riguarda la possibilità, prevista dal CCNL Chimici e dal CCNL Metalmeccanici, di differire tramite intese aziendali le tranches di aumento fino a sei ⁽⁸⁸⁾ o dodici ⁽⁸⁹⁾ mesi, per far fronte a situazioni di crisi, per agevolare gli start-up e per favorire accordi per l'incremento della produttività. Anche questa previsione si muove nel solco dell'accordo sulla produttività del 2012, sebbene gli incrementi dei minimi retributivi restino garantiti nella loro totalità, nel medio periodo, e gli elementi economici eventualmente definiti al livello aziendale, comunque, sarebbero aggiuntivi e non alternativi rispetto alla componente settoriale.

Scatti di anzianità

Diversi rinnovi sono intervenuti sulla disciplina degli scatti di anzianità. Il rinnovo del CCNL Energia ha disposto l'abolizione dell'istituto,

⁽⁸⁶⁾ Linee Programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia, 16 novembre 2012.

⁽⁸⁷⁾ Si tratta di quote annuali (per gli anni 2014-2015) una tantum, aggiuntive a quelle definite nella contrattazione di secondo livello sul premio di risultato.

⁽⁸⁸⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Chimici.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Metalmeccanici.

mentre le parti del CCNL Gas Acqua hanno optato per un congelamento, con corresponsione a titolo di elemento ad personam non riassorbibile compreso nella retribuzione individuale. Nel rinnovo del CCNL Bancari, invece, è stata prevista la sospensione temporale della maturazione dell'anzianità dei lavoratori ai fini degli scatti e di altri importi contrattuali. Altri rinnovi, invece, confermano la operatività del sistema ⁽⁹⁰⁾.

Salario d'ingresso

Sempre con riferimento al costo del lavoro, il CCNL Bancari ha previsto il salario d'ingresso, della durata di quattro anni, per i lavoratori neoassunti a tempo indeterminato, nonché la riduzione del numero di permessi per ex festività dei quadri direttivi. Anche nel rinnovo del CCNL Giornalisti le parti hanno definito un regime di "retribuzione di ingresso" per cui, dalla sottoscrizione del CCNL e per la durata massima di trentasei mesi, le aziende editoriali che non abbiano proceduto nei dodici mesi precedenti al licenziamento di personale giornalistico, con esclusione del licenziamento per giusta causa e per raggiungimento dei limiti di età, avente le medesime qualifiche dei giornalisti da contrattualizzare, potranno assumere giornalisti che non siano stati titolari di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella stessa azienda nei precedenti cinque anni, applicando il trattamento economico e normativo previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico con esclusione di ogni altro trattamento integrativo aziendale. Di notevole rilevanza la clausola contenuta nel CCNL Chimici in forza della quale per i giovani non assumibili con contratto di apprendistato assunti con contratto a tempo indeterminato, fermo restando l'impegno formativo, potranno essere definite con intese a livello aziendale modifiche temporanee anche ai minimi contrattuali ⁽⁹¹⁾.

⁽⁹⁰⁾ Ad esempio, il CCNL Trasporto a fune prevede che al lavoratore è riconosciuto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda un aumento retributivo di importo fisso che, relazionato al livello, va dai 39 euro per un lavoratore di VII livello agli 81 euro per un lavoratore di livello I super.

⁽⁹¹⁾ Il contratto prevede inoltre che le eventuali modifiche relative ai minimi contrattuali: non potranno essere di durata superiore a 36 mesi, dovranno garantire, al momento dell'assunzione, un minimo contrattuale non inferiore all'80% di quello previsto dalla categoria di inquadramento, potranno prevedere, a metà dell'arco di tempo concordato per la modifica, un incremento del minimo previsto all'atto dell'assunzione. Il periodo di prova per i giovani di cui trattasi sarà pari a 6 mesi. Esclusivamente in merito

Salario variabile

Diversi rinnovi contrattuali incentivano la contrattazione decentrata indirizzandola ad incrementi retributivi variabili e legati alla produttività. Coerentemente, il CCNL Turismo ed il CCNL Giocattoli industria confermano la corresponsione di elementi di garanzia retributiva (e.g.r.) qualora non si dovessero pattuire incrementi variabili della retribuzione a livello decentrato. I CCNL Chimici e CCNL Operai Agricoli e Florovivai si puntano invece su delle apposite linee guida, di riferimento per le imprese ed utili alle stesse per scardinare potenziali difficoltà e legare il premio di risultato ad incrementi di produttività e competitività attraverso l'adozione di indicatori idonei allo scopo.

Si segnala infine che le parti del CCNL Edilizia hanno introdotto a livello nazionale l'elemento variabile della retribuzione. Si tratta di un premio variabile correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, che non ha incidenza sui singoli istituti retributivi, compreso il trattamento di fine rapporto, e che dovrà essere calcolato dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015.

Vacanza contrattuale

In ragione dei ritardi nei rinnovi contrattuali ⁽⁹²⁾, diversi CCNL prevedono degli incrementi retributivi a titolo di “indennità di vacanza contrattuale” al fine di garantire ai lavoratori una congrua dinamica salariale. Gli importi sono normalmente corrisposti in tre tranches, non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale o legale, incluso il TFR, e assorbono fino a concorrenza somme eventualmente già erogate a qualsiasi titolo ⁽⁹³⁾.

agli istituti contrattuali del Conto ore, del Premio presenza e della Trasferta, potranno essere definite intese modificative anche di natura non temporanea.

⁽⁹²⁾ Vedi, tra tutti, il rinnovo del CCNL -Trasporti.

⁽⁹³⁾ Cfr., tra tutti, il rinnovo del CCNL Vigilanza privata.