

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

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

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

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2015)

II RAPPORTO ADAPT

€ 100,00

ISBN 978-88-98652-56-3



9 788898 652563

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

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

ISBN 978-88-98652-56-3

Copyright © ADAPT University Press, 2016

Il Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva è frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 1.200 contratti collettivi (prevalentemente di secondo livello) da parte dei giovani ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT in relazioni industriali e di lavoro. I contratti sono raccolti nel data base di www.farecontrattazione.it, piattaforma on line di cooperazione per lo sviluppo della contrattazione di produttività. Per informazioni sull'accesso alla banca dati scrivere a info@adapt.it.

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità open access sono acquistabili *online* sul sito di www.amazon.it o attraverso il sito www.bollettinoadapt.it.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).





**La contrattazione
collettiva in Italia
(2015)**

II RAPPORTO ADAPT



INDICE

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

I. PARTE GENERALE

Sezione I. I rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2015

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

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

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

Sezione II.

Struttura e contenuti della contrattazione territoriale (agricoltura)

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

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

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

Sezione III.

Struttura e contenuti della contrattazione collettiva aziendale

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

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

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

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

II.

PARTE MONOGRAFICA

Sezione I.

Welfare aziendale e contrattuale

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

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

Sezione II.

Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva

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

Sezione III.

Salari e professionalità nella contrattazione collettiva

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

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



EXECUTIVE SUMMARY

Introduzione

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

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

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

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

La contrattazione collettiva è ancora un motore di democrazia sociale

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

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

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

La crisi lascia il passo a un approccio negoziale meno emergenziale

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

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

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

Luci ed ombre della contrattazione

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

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

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

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

Le materie contrattuali: *summary* delle principali evidenze

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tema 3: *Crisi e sostegno alla occupazione*

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

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

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

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

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

Tema 4: *Appalti*

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

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

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

**Nella contrattazione territoriale si rinven-
gono strumenti di con-**

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

Tema 5: *Welfare*

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

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

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

La bilateralità territoriale è spesso orientata dai contratti provinciali di

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

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

Tema 6: *Politica salariale*

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

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

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

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

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

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

a specifiche prestazioni lavorative.

Tema 7: *Partecipazione*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * * * *

Nota metodologica

L'indagine campionaria sui contenuti dei contratti collettivi, che si pone a medio raggio tra le metodologie della *content analysis* e del *text mining*, ha come primario obiettivo quello di ridurre la grande varietà di informazioni qualitative presenti nei rinnovi contrattuali in un insieme più piccolo e interpretabile di informazioni. I rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono infatti costruiti sulla base della banca dati *www.farecontrattazione.it* che raccoglie oramai oltre 1200 contratti sottoscritti ai vari livelli tra il 2012 e il 2015. Per il rapporto 2015, i criteri di selezione e il grado di rappresentatività del campione di riferimento variano a seconda dei livelli contrattuali.

CCNL

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

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

Contratti provinciali

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

Contratti aziendali

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

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

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

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

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

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

I.
PARTE GENERALE



Sezione I

I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL) NEL 2015

SOMMARIO: *Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi.* – 1. Contesto di rinnovo e premesse. – 2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro. – 2.1. Formazione. – 2.2. Classificazione e inquadramento del personale. – 2.3. Organizzazione del lavoro. – 2.3.1. Orario di lavoro. – 2.3.2. Assenteismo e malattia. – 2.3.3. Trasferite e trasferimenti. – 2.4. Salute e sicurezza. – 3. Flessibilità del rapporto di lavoro. – 3.1. Flessibilità in entrata e mercato del lavoro. – 3.1.1. Tipologie contrattuali. – 3.1.1.1. Contratto a termine e somministrazione. – 3.1.1.2. Part-time. – 3.1.1.3. Apprendistato. – 3.1.1.4. Telelavoro. – 3.1.1.5. Collaborazioni coordinate continuative. – 3.2. Flessibilità in uscita. – 3.2.1. Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. – 3.2.2. Provvedimenti disciplinari. – 3.3. *Ius variandi.* – 4. Crisi e sostegno all'occupazione. – 4.1. Incentivi e aiuti all'occupazione e alla rioccupazione. – 4.2. Il reimpiego. – 4.3. Contratto di inserimento e/o reinserimento. – 5. Appalti. – 6. Welfare contrattuale. – 6.1. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa. – 6.2. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro. – 7. Politica salariale. – 7.1. Minimi retributivi e altri elementi economici. – 7.1.1. Minimi retributivi. – 7.1.1.1. Adeguamento dei minimi contrattuali. – 7.1.2. Scatti e salario di anzianità. – 7.1.3. Salario d'ingresso. – 7.1.4. Trattamento di fine rapporto. – 7.1.5. Salario variabile. – 7.1.6. Altre voci retributive – 7.2. Vacanza contrattuale. – 8. Partecipazione e bilateralità. – 8.1. Partecipazione organizzativa. – 8.1.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione. – 8.1.2. Gli enti bilaterali. – 8.1.3. Diritti e prerogative sindacali. – 9. Regole. – 9.1. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva. – 9.2. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva.

Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi

In questa parte del rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro (in seguito, CCNL) intervenuti nell'anno 2015 (tabella 1) ⁽¹⁾. Come chiave di

⁽¹⁾ I rinnovi contrattuali del 2015 hanno interessato i seguenti settori produttivi: Terziario, distribuzione e servizi (CCNL Terziario); Imprese creditizie, finanziarie e strumentali (CCNL Bancari); Imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali (CCNL Servizi postali); Studi professionali (CCNL Studi professionali); Imprese artigiane area chimica e ceramica (CCNL Chimica artigianato); Marittimo (CCNL Marittimi); Centri Elaborazione Dati, società tra professionisti, studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi, agenzie di servizi per il disbri-

lettura dei testi contrattuali è stato utilizzato il **documento programmatico per un moderno sistema di relazioni industriali presentato congiuntamente da Cgil, Cisl e Uil il 14 gennaio 2016**. Ciò al fine di verificare se e come il sistema contrattuale vigente sia già oggi più o meno in linea con le prospettive di riforma della contrattazione avanzate dalle tre confederazioni sindacali.

Tabella 1 – Rinnovi contrattuali 2015			
<i>Settore</i>	<i>Data</i>	<i>Parti datoriali</i>	<i>Parti sindacali</i>
Terziario	30.3.2015	Confcommercio	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil
Credito e finanza	31.3.2015	Abi	Dircredito-FD Fabi Fisac-Cgil Fiba-Cisl Sinfub Ugl-Credito Uilca Unisin
Servizi postali	2.4.2015	Fise-Are	Slc-Cgil Slp-Cisl Uil-Post
Studi professionali	17.4.2015	Confprofessioni	Filcams-Cgil

go di pratiche amministrative, imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi (CCNL CED); Dirigenti di imprese creditizie, finanziarie e strumentali (CCNL Dirigenti bancari); Scuola non statale (CCNL Scuola non statale); Industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (CCNL Chimici); Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché le produzioni promiscua di cemento, calce, gesso e malte (CCNL Cemento, calce e gesso); Imprese che svolgono, per via terrestre e sulle acque interne lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali (CCNL Trasporto pubblico locale); Industria della gomma, cavi elettrici e affini, materie plastiche e pneumatici (CCNL Gomma-plastica).

			Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil
Chimica artigianato	10.6.2015	Confartigianato, Chimica, gomma, plastica e Vetro Confartigianato Associazione ceramisti Cna Produzione Cna Artistico e tradizionale Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uilcem-Uil
Marittimo	1.7.2015	Confitarma Assorimorchiatori Federimorchiatori Fedarlinea	Filt-Cgil Fit-Cisl Ultrasporti
Elaborazione dati	9.7.2015	Assoced Lait	Ugl-Terziario
Credito e finanza, dirigenti	13.7.2015	Abi	Dircredito-FD Fabi Fisac-Cgil Fiba-Cisl Sinfub Ugl-Credito Uilca Unisin
Scuola non statale*	22.7.2015	Aninsei Confindustria Federvarie	Fic-Cgil Cisl Scuola Uil Scuola Snals-Confsal
Chimico-farmaceutico	15.10.2015	Federchimica Farindustria	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Cemento, calce e gesso	24.11.2015	Federmaco	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil

Trasporto pubblico locale	28.11.2015	ASSTRA ANAV	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Faisa-Cisal Ugl-Fna
Gomma-plastica	10.12.2015	Federazione Gomma Plastica Associazione italiana ri- costruttori pneumatici	Filtem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil

* Il CCNL Scuola non statale, sottoscritto in data 22 luglio 2015, è solo un'ipotesi di accordo, provvisoriamente efficace a partire dal 1° settembre 2015. L'intesa definitiva, a seguito delle consultazioni dei lavoratori che avevano messo in evidenza alcune criticità circa i contenuti della predetta ipotesi di accordo, è stata firmata solamente il 26 gennaio 2016.

I punti chiave dell'analisi

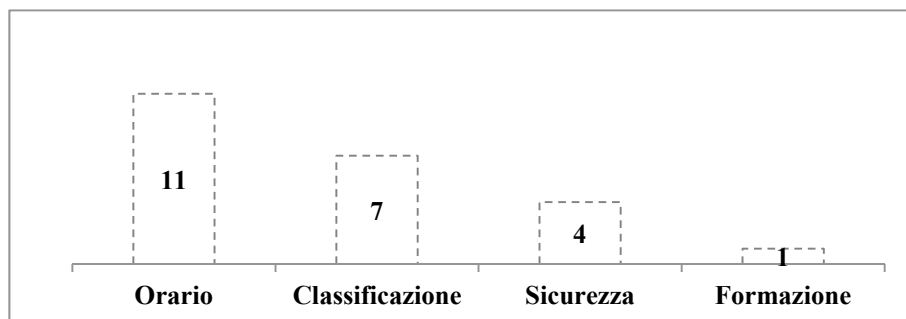
- Con diversa intensità negoziale, le materie richiamate dal documento di Cgil, Cisl e Uil sono tutte oggetto di regolazione nel complesso dei rinnovi dei CCNL del 2015, con la rilevante eccezione dei seguenti temi: appalti, partecipazione alla *governance* e partecipazione finanziaria.
- Rispetto ad alcuni istituti si registra un certo scollamento tra gli intenti programmatici delle confederazioni sindacali e la prassi contrattuale.
- Quanto sopra vale soprattutto con riguardo ai temi della formazione, della flessibilità gestionale (mansioni) e in uscita, e della politica salariale.
- L'accordo Cgil, Cisl e Uil enfatizza il valore e il ruolo strategico della formazione per la crescita della professionalità dei lavoratori, della qualità del lavoro e dell'impresa. Tuttavia, il solo rinnovo contrattuale a regolare la materia, in sintonia con questa visione, è il CCNL Chimici.

- Se il documento programmatico della triplice sindacale si propone di ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il *Jobs Act* affida ad accordi individuali, i rinnovi del 2015 non hanno affrontato affatto la materia, ad eccezione del CCNL Cemento. Del pari, solo quattro rinnovi contrattuali sono intervenuti in materia di sanzioni disciplinari, senza peraltro porre particolare attenzione al tema della proporzionalità tra sanzione e mancanza richiamato dall'accordo Cgil, Cisl e Uil.
- In materia salariale, sebbene i rinnovi del 2015 sembrano aver prestato maggiore attenzione all'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro, la salvaguardia del potere d'acquisto ha continuato a rappresentare la principale logica di definizione degli incrementi dei minimi tabellari.

Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata della organizzazione del lavoro

Le politiche attive per la valorizzazione del lavoro e per la gestione negoziata dell'organizzazione dell'attività lavorativa sono il primo degli assi tematici individuati dall'accordo Cgil, Cisl e Uil per un moderno sistema di relazioni industriali. Presidiata dalla contrattazione collettiva ad ogni livello, **la materia è vasta e, per come declinata nell'intesa sindacale, ricomprende alcuni degli istituti tradizionalmente più contrattati nei CCNL dopo il salario, come l'organizzazione oraria e l'inquadramento, il diritto all'apprendimento e alla formazione, e la sicurezza.**

Grafico 1: Numero di rinnovi contrattuali (2015) contenenti clausole relative all'area tematica "Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro"



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel corso del 2015, la materia dell'**organizzazione del lavoro** risulta regolata sia nella sua dimensione temporale – undici accordi introducono importanti modifiche in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità oraria, lavoro straordinario ed ex festività – sia in quella spaziale (cinque accordi infatti disciplinano gli istituti della trasferta e del trasferimento). **Gli interventi appaiono tuttavia ancora lontani dall'obiettivo dell'accordo Cgil, Cisl e Uil di «intervenire sui processi organizzativi» attraverso il «governo e la redistribuzione del tempo di lavoro»**, probabilmente in ragione del ruolo preminente che, in materia, svolge la contrattazione aziendale chiamata ad attivare e modulare gli schemi del CCNL.

Del pari, **nonostante la forte enfasi posta dal predetto accordo sindacale sulla centralità della formazione per uno «sviluppo competitivo basato sulla qualità»**, la materia è stata nel 2015 oggetto di regolazione esclusivamente nel rinnovo del CCNL Chimici.

Più dinamismo invece, ancorché di tenore per lo più programmatico, si è registrato con guardo alla disciplina dei sistemi di **classificazione e inquadramento del personale**, che ha interessato sette dei tredici rinnovi contrattuali. Alcuni di questi hanno rivisto parzialmente declaratorie e articolazione dei livelli (es. CCNL Chimici), altri hanno introdotto nuovi sistemi classificatori per imprese operanti in particolari aree produttive (es. CCNL Terziario). Altre intese, ancora, hanno

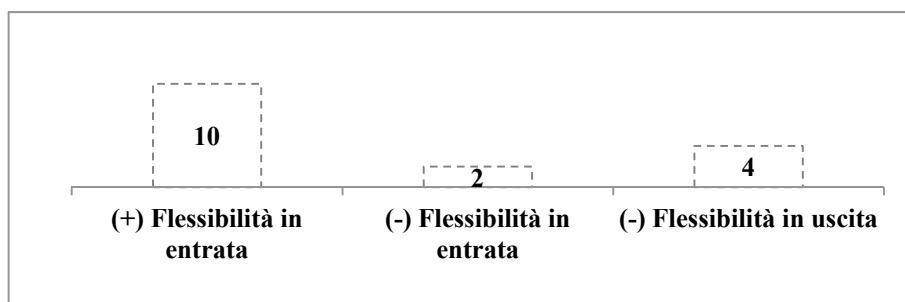
istituito apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento. Nessun intervento sembra tuttavia andare, con convinzione, nella direzione di una valorizzazione della professionalità espressa in termini di competenze trasversali all'interno del sistema classificatorio.

Quattro accordi di rinnovo, infine, si sono occupati di ambiente, salute e sicurezza, con interventi prevalentemente rivolti a promuovere modelli condivisi di gestione della materia e dei relativi adempimenti normativi a livello aziendale.

Flessibilità del rapporto di lavoro

In risposta alle recenti misure di deregolazione del mercato del lavoro, la flessibilità dei rapporti di lavoro in entrata e in uscita è la seconda materia richiamata nel documento di Cgil, Cisl e Uil. **Le tipologie contrattuali, in particolare, sono disciplinate nella maggior parte dei CCNL, talvolta attraverso interventi di incremento del grado di flessibilità nell'utilizzo dei contratti di lavoro** (es. riduzione o azzeramento dello *stop & go*; variazione delle percentuali di contingentamento), **altre volte con previsioni che potrebbero condizionare alcune misure di flessibilità promosse dal legislatore** (es. le causali per la stipula di contratti a termine ancora presenti in diversi contratti).

Grafico 2: Numero di rinnovi contrattuali (2015) contenenti clausole relative all'area tematica "Flessibilità dei rapporti di lavoro (in entrata e in uscita)"



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Dieci accordi, in particolare, disciplinano le tipologie contrattuali prevedendo elementi di flessibilità nell'utilizzo dei contratti, quali ad esempio le variazioni delle percentuali di contingentamento (es. CCNL CED) o l'esclusione di determinate categorie di lavoratori dai limiti legali e/o contrattuali previsti in relazione alle assunzioni a tempo determinato (CCNL Chimica artigianato, CCNL Terziario). **Non mancano, allo stesso tempo, casi in cui la contrattazione ha optato per un maggior irrigidimento delle tipologie contrattuali,** tramite, ad esempio, la previsione di causali per la stipula di contratti a termine (CCNL Scuola non statale) o per la sottoscrizione di clausole elastiche nel lavoro part-time (CCNL CED).

Sul versante della flessibilità in uscita, invece, si riscontrano interventi in linea con il tradizionale ruolo svolto dal CCNL nella regolazione dei codici disciplinari collettivi che poco contribuiscono, salvo rare eccezioni, a disinnescare gli effetti delle novità introdotte con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, volte a rendere più flessibile l'istituto del licenziamento. Alcuni rinnovi contrattuali stabiliscono specifici provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che si rendano responsabili di determinate azioni o di omissioni in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle norme di comportamento (CCNL Scuola non statale, CCNL Studi professionali), richiamando al contempo il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti (CCNL Scuola non statale). Altri accordi introducono deroghe esplicite alla disciplina del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in favore dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (CCNL Trasporto pubblico locale), oppure ribadiscono l'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in ipotesi di cessioni individuali o collettive dei rapporti di lavoro o di operazioni di riorganizzazione o ristrutturazione (CCNL Bancari).

Crisi e sostegno all'occupazione

Tra gli assi tematici dell'accordo programmatico Cgil, Cisl e Uil figura la gestione delle crisi aziendali. Sebbene la materia sia prevalentemente rimessa alla competenza della contrattazione aziendale, nella tornata del 2015 **non sono mancati rinnovi contrattuali che abbiano cercato di trovare risposta alle persistenti condizioni di crisi, prevedendo ad esempio strumenti finalizzati a favorire l'occupazione o la ricollocazione dei lavoratori** espulsi dal ciclo produttivo o di quelli a rischio di

espulsione, ovvero l'inserimento di alcune categorie di lavoratori (CCNL Terziario). Tra le misure adottate si segnalano in particolare la previsione di fondi destinati alla ricollocazione (CCNL Bancari, CCNL Dirigenti bancari) e la previsione dell'istituto del reimpiego, che assume le vesti di regola giuridica in base alla quale occorre dare la precedenza ai dipendenti licenziati, prima di procedere a nuove assunzioni (CCNL Scuola non statale) oppure di contratto, con il quale si favorisce l'assunzione di persone espulse dal ciclo produttivo, ma a condizioni economiche e normative meno favorevoli (CCNL CED). Significativo pure l'intervento del CCNL Dirigenti bancari che ha ridotto di una giornata, fino al 31 dicembre 2018, il numero di permessi per *ex* festività dei dirigenti, destinando il relativo ammontare al finanziamento del fondo settoriale per l'occupazione.

Appalti

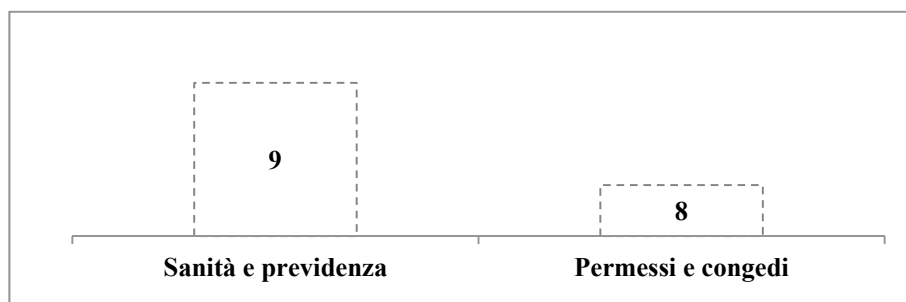
In materia di appalti, l'accordo Cgil, Cisl e Uil ha evidenziato il ruolo della contrattazione collettiva, chiamata ad agire in materia, a tutti i livelli, «per recuperare e consolidare il sistema delle tutele, ai fini della salvaguardia occupazionale e della dignità del lavoro». In particolare, gli obiettivi prioritari individuati dalle parti sindacali sono: l'applicazione del contratto prevalente, nei casi in cui una azienda si trovi ad operare in contesti produttivi coperti da diversi contratti collettivi; il mantenimento della clausola sociale nei cambi di appalto che obbliga la ditta subentrante ad assumere tutti i lavoratori della precedente gestione; la sterilizzazione dell'articolo 7 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 per riconoscere l'anzianità di servizio ai fini del computo dell'indennità di licenziamento ai lavoratori nel passaggio di appalto; la ricomposizione della rappresentanza (RSU/RSA) e mantenimento dei Ccnl di riferimento, ricomponendo le differenze attraverso la contrattazione di II livello; la responsabilità solidale in capo alla ditta appaltante per l'intero ciclo lavorativo.

Tutti i predetti istituti non sono stati oggetto di regolamentazione nei rinnovi del 2015. **La materia degli appalti, invero, è trattata solamente nel CCNL Cemento, calce e gesso, dove le parti si limitano ad evidenziare un interesse verso un maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali nell'ambito delle procedure di esternalizzazione di attività produttive.**

Welfare contrattuale

Il welfare contrattuale rappresenta il quarto asse tematico dell'accordo tra Cgil, Cisl e Uil. Accordo che, a ben vedere, pone l'enfasi soltanto su due pilastri della materia, la previdenza complementare e la sanità integrativa, entrambi già presidiati dalla bilateralità praticamente in ogni settore produttivo.

Grafico 3: Numero di rinnovi contrattuali (2015) contenenti clausole relative all'area tematica "Welfare contrattuale"



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

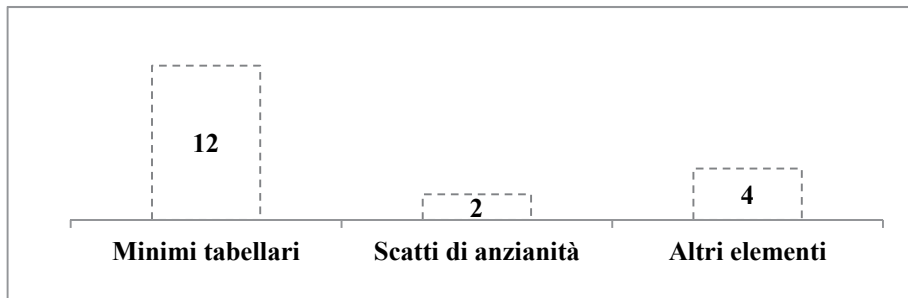
Questi istituti sono oggetto di regolazione in nove accordi di rinnovo sottoscritti nel 2015. Non diversamente da quanto emerso dagli anni scorsi, gli interventi della contrattazione di categoria si sostanziano in modifiche alla disciplina e alla quantificazione dei contributi mensili a carico delle aziende e dei lavoratori in materia di assistenza sanitaria e previdenza integrativa (es. CCNL Cemento, calce e gesso, CCNL Gomma-plastica).

Oltre alla dimensione del welfare nella bilateralità, otto rinnovi presi a campione intervengono – o si impegnano ad intervenire – sulla disciplina dei permessi e dei congedi, con l'obiettivo di accrescere le possibilità di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti (es. CCNL Terziario, CCNL Cemento, calce e gesso).

Politica salariale

Al pari del primo rapporto, la retribuzione si conferma la materia più trattata, essendo presente in tutti i CCNL analizzati. Rispetto al ruolo del CCNL, l'accordo Cgil, Cisl e Uil prevede, in termini programmatici, il superamento dell'inflazione quale unico parametro per la determinazione dei minimi comuni per tutti i lavoratori del settore. Sebbene i rinnovi del 2015 sembrano aver prestato maggiore attenzione all'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro, facendo tesoro dei problemi legati all'insostenibilità dei livelli salariali contrattati nella precedente tornata contrattuale (cfr. il caso del CCNL Bancari), **il tasso di inflazione ha continuato a rappresentare un parametro fondamentale nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari.**

Grafico 4: Numero di rinnovi contrattuali (2015) contenenti clausole relative all'area tematica "Politica salariale"



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai tredici rinnovi si attesta attorno al 4,54% nel triennio, con un massimo del 6,98% (CCNL CED) ed un minimo pari a zero (CCNL Dirigenti bancari)⁽²⁾. Da evidenziare il caso del CCNL Chimici e del CCNL Gomma-plastica che hanno calendarizzato momenti di verifica nel corso della vigenza contrattuale al fine di aggiu-

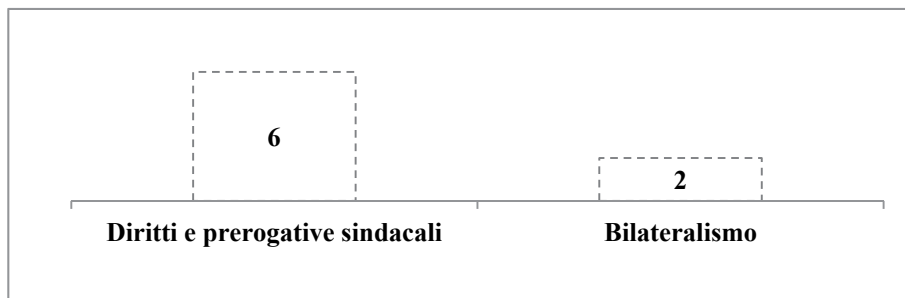
⁽²⁾ Le parti firmatarie hanno pattuito di lasciare invariata la misura mensile della retribuzione rispetto a quella determinata nella tabella allegata all'accordo previgente.

stare gli aumenti in funzione dell'andamento effettivo del tasso d'inflazione. Sono poi ravvisabili interventi focalizzati su altre voci retributive, generalmente con funzione contenitiva del costo del lavoro. Quattro accordi di rinnovo intervengono sugli istituti degli scatti o del salario di anzianità, modificandone l'ammontare (CCNL Scuola non statale) oppure riprendendo la disciplina previgente (CCNL Marittimi, CCNL Studi professionali). In un caso specifico, è nondimeno stata stabilita l'eliminazione dell'istituto e la trasformazione, di quanto già maturato a tale titolo, in assegno *ad personam* (CCNL Dirigenti bancari). Sei intese prevedono poi la corresponsione di un importo *una tantum* a copertura di periodi di vacanza contrattuale (es. CCNL CED, CCNL Scuola non statale). Invece, cinque accordi non prevedono alcuna indennità di vacanza contrattuale, in quanto in due casi il CCNL è stato rinnovato tempestivamente (CCNL Cemento, calce e gesso, CCNL Gomma-plastica) mentre negli altri tre la stessa viene assorbita nei minimi contrattuali (es. CCNL Terziario).

Partecipazione e bilateralità

La partecipazione, per come declinata nei rinnovi dei CCNL nel 2015, è ancora esclusivamente di tipo organizzativo. Infatti, non sono state ravvisate clausole contrattuali volte ad intervenire sulle altre due dimensioni della materia individuate dall'accordo Cgil, Cisl e Uil, vale a dire la partecipazione alla *governance* e la partecipazione economica/finanziaria.

Grafico 5: Numero di rinnovi contrattuali (2015) contenenti clausole relative all'area tematica "Partecipazione"



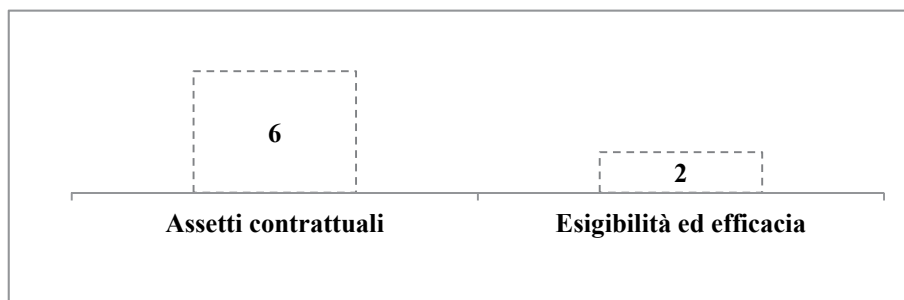
Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel merito, sei accordi di rinnovo intervengono in materia di diritti e prerogative sindacali (informazione e consultazione, rappresentanze sindacali in azienda, permessi sindacali, diritto d'assemblea e d'affissione). Inoltre, cinque rinnovi si occupano di bilateralismo (es. CCNL Scuola non statale, CCNL Terziario), oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori – ad esempio tramite funzioni di monitoraggio del mercato del lavoro, di promozione dello sviluppo e la diffusione di forme di previdenza e assistenza integrativa, o di iniziative volte alla riqualificazione o alla ricollocazione dei lavoratori – nonché di strumento per la gestione di specifiche materie a livello territoriale o settoriale, come l'attribuzione agli enti bilaterali di particolari funzioni valutative in materia di tipologie contrattuali, quali l'apprendistato o il part-time (CCNL Terziario).

Regole

Con riferimento agli assetti contrattuali e alle clausole di esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva, **non si riscontrano sostanziali differenze rispetto alle tradizionali regole definite dagli accordi interconfederali, confermate nell'intesa Cgil, Cisl e Uil.**

Grafico 6: Numero di rinnovi contrattuali (2015) contenenti clausole relative all'area tematica "Regole"



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Sei intese confermano l'articolazione della contrattazione collettiva, su due livelli, nonché il coordinamento degli assetti contrattuali secondo il principio della delega e del *ne bis in idem*, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e rinegoziare, in determinate circostanze, le disposizioni del CCNL (es. CCNL Studi professionali).

Infine, anche in questo rapporto, le clausole di esigibilità della contrattazione risultano un argomento scarsamente dibattuto. Solo due intese prevedono clausole di tal genere e in entrambi i casi si tratta di clausole di tregua sindacale (CCNL Studi professionali, CCNL Scuola non statale).

1. Contesto di rinnovo e premesse

I punti chiave dell'analisi

- I tempi di rinnovo dei contratti si attestano su una media di 24 mesi. Rispetto a questo dato, pesa in modo significativo il lungo negoziato che ha interessato il settore del trasporto pubblico locale.
- Si è scioperato solo in due settori (Credito e finanza; Trasporto pubblico locale).

- 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.

Tempi di rinnovo e azioni collettive

Rispetto a quanto evidenziato nel primo rapporto, la durata media dei tempi di rinnovo dei CCNL è più che raddoppiata, passando da 10 a circa 24 mesi. In particolare, si registra un picco di novantadue mesi nel settore del trasporto pubblico locale, ed un minimo di tre mesi nel settore chimico-farmaceutico, nonché in quello dell'elaborazione dati.

Solo in tre settori il rinnovo contrattuale è stato accompagnato da azioni collettive ⁽³⁾. Nel settore marittimo è stato invece proclamato uno sciopero, per poi essere subito revocato a seguito della riapertura delle trattative.

Tabella 1 – Tempi di rinnovo e scioperi		
Settore	Mesi	Scioperi
Terziario	30	-
Credito e finanza	11	x
Servizi postali	27	-
Studi professionali	19	-
Chimica artigianato	25	-
Marittimo	55	-*
Elaborazione dati	3	-
Credito e finanza, dirigenti	11	x

⁽³⁾ Cfr. CCNL Bancari, CCNL Dirigenti bancari, CCNL Trasporto pubblico locale.

Scuola non statale	31	-
Chimico-farmaceutico	3	-
Cemento, calce e gesso	5	-
Trasporto pubblico locale	92	x
Gomma-plastica	5	-

*Lo sciopero è stato revocato.

Temi e obiettivi negoziali

Nella tornata dei rinnovi contrattuali del 2015, il riferimento alla crisi economica è presente solamente nelle premesse di tre accordi ⁽⁴⁾. Oltre a ciò, i temi toccati nelle premesse dei rinnovi variano da questioni attinenti le relazioni industriali e la contrattazione collettiva nel settore di riferimento ⁽⁵⁾, alla valorizzazione e alla professionalità del capitale umano ⁽⁶⁾, fino a porre a tema la crescita e lo sviluppo nazionale ⁽⁷⁾. In generale, poi, 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 ⁽⁸⁾.

⁽⁴⁾ Cfr. CCNL Bancari, CCNL Dirigenti bancari, CCNL Servizi postali.

⁽⁵⁾ Nella premessa del CCNL Studi professionali si parla di semplificazione contrattuale e della rappresentanza. Nel CCNL Chimici, invece, si pone come obiettivo lo sviluppo di una contrattazione collettiva fondata su un modello di relazioni partecipative. Invece, il CCNL Trasporto pubblico locale, nelle premesse, dichiara di perseguire «percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità».

⁽⁶⁾ Cfr. CCNL Bancari, CCNL Dirigenti bancari.

⁽⁷⁾ Cfr. CCNL Bancari, CCNL Dirigenti bancari.

⁽⁸⁾ Nelle premesse dei CCNL Bancari e CCNL Dirigenti bancari, le parti confer-

Tabella 2 – Temi delle premesse ai rinnovi contrattuali			
Settore	Crisi	Produttività e competitività	Flessibilità
Terziario			
Credito e finanza	x	x	x
Servizi postali	x		
Studi professionali			
Chimica artigianato			
Marittimo		x*	
Elaborazione dati			
Credito e finanza, dirigenti	x	x	x
Scuola non statale			
Chimico-farmaceutico		x	x
Cemento, calce e gesso			
Trasporto pubblico locale			
Gomma-plastica			

*Il CCNL Marittimi non parla esplicitamente di produttività bensì di miglioramenti economici.

mano la contrattazione di secondo livello quale strumento migliore «per rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà, in funzione delle scelte strategiche e organizzative, nel rapporto con la clientela e nell'offerta di prodotti e servizi, anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale». Nel CCNL Chimici, si enfatizza il ruolo della contrattazione collettiva quale strumento finalizzato al miglioramento della competitività e dell'occupabilità. Invece, il CCNL Marittimi, sebbene preveda una contrattazione di secondo livello, tende ad enfatizzare il ruolo centrale del CCNL, sottolineando l'illegittimità di qualsiasi clausola aziendale contrastante con la contrattazione nazionale.

2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Il tema della formazione risulta pressoché negletto nei rinnovi contrattuali del 2015, eccezion fatta per il CCNL Chimici.
- Pochi accordi si interessano alla ridefinizione del sistema di classificazione ed inquadramento del personale.
- In materia di organizzazione del lavoro si registrano diversi interventi volti a promuovere una maggiore flessibilità oraria, nonché a regolare le materie della trasferta e dei trasferimenti.
- Si evidenzia una particolare attenzione alla disciplina delle malattie di lunga durata e a carattere oncologico nei rinnovi del CCNL Bancari, CCNL Chimici e CCNL Gomma-plastica.
- Ad eccezione del CCNL Chimici, scarso interesse è stato prestato alla materia della salute e sicurezza.

2.1. Formazione

Il tema della formazione risulta pressoché negletto nei rinnovi contrattuali del 2015, eccezion fatta per il CCNL Chimici che, enfatizzando il valore di una «formazione condivisa tra le parti sociali», prevede l'istituzione di osservatori aziendali chiamati a definire piani condivisi di formazione aziendale. L'accordo conferma inoltre il ruolo di indirizzo, coordinamento, supporto, monitoraggio ed eventuale attuazione delle attività formative dell'Organismo bilaterale chimico per la formazione continua, insieme alla necessità di un rafforzamento delle attività da questo svolte ⁽⁹⁾. Viene previsto inoltre uno specifico intervento formativo in

⁽⁹⁾ A tal fine, nell'ambito dell'Organismo bilaterale chimico, le parti sociali hanno concordato la creazione di un Gruppo di lavoro tecnico paritetico che aggiorni e implementi le attività formative ed informative destinate al RLSSA (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la salute e l'ambiente) e di un altro Gruppo che svolga attività

favore delle rappresentanze sindacali aziendali, articolato su due moduli: uno dedicato alle relazioni industriali nel settore e l'altro focalizzato su tematiche strettamente aziendali.

2.2. Classificazione e inquadramento del personale

Rispetto a quanto emerso dal primo rapporto, pochi accordi si interessano alla ridefinizione del sistema di classificazione ed inquadramento del personale. Accanto al CCNL Bancari e il CCNL CED, i quali istituiscono apposite commissioni finalizzate ad adeguare il sistema di classificazione del personale ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore, emerge il rinnovo del CCNL Terziario attraverso cui le parti hanno definito un sistema di classificazione speciale per le sole aziende che operano nell'ambito dell'*Information and Communication Technology* (ICT), essendo questo un settore caratterizzato da «la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici»⁽¹⁰⁾.

Ulteriori interventi sulla materia consistono in piccole modifiche⁽¹¹⁾, volte a prevedere misure semplificatorie delle categorie⁽¹²⁾ oppure un aggiornamento delle esemplificazioni e delle figure professionali⁽¹³⁾. In-

di docenza e/o tutoraggio per tematiche demandate alle parti sociali.

⁽¹⁰⁾ Per le individuazione delle qualificazioni professionali relative al settore *Information and Communication Technology*, è stato adottato il c.d. *e-Competence Framework*, un sistema elaborato a livello europeo e progettato per mettere in relazione specifici *skills* e modelli di profili professionali.

⁽¹¹⁾ A titolo d'esempio, CCNL Bancari ha previsto la piena fungibilità nell'ambito della categoria quadri direttivi, dal 1° al 4° livello retributivo.

⁽¹²⁾ Nel CCNL Chimici viene superata la qualifica QS (qualifica speciale) per i nuovi assunti, prevedendo così solo tre categorie (quadri, impiegati, operai).

⁽¹³⁾ Si veda ad esempio il CCNL Terziario che introduce delle modifiche con riferimento all'operaio specializzato provetto di III livello, stabilendo che possa essere tale anche «il manutentore meccanico, elettrico, autronico, meccatronico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale». Inoltre, introduce una nuova figura professionale al IV livello, ovvero l'operaio specializzato nel settore automobilistico, che «esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-

fine, diversi rinnovi hanno consolidato all'interno dei testi contrattuali il sistema di inquadramento e classificazione adottato nella previgente contrattazione, senza apportare modifiche sostanziali ⁽¹⁴⁾.

2.3. Organizzazione del lavoro

2.3.1. Orario di lavoro

La materia dell'orario di lavoro è disciplinata in otto accordi di rinnovo. A volte viene semplicemente riportata la regolamentazione contenuta nel previgente contratto ⁽¹⁵⁾, in altri casi invece sono state apportate delle modifiche sostanziali in materia di articolazione dell'orario settimanale ⁽¹⁶⁾ e/o in materia di flessibilità oraria ⁽¹⁷⁾.

Articolazione dell'orario settimanale

Gli interventi in materia di orario di lavoro, riguardano soprattutto le modalità di svolgimento dello stesso ⁽¹⁸⁾, oppure le modalità procedurali

pratiche comunque acquisite». Il medesimo accordo ha pure previsto l'istituzione di una commissione tecnica volta a definire le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti alle seguenti macro-aree: ricerche di mercato, marketing e comunicazione, società di consulenza e revisione, servizi assicurativi e finanziari.

⁽¹⁴⁾ CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi, CCNL Scuola non statale.

⁽¹⁵⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL Scuola non statale.

⁽¹⁶⁾ Cfr. CCNL Terziario, CCNL Marittimi (limitatamente ai lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da traghetti superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da traghetti superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l.).

⁽¹⁷⁾ Cfr. CCNL Terziario, CCNL CED, CCNL Chimica artigianato, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽¹⁸⁾ In tal senso, si veda il CCNL Marittimi (limitatamente ai lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da traghetti superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da traghetti superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l. e ai lavoratori marittimi comunitari su navi da carico iscritte nel registro internazionale italiano). Questo prevede la suddivisione del servizio di guardia in tre turni, alternando 4 ore di lavoro e 8 ore franche. È poi previsto per il personale giornaliero delle sezioni coperta e macchina un orario normale di lavoro di 8 ore compreso dalle 06.00 alle 20.00, mentre per il personale di camera e cucina il medesimo orario è ripartibile su tre turni tra le ore 06.00 e le 24.00. Non è invece previsto uno specifico orario di lavoro per il Comandante o il Direttore di macchina. Inoltre,

da rispettare in caso di variazione dell'articolazione dell'orario rispetto a quanto previsto dal CCNL ⁽¹⁹⁾. In altri casi, invece, sono stabiliti degli aumenti delle maggiorazioni nel caso in cui il lavoro sia prestato in orario notturno ⁽²⁰⁾.

Flessibilità oraria

Gli interventi in materia di flessibilità nella contrattazione di categoria hanno avuto ad oggetto l'introduzione di causali in presenza delle quali poter adottare determinate articolazioni orarie ⁽²¹⁾, limiti quantitativi alla possibilità di sfioramento dell'orario contrattuale settimanale ⁽²²⁾, il riconoscimento di ore di riduzione per far fronte alle oscillazioni della domanda ⁽²³⁾, nonché il trattamento economico spettante in caso di utilizzo della flessibilità oraria ⁽²⁴⁾.

il suddetto CCNL stabilisce che l'orario di riposo non sia inferiore alle 10 ore nell'arco delle 24 ore e inferiore a 77 nel periodo di 7 giorni.

⁽¹⁹⁾ Il CCNL Terziario stabilisce che, laddove si ricada in questa ipotesi, occorre comunicare la variazione all'ente bilaterale territoriale, ovvero all'ente bilaterale nazionale in caso di aziende multilocalizzate, almeno 30 giorni prima dell'attivazione del predetto orario, che sarà valido per un anno salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro.

⁽²⁰⁾ Cfr. CCNL Gomma-plastica. Interessante è poi il CCNL Cemento, calce e gesso che prevede un aumento graduale delle maggiorazioni. Infatti, stabilisce che, per tutto l'anno 2016, la maggiorazione sarà pari al 41% e a partire dal 2017 le ore lavorate di notte saranno retribuite con una maggiorazione del 42%.

⁽²¹⁾ Sia il CCNL Terziario che il CCNL Chimica artigianato prevedono il ricorso alla flessibilità per far fronte a variazioni di intensità lavorativa in azienda.

⁽²²⁾ Il CCNL Terziario prevede la possibilità di superare l'orario contrattuale, sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane nell'arco di 12 mesi. Invece, il CCNL Chimica artigianato prevede il superamento dell'orario contrattuale, sino al limite di 48 ore, per un massimo di 96 ore annue. Il CCNL Trasporto pubblico locale stabilisce per ciascun dipendente un limite massimo di 50 ore settimanali e uno minimo di 27 ore, fermo restando che la durata media dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive dello straordinario.

⁽²³⁾ Il CCNL Terziario stabilisce che le ore di riduzioni siano riconosciute nel corso di un periodo di 12 mesi; invece il CCNL Chimica artigianato le riconosce entro un periodo di 6 mesi. Il CCNL CED si limita poi a (ri)disciplinare l'utilizzo delle ore di riduzione, stabilendo che le stesse debbano essere godute o liquidate entro 12 mesi a decorrere dal termine del programma annuale di flessibilità, altrimenti al lavoratore spetta la retribuzione ordinaria maggiorata della quota prevista per il lavoro straordinario.

⁽²⁴⁾ Il CCNL Terziario prevede che tutte le ore prestate in regime di flessibilità siano retribuite normalmente, ad eccezione delle ore prestate ma non recuperate per le

Le deleghe al secondo livello

Al pari del precedente rapporto, alcuni CCNL delegano alla contrattazione decentrata la regolazione di taluni istituti dell'orario di lavoro. Significativa la previsione del CCNL Chimici che affida alla contrattazione di rilevanza regionale la possibilità di definire ulteriori quote di flessibilità, rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale, e modalità di recupero delle ore prestate oltre l'orario contrattuale. Se il CCNL CED riconosce, alla contrattazione aziendale una delega molto ampia in materia di flessibilità, ben potendo non solo introdurre nuove forme di flessibilità ma anche modificare quanto già regolato in materia dal CCNL, il CCNL Terziario, pur riconoscendo ampio potere di deroga alla contrattazione di secondo livello, impone particolari limitazioni temporali all'orario massimo settimanale ⁽²⁵⁾, particolari modalità di contabilizzazione delle ore recuperate ⁽²⁶⁾, nonché precisi incrementi delle ore di permesso ⁽²⁷⁾.

Lavoro straordinario

In materia di lavoro straordinario, la contrattazione collettiva è intervenuta sporadicamente, prevedendo maggiori flessibilità nell'utilizzo dello strumento.

In tal senso, il CCNL Marittimi – con riferimento ai lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da traghetto superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da traghetto superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l. – mentre in precedenza poneva un tetto massimo alle ore di straor-

quali è prevista la maggiorazione del lavoro straordinario. Invece, il CCNL Chimica artigianato stabilisce che, oltre alla retribuzione normale, sia riconosciuta una maggiorazione del 10% per tutte le ore prestate oltre l'orario contrattuale.

⁽²⁵⁾ A titolo d'esempio, il CCNL Terziario permette alla contrattazione collettiva decentrata di superare il limite delle 44 ore settimanali, senza però superare il limite massimo delle 48 ore settimanali.

⁽²⁶⁾ In tal senso, si prevede che il 50% delle ore da recuperare sia contabilizzato nella banca ore.

⁽²⁷⁾ Ad esempio il superamento dell'orario contrattuale oltre le 45 ed entro le 48 ore, per un periodo massimo di 16 settimane, comporta un incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

dinario prestabili nell'arco di un anno, adesso stabilisce solamente che le stesse debbano essere compatibili con le ore minime di riposo previste dalla legge. Diverso il caso del CCNL Trasporto pubblico locale, in base al quale le ore di straordinario non possono superare le 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive, con previsione di alcune ipotesi di esclusione dal computo.

Ex festività

Nel campione analizzato si possono poi ravvisare interventi in materia di ex festività. Il CCNL Trasporto pubblico locale, ad esempio, stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2016, le festività del 19 marzo, dell'Ascensione, del *Corpus Domini* e del 4 novembre siano soppresse e trasformate in 4 giorni di ferie o permessi retribuiti ⁽²⁸⁾. Diversamente, il CCNL Gomma-plastica, stabilisce un'aggiunta alla retribuzione mensile a fronte della soppressione del 4 novembre, fino all'anno 2016 (a partire dall'anno 2017 questo trattamento economico aggiuntivo verrà invece soppresso).

2.3.2. Assenteismo e malattia

In materia di contrasto all'assenteismo, non si registrano misure significative, se non le previsioni del CCNL CED e del CCNL Chimici che affidano alla contrattazione aziendale il compito di definire modi e contenuti dell'inserimento di premi presenza all'interno dei premi di risultato. I restanti interventi – a parte alcuni accordi che riprendono la disciplina previgente in materia di malattia e infortunio extraprofessionale ⁽²⁹⁾ – si concentrano sul periodo di comporto e sulle procedure di comunicazione della malattia ⁽³⁰⁾.

⁽²⁸⁾ I suddetti giorni dovranno essere liquidati laddove il lavoratore non possa fruirli entro l'anno di maturazione, per esigenze di servizio.

⁽²⁹⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL Scuola non statale, CCNL Marittimi, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽³⁰⁾ Il CCNL Chimici ora prevede che la comunicazione della malattia debba avvenire prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata e che il numero di protocollo certificato telematico, rilasciato dal medico, venga trasmesso entro 24 ore.

Malattie di lunga durata e a carattere oncologico

Significativa invece l'attenzione delle parti alla tutela della malattia a carattere oncologico. In tal senso il CCNL Bancari e il CCNL Dirigenti bancari hanno raddoppiato, in caso di simili patologie, il periodo di conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico previsto, portandoli fino ad un massimo di 36 mesi. Invece, il CCNL Chimici ha portato al 100% i giorni di assenza non computabili ai fini del comporta per lavoratori affetti da patologie oncologiche e ha previsto la possibilità di richiedere l'informazione sulla situazione relativa al periodo di comporta anche durante un'assenza per un unico evento morboso continuativo. Si veda, poi, il CCNL Gomma-plastica che rimodulato il periodo di comporta nei rapporti a termine, diventando $\frac{1}{4}$ della durata del contratto, e comunque fino ad un massimo di 6 mesi; inoltre ha escluso che, in caso di patologie oncologiche, vengano considerati i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificate, fino ad un periodo massimo pari al 100% del periodo di comporta spettante.

Si evidenzia, infine, una postilla nel CCNL Terziario, nella quale le parti confermano la possibilità della contrattazione aziendale ad intervenire sui trattamenti economici di malattia.

2.3.3. Trasferte e trasferimenti

In questa tornata si ravvisano, rispetto agli anni passati, diversi interventi aventi ad oggetto gli istituti della trasferta e del trasferimento ⁽³¹⁾. Di queste intese, alcune si concentrano sui termini di preavviso da rispettare nel comunicare l'atto di trasferimento ⁽³²⁾ e altre sul trattamento economico in caso di trasferta ⁽³³⁾. Un elemento d'innovazione nella re-

⁽³¹⁾ Cfr. CCNL Terziario, CCNL CED, CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), CCNL Trasporto pubblico locale. Altri due rinnovi (CCNL Studi professionali e Marittimi, limitatamente agli accordi relativi al personale di mare), invece, riportano la disciplina contrattuale precedentemente applicata.

⁽³²⁾ In tal senso, il CCNL Terziario prevede che i termini di preavviso dell'atto di trasferimento di un "quadro" siano estesi da 45 a 60 giorni nella generalità dei casi, e da 70 a 80 laddove il dipendente abbia familiari a carico.

⁽³³⁾ Si veda il CCNL CED che, in caso di trasferta, prevede una diaria di 20 euro giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino le 24 ore e una diaria di 35 euro giornalieri per missioni eccedenti le 24 ore. Per le trasferte inferiori a 8 ore vi è invece il rimborso delle spese sostenute e una diaria di 10 euro nel caso in cui la durata sia superiore

golamentazione della materia è ravvisabile nel CCNL Terziario che introduce un meccanismo “sanzionatorio” in caso di mancato rispetto dei termine di preavviso, laddove l’atto di trasferimento riguardi personale classificato come “quadro”⁽³⁴⁾.

Infine, è opportuno menzionare il CCNL Trasporto pubblico locale che contiene una norma programmatica con cui le parti si impegnano a (ri)disciplinare i trattamenti in materia di trasferta, entro la vigenza dello stesso.

2.4. Salute e sicurezza

Quattro dei tredici rinnovi presi a campione prevedono clausole contrattuali in materia di salute, sicurezza e ambiente⁽³⁵⁾. Due di questi, tuttavia, si limitano a rinviare alla normativa vigente oppure ad accordi siglati in separata sede⁽³⁶⁾.

La sicurezza come frutto di soluzioni condivise

Rispetto a quanto emerso nei rinnovi degli anni scorsi, la contrattazione collettiva richiama la necessità di intervenire in materia di sicurezza tramite l’adozione di scelte che siano condivise da tutte le parti in causa.

In tal senso, il CCNL Scuola non statale, riprendendo una clausola del contratto previgente, ribadisce la necessità che – in caso di controversie relative all’applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione – tutte le parti interessate si impegnino ad adire l’organismo paritetico competente al fine di ricevere una solu-

alle 4 ore. Infine, nel caso di trasferte superiori al mese, viene corrisposta una diaria secondo le regole generali, apportando una diminuzione del 10%. Vi è poi il CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra) che ha aumentato l’importo delle maggiorazioni in caso di trasferta e ha previsto la possibilità alla contrattazione collettiva aziendale di intervenire in materia di indennità di trasferta.

⁽³⁴⁾ Il mancato rispetto dei termini di preavviso prestabiliti comporta il riconoscimento del trattamento economico di trasferta per tutto il periodo di preavviso residuo.

⁽³⁵⁾ Cfr. CCNL Chimici, CCNL Scuola non statale, CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi (limitatamente al personale imbarcato sulle navi adibite al servizio di rimorchio delle navi e al soccorso delle navi).

⁽³⁶⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi (limitatamente al personale imbarcato sulle navi adibite al servizio di rimorchio delle navi e al soccorso delle navi).

zione concordata. Nel CCNL Chimici, invece, le parti si sono impegnate a rafforzare il Programma *Responsible Care* (strumento di gestione integrato per il miglioramento della sicurezza e della salute), con il coinvolgimento e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, nonché ad agevolare e implementare le attività formative e informative a livello aziendale, al fine di promuovere le tematiche della sicurezza, salute e ambiente secondo il metodo partecipativo.

Sicurezza e bilateralità

Sempre nel CCNL Scuola non statale e nel CCNL Chimici, si rimarca il ruolo strategico della bilateralità nell'ambito della sicurezza. A riguardo, il CCNL Scuola non statale richiama l'Osservatorio nazionale permanente presso l'ente bilaterale nazionale, al cui interno vi è un'apposita sezione dedicata alle tematiche dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza ⁽³⁷⁾. Il CCNL Chimici, invece, in alcuni passaggi dell'accordo relativi alla salute e alla sicurezza, richiama l'Organismo bilaterale chimico (OBC) ⁽³⁸⁾.

Formazione e sicurezza

Una forte interdipendenza tra sicurezza e formazione è constatabile nel CCNL Chimici, nel quale le parti hanno concordato di agevolare la realizzazione dell'attività di formazione su questi temi, anche facendo ricorso a risorse e finanziamenti disponibili a livello aziendale o settoriale.

L'importanza di questo binomio è pure evidenziata dalla possibilità di riconoscere al RLSSA ulteriori permessi retribuiti, rispetto a quanto già previsto contrattualmente, a fini formativi e informativi. Si veda poi il CCNL Cemento, calce e gesso che prevede un aumento delle ore annue

⁽³⁷⁾ Obiettivi di questa sezione dell'Osservatorio nazionale permanente sono: migliorare e intensificare l'azione di orientamento degli istituti scolastici, delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori, verso criteri di gestione delle problematiche improntati sulla partecipazione; predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali; confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione normativa nazionale e comunitaria.

⁽³⁸⁾ Il CCNL Chimici stabilisce che nell'ambito dell'OBC si definiscano specifici moduli formativi per l'aggiornamento del RLSSA e attività informative destinate ai rappresentanti dei lavoratori e alle funzioni aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza.

retribuite, aggiuntive ai permessi retribuiti, da dedicare alla formazione da parte dell'RLSSA ⁽³⁹⁾.

La sicurezza a livello aziendale

La centralità della materia a livello aziendale è richiamata in due interse. Nel CCNL Chimici sono presenti diverse disposizioni che evidenziano come il livello aziendale sia l'ambito privilegiato per valorizzare tematiche attinenti la sicurezza. La medesima importanza è ravvisabile nel CCNL Marittimi (limitatamente al personale imbarcato sulle navi adibite al servizio di rimorchio delle navi e al soccorso delle navi), che riconosce la possibilità di stipulare protocolli d'intesa in materia di sicurezza, tenendo conto delle turnistiche operative applicate nelle singole realtà portuali.

Rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza e ambiente

Sempre nel CCNL Chimici, sono inoltre riscontrabili disposizioni in materia di costituzione del RLSSA. In particolare l'accordo riconosce la possibilità di eleggere un RLSSA tra i lavoratori, laddove non si riescano a trovare candidati che svolgano sia il ruolo di RLSSA che di RSU.

3. Flessibilità del rapporto di lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Le tipologie contrattuali sono state oggetto di ampia revisione da parte della contrattazione di categoria. In alcuni casi il continuo mutare del quadro legislativo ha vanificato gli sforzi negoziali delle parti sociali.
- Gli interventi più significativi sono stati apportati sul contratto a tempo determinato e sul part-time, talvolta con un incremento del grado di flessibilità nell'utilizzo della tipologia contrattuale

⁽³⁹⁾ Per l'RLSSA, nelle cementerie a ciclo continuo, le ore annue retribuite sono 24; invece nelle altre unità produttive del cemento, nonché per i settori della calce, del gesso e delle malte, le ore retribuite annue sono 16.

(es. riduzione o azzeramento dello *stop & go*; variazione delle percentuali di contingentamento), altre volte con previsioni che potrebbero condizionare alcune misure di flessibilità promosse dal legislatore (es. le causali per la stipula di contratti a termine ancora presenti in diversi contratti).

- In risposta al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in due settori la contrattazione collettiva è intervenuta a precisare l'ambito di applicazione delle nuove tutele contro il licenziamento illegittimo. Per il resto, si registrano i tradizionali interventi sui codici disciplinari collettivi che non interferiscono, almeno direttamente e in maniera esplicita, sul nuovo regime legale sui licenziamenti.
- Il CCNL Cemento, calce e gesso, è l'unico rinnovo ad intervenire in tema di *ius variandi*, stabilendo alcuni vincoli al potere che il *Jobs Act* ha riconosciuto al datore di lavoro di cambiare mansioni al lavoratore.

3.1. Flessibilità in entrata e mercato del lavoro

3.1.1. 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 degli ultimi anni. Solo in pochi casi (CCNL CED, CCNL Scuola non statale, CCNL Trasporto pubblico locale, CCNL Gomma-plastica)⁽⁴⁰⁾ si è riusciti a conformarsi alle ultime novità introdotte con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; nei restanti, invece, gli sforzi negoziali sono stati vanificati dall'introduzione del codice semplificato dei contratti, rendendo obsoleto il quadro regolatorio definito dai CCNL.

⁽⁴⁰⁾ Nel CCNL Chimici, invece, si concorda solamente di aggiornare la disciplina contrattuale delle diverse tipologie contrattuali, alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015.

3.1.1.1. Contratto a termine e somministrazione

Nove dei tredici rinnovi analizzati, hanno previsto disposizioni contrattuali esclusivamente in materia di contratto a termine ⁽⁴¹⁾ oppure anche in materia di somministrazione ⁽⁴²⁾. Di questi solo quattro sono riusciti a conformarsi alle recenti novità legislative (CCNL CED, CCNL Scuola non statale, CCNL Trasporto pubblico locale, CCNL Gomma-plastica) ⁽⁴³⁾. Nei rimanenti casi la disciplina contrattuale è stata superata dalle recenti novità introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ⁽⁴⁴⁾, ad eccezione del CCNL Marittimi (limitatamente al personale di mare), dove trova applicazione una disciplina legale speciale contenuta nel codice della navigazione ⁽⁴⁵⁾.

Diritto di precedenza

Alcuni dei CCNL sono intervenuti in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, confermando la disciplina legislativa che – rimasta immutata nel passaggio dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – prevede il diritto di precedenza per quanti abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate ⁽⁴⁶⁾.

Altri rinnovi, invece, introducono una disciplina integrativa ⁽⁴⁷⁾ o modificativa ⁽⁴⁸⁾ di quella legale.

⁽⁴¹⁾ CCNL Chimica artigianato, CCNL Servizi postali, CCNL Terziario, CCNL Marittimi.

⁽⁴²⁾ CCNL Chimici, CCNL CED, CCNL Studi professionali, CCNL Scuola Non statale, CCNL Trasporto pubblico locale, CCNL Gomma-plastica.

⁽⁴³⁾ Il CCNL Chimici, concorda solamente di aggiornare la disciplina contrattuale delle diverse tipologie contrattuali, ma senza apportare concrete modifiche.

⁽⁴⁴⁾ Interessante, invece, è il CCNL Servizi postali la cui disciplina del contratto a termine si fonda su previsioni contrattuali, contenute sia nel d.lgs. n. 368/2001 ma – dal momento che l'accordo contiene una clausola generica di rinvio alla disciplina legale vigente – anche sulle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁴⁵⁾ Nei confronti del personale marittimo di terra, invece, si applica la disciplina di diritto comune.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. CCNL Chimica artigianato, CCNL CED.

⁽⁴⁷⁾ In tal senso si veda il CCNL Studi professionali che, in aggiunta a quanto previsto a livello legale, prevede il rispetto di una graduatoria (prima occorre assumere co-

Causali

Premesso che la necessità della causale nelle assunzioni a termine era già venuta meno con il decreto-legge n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014, solo il CCNL Scuola non statale disciplina delle ipotesi specifiche in cui si possa ricorrere al contratto a tempo determinato ⁽⁴⁹⁾.

Tabella 3 – Previsione di causali e diritto di precedenza nei CCNL*		
Settore	Causali	Precedenza
Terziario	-	x
Credito e finanza	-	-
Servizi postali	-	x

loro il cui contratto sia scaduto negli ultimi 6 mesi, dando la precedenza a chi ha terminato da più tempo il rapporto, e poi si potrà assumere quelli il cui contratto sia scaduto oltre gli ultimi 6 mesi, dando sempre la precedenza a chi ha terminato da più tempo il rapporto). Sempre la suddetta intesa stabilisce che i lavoratori assunti con più contratti a termine abbiano titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a termine, nei 12 mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto, purché tale diritto sia esercitato entro tre mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto.

⁽⁴⁸⁾ Si veda ad esempio, il CCNL Scuola non statale che riconosce il diritto di precedenza a qualsiasi lavoratore con contratto a termine, prescindendo dalla durata del rapporto. Si veda, altresì, il CCNL Trasporto pubblico locale che riconosce il diritto di precedenza ai lavoratori assunti a termine per un periodo, anche frazionato, superiore ai 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto (in caso di concomitanza di più aspiranti la priorità è data a chi abbia cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni).

⁽⁴⁹⁾ Il CCNL Scuola non statale prevede l'utilizzo di tipologia contrattuale per: l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno; punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero sistemi diversi di contabilità e di controllo gestione; l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo; sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso; la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili; l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro; personale non abilitato. Il CCNL Scuola non statale specifica poi la possibilità di fare ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere sostitutivo.

Studi professionali	-	x
Chimica artigianato	-	x
Marittimo**	-	-
Elaborazione dati	-	x
Credito e finanza, dirigenti	_***	_***
Scuola non statale	x	x
Chimico-farmaceutico	-	x
Cemento, calce e gesso	x	-
Trasporto pubblico locale	-	x
Gomma-plastica	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.

** Ci si riferisce solamente al personale marittimo di terra nei cui confronti trova applicazione la disciplina giuslavoristica di diritto comune. Invece, con riferimento al personale marittimo di mare si applicano le disposizioni previste dal codice della navigazione, integrate da quelle pattizie.

*** Non regolamentato pattiziamente.

Clausole di contingentamento contrattuali

Nove contratti introducono o modificano il limite percentuale alla stipula di contratti a termine ⁽⁵⁰⁾. A differenza di quanto emerso dal primo rapporto, l'individuazione del limite numerico o percentuale, dei contratti a termine stipulabili, si basa su differenti criteri. Alcuni accordi prevedono una percentuale fissa di lavoratori assumibili con contratto a

⁽⁵⁰⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Studi professionali, CCNL Chimica artigianato, CCNL Servizi postali, CCNL Scuola non statale, CCNL Terziario, CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), CCNL Trasporto pubblico locale.

termine ⁽⁵¹⁾. In altri, invece, il numero di contratti a termine stipulabile varia in ragione della dimensione aziendale ⁽⁵²⁾. Nel CCNL Chimica artigianato e CCNL CED, invece, vengono combinati il criterio della percentuale fissa e della suddivisione dimensionale con quello della proporzionalità ⁽⁵³⁾.

Un elemento di importante innovazione è poi riscontrabile nel CCNL Terziario che, in imprese composte da più unità produttive, permette di calcolare il limite quantitativo come media e quindi di superarlo in una singola unità ⁽⁵⁴⁾.

Ulteriori aspetti di novità si possono ravvisare nella disciplina da parte della contrattazione collettiva di ipotesi di esenzione dai limiti quantitativi previsti in materia di contratti a termine ⁽⁵⁵⁾, nonché nel delineare maggiormente alcune ipotesi legali di esenzione ⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵¹⁾ Cfr. CCNL Servizi postali, CCNL Scuola non statale.

⁽⁵²⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Studi professionali, CCNL Terziario, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁵³⁾ In entrambi i casi si prevede che, nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, sia consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Invece, per le imprese con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

⁽⁵⁴⁾ L'accordo, in questo caso, prevede però un tetto massimo pari al 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

⁽⁵⁵⁾ In tal senso, si vedano il CCNL CED e il CCNL Chimica artigianato che esentano, dai limiti quantitativi previsti contrattualmente, i contratti a termine conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale. Il CCNL Studi professionali esclude, invece, che le clausole di contingentamento si applichino nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 dalla contrattazione territoriale, nonché in caso di ragioni di carattere sostitutivo o lavoratori di età superiore a 55 anni. Si veda, infine, il CCNL Terziario che esclude da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per gestire picchi di lavoro, in determinate località a prevalente vocazione turistica.

⁽⁵⁶⁾ In tal senso, si veda il CCNL Chimici che definisce attività stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti", quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole, campagne di vaccinazione, nonché le ulteriori ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva aziendale o territoriale.

Così pure il CCNL Trasporto pubblico locale delinea una delle ipotesi legali esentate dai limiti quantitativi, fissando la fase di avvio di nuove attività in 10 mesi, estendibili a 18 dalla contrattazione di II livello.

Inoltre, non mancano casi in cui si riconosce alla contrattazione decentrata la possibilità di intervenire sul limite quantitativo della clausola di contingentamento ⁽⁵⁷⁾.

Per quanto concerne i rapporti di lavoro in somministrazione, solo tre accordi intervengono significativamente sulla materia, introducendo clausole di contingentamento sia nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato ⁽⁵⁸⁾ che in quella a tempo indeterminato ⁽⁵⁹⁾, nonché disposizioni relative all'informativa da fornire alle rappresentanze sindacali aziendali ⁽⁶⁰⁾ e i requisiti ⁽⁶¹⁾ e i diritti sindacali dei lavoratori somministrati ⁽⁶²⁾.

Altri due rinnovi, invece, riprendono le clausole dei contratti collettivi previgenti che a loro volta richiamano vecchie disposizioni pattizie ⁽⁶³⁾ o legislative in materia di somministrazione ⁽⁶⁴⁾.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. CCNL Marittimi, CCNL Scuola non statale.

⁽⁵⁸⁾ Il CCNL CED prevede la possibilità, per ogni unità produttiva, di utilizzare un numero di lavoratori somministrati non superiore al 10% dei lavoratori dipendenti (lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti), con un minimo di 3 lavoratori somministrati. Il CCNL Trasporto pubblico locale e il CCNL Gomma-plastica prevedono, invece, lo stesso limite quantitativo previsto per i contratti a termine, essendo tale clausola di contingentamento prevista come limite massimo complessivo di contratti a termine e/o contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

⁽⁵⁹⁾ Il CCNL CED prevede che il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possa eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

⁽⁶⁰⁾ Il CCNL Trasporto pubblico locale stabilisce che l'azienda debba comunicare preventivamente il numero di contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. In caso di urgenza, la comunicazione può essere fornita nei cinque giorni successivi.

⁽⁶¹⁾ Il CCNL Trasporto pubblico locale prevede che i lavoratori somministrati a tempo determinato debbano essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

⁽⁶²⁾ Il CCNL Trasporto pubblico locale prevede che i lavoratori somministrati abbiano diritto di esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e attività sindacale previsti dalla l. 20 maggio 1970, n. 300.

⁽⁶³⁾ Il CCNL Scuola non statale, in tema di somministrazione, richiama l'accordo interconfederale del 16 aprile 1988, nonché successivi rinnovi che, prevede la possibilità utilizzare lavoratori somministrati in numero non superiore al 5%, per ciascun semestre, dei dipendenti occupati nell'Istituto.

⁽⁶⁴⁾ Il CCNL Studi professionali rinvia alla disciplina legislativa contenuta del d.lgs. n. 276/2003.

Tabella 4 – Limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine nei CCNL*		
Settore	Determinato	Somministrazione
Terziario	20% In ogni caso, massimo 4 contratti a termine per unità produttive fino a 15 dipendenti e 6 per unità produttive da 16 a 30 dipendenti.	15% In ogni caso, massimo 2 lavoratori somministrati per unità produttive fino a 15 dipendenti e 6 per unità produttive da 16 a 30 dipendenti.
Credito e finanza	-	5% (8% nelle imprese fino a 1.500 dipendenti).
Servizi postali	20%	15%
Studi professionali	Massimo 3 per imprese fino a 5 dipendenti; 50% per imprese da 6 a 15 dipendenti; 30% per imprese sopra i 15 dipendenti.	-.**
Chimica artigianato	Massimo 2 per imprese fino a 5 dipendenti; 1 per ogni due lavoratori a tempo indeterminato, per imprese sopra i 5 dipendenti.	-.**
Marittimo***	-	-.****
Elaborazione dati	Massimo 2 per imprese fino a 5 dipendenti; 2 per ogni due lavoratori a tempo indeterminato, per imprese sopra i 5 dipendenti.	10% (somministrazione a tempo determinato); 20% (somministrazione a tempo indeterminato).
Credito e finanza, dirigenti	-.****	-.****
Scuola non statale	30%	5% per ciascun trimestre

Chimico-farmaceutico	18% (30% Mezzogiorno)	18% (30% Mezzogiorno)
Cemento, calce e gesso	12%	****
Trasporto pubblico locale	35% nelle aziende fino a 50 dipendenti; 25% nelle aziende da 50 fino a 500 dipendenti; 20% nelle aziende con più di 500 dipendenti.	35% nelle aziende fino a 50 dipendenti; 25% nelle aziende da 50 fino a 500 dipendenti; 20% nelle aziende con più di 500 dipendenti.
Gomma-plastica	32%	32%

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

** Si rinvia alla disciplina contenuta nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

*** Ci si riferisce solamente al personale marittimo di terra nei cui confronti trova applicazione la disciplina giuslavoristica di diritto comune. Invece, con riferimento al personale marittimo di mare si applicano le disposizioni previste dal codice della navigazione, integrate da quelle pattizie.

**** Non regolamentato pattizamente.

Limiti di durata

La maggior parte dei rinnovi conferma la durata massima di 36 mesi, prevista dalla legge in caso di assunzione a tempo determinato⁽⁶⁵⁾. Alcuni stabiliscono che nel limite complessivo occorra considerare sia i rapporti a termine nonché i periodi di missione nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale⁽⁶⁶⁾ oppure aventi ad oggetto qualsiasi tipo di mansione⁽⁶⁷⁾. Nel CCNL Chimica artigianato, invece, la durata complessiva mas-

⁽⁶⁵⁾ Cfr. CCNL Scuola non statale, CCNL CED, CCNL Chimica artigianato, CCNL Studi professionali, CCNL Servizi postali, CCNL Trasporto pubblico locale. Molto particolare, invece, risulta il CCNL Gomma-plastica in quanto prevede che il lavoratore, intrattenuto presso la stessa azienda e per le stesse mansioni sia in rapporti a termine che in somministrazione, abbia diritto alla stabilizzazione in caso superi un periodo di 44 mesi complessivi, compresi anche dell'ulteriore periodo pattuito di cui all'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. CCNL CED.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. CCNL Studi professionali.

sima del rapporto viene calcolata considerando solamente i rapporti a termine, tra uno stesso datore di lavoro e lavoratore, aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

Oltre la predetta durata massima, alcuni rinnovi hanno previsto la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine non superiore a otto mesi, elevabile a dodici dalla contrattazione collettiva territoriale ⁽⁶⁸⁾ o regionale ⁽⁶⁹⁾. Il CCNL CED e il CCNL Trasporto pubblico locale, invece – riprendendo pedissequamente le disposizioni normative del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – prevedono che un ulteriore contratto a termine possa essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di dodici mesi, presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per territorio.

Aspetti peculiari sono poi ravvisabili nel CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra) che esclude i limiti di durata massima, come regolati dall'articolo 5 comma 4 bis del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quei contratti a termine finalizzati allo svolgimento delle attività stagionali nelle società armatoriali operanti nel settore delle navi passeggeri, navi Ro/Ro e Ro/Ro pax.

Infine, un rinnovo introduce pure una durata minima dei contratti di lavoro a termine, individuata in trenta giorni di calendario (ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto) ⁽⁷⁰⁾.

Stop & Go

Solo quattro accordi regolamentano gli intervalli temporali tra un contratto a termine e l'altro. In alcuni casi, viene ripresa la disciplina legale, rimasta immutata con l'entrata in vigore del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ⁽⁷¹⁾.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. Studi professionali.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. CCNL Chimica artigianato. L'accordo specifica che il predetto contratto a termine debba essere stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁷¹⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Scuola non statale.

In altri invece sono previste alcune deroghe alla disciplina di diritto comune ⁽⁷²⁾.

Ipotesi speciali di contratti a termine

Alcune delle intese analizzate disciplinano l'utilizzo di contratti a termine in determinate circostanze. Nel merito, quattro rinnovi prevedono il contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro ⁽⁷³⁾, mentre due per gli studenti universitari o di scuola superiore, in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento ⁽⁷⁴⁾.

3.1.1.2. Part-time

Il lavoro part-time è oggetto di trattazione in sei rinnovi ⁽⁷⁵⁾.

Definizione

Di questi solamente il CCNL Marittimi e il CCNL Trasporto pubblico locale definiscono il concetto di lavoro part-time riprendendo la ripartizione, presente nella normativa previgente, in part-time orizzontale, verticale e misto.

⁽⁷²⁾ Il CCNL Chimica artigianato esclude la disciplina legale degli intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), invece, esclude la disciplina di diritto comune per quei contratti a termine finalizzati allo svolgimento delle attività stagionali nelle società armatoriali operanti nel settore delle navi passeggeri, navi Ro/Ro e Ro/Ro pax.

⁽⁷³⁾ Cfr. CCNL Chimica artigianato, CCNL Studi professionali, CCNL CED, CCNL Gomma-plastica. I primi tre prevedono la possibilità di un periodo di affiancamento fino a 90 giorni, invece l'ultimo prevede 2 mesi di affiancamento.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL CED. In entrambi i casi è prevista una durata compresa tra le 6 e le 14 settimane. Di particolare interesse, è soprattutto il secondo rinnovo in quanto riconosce, alla contrattazione collettiva aziendale, la possibilità di stabilire modalità attuative dei predetti contratti a termine.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Terziario, CCNL Scuola non statale, CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), CCNL Trasporto pubblico locale.

Limiti minimi e massimi

Tra i rinnovi analizzati, ve ne sono alcuni che stabiliscono dei limiti massimi di contratti part-time stipulabili in contemporanea ⁽⁷⁶⁾, altri che prevedono limiti di riduzione oraria ⁽⁷⁷⁾ e altri ancora che prevedono entrambi gli istituti ⁽⁷⁸⁾.

Clausole elastiche

Gli interventi della contrattazione collettiva attengono le causali in presenza delle quali poter apporre clausole elastiche ⁽⁷⁹⁾, i termini di preavviso da rispettare in caso di applicazione delle stesse ⁽⁸⁰⁾, nonché i presupposti e le modalità di esercizio di del diritto di revoca delle clausole elastiche ⁽⁸¹⁾.

Quattro rinnovi stabiliscono una maggiorazione della retribuzione, in rapporto alla paga oraria o globale, che oscilla tra il 10% ⁽⁸²⁾ e il 20% ⁽⁸³⁾.

Infine, un accordo delega alla contrattazione aziendale la possibilità di intervenire in materia di clausole elastiche ⁽⁸⁴⁾.

⁽⁷⁶⁾ Il CCNL Marittimi prevede un numero massimo di rapporti di lavoro part-time pari al 2% dei lavoratori a tempo pieno. Invece, il CCNL Terziario prevede la possibilità di richiedere la trasformazione temporanea in part-time, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, da parte di quei lavoratori che lo richiedano per assistere il proprio figlio, fino al compimento del terzo anno d'età. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, invece, solo un lavoratore potrà fruire di questa riduzione d'orario. Il CCNL Trasporto pubblico prevede i medesimi limiti percentuali previsti per il contratto a termine. Questi limiti sono però esclusi per i part-time la cui trasformazione sia stata determinata da una richiesta del lavoratore. Invece, i part-time verticali sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno, purché la prestazione sia compresa fra il 35% e il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. CCNL Terziario.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. CCNL Marittimi.

⁽⁷⁹⁾ Il CCNL CED prevede infatti la necessità di indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

⁽⁸⁰⁾ Il CCNL CED prevede un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi; il CCNL Studi professionali di almeno 3 giorni lavorativi; e il CCNL Trasporto pubblico locale prevede un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 in caso di oggettive esigenze di servizio

⁽⁸¹⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁸²⁾ Cfr. CCNL Studi professionali.

⁽⁸³⁾ Cfr. CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁸⁴⁾ Cfr. CCNL CED.

Lavoro supplementare

Similmente a quanto emerso in materia di clausole elastiche, vi sono accordi che consentono l'utilizzo del lavoro supplementare in presenza di determinate causali ⁽⁸⁵⁾.

Alcuni rinnovi stabiliscono che il lavoro supplementare possa esser reso oltre l'orario concordato dalle parti ed entro il limite del tempo pieno ⁽⁸⁶⁾. Tra questi se ne segnalano alcuni che pongono ulteriori limiti quantitativi ⁽⁸⁷⁾ o qualitativi ⁽⁸⁸⁾.

Le maggiorazioni per il lavoro supplementare prestato oscillano da un minimo del 15% ⁽⁸⁹⁾ fino ad un massimo del 40% della retribuzione ⁽⁹⁰⁾. Il CCNL Trasporto pubblico locale, prevede, inoltre, che le ore eccedenti il lavoro supplementare possano essere effettuate solo con il consenso del lavoratore e retribuite come lavoro straordinario.

Una peculiarità, esclusiva del CCNL Scuola non statale, è poi il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore di supplementare prestate nei 12 mesi precedenti, fino a concorrenza dell'orario full time ⁽⁹¹⁾.

Infine, non mancano casi in cui la contrattazione deleghi a quella aziendale la possibilità di intervenire in materia di lavoro supplementare ⁽⁹²⁾.

⁽⁸⁵⁾ Il CCNL CED ne prevede l'utilizzo solo in presenza di esigenze organizzative quali: la compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale oppure particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti. Si veda altresì il CCNL Scuola non statale che lo ammette solo per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie. Il CCNL Trasporto pubblico locale, invece, lo prevede per specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

⁽⁸⁶⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Scuola non statale, CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁸⁷⁾ Ad esempio il CCNL CED stabilisce che il limite massimo del lavoro supplementare consti in 80 ore annue.

⁽⁸⁸⁾ Il CCNL Scuola non statale limita l'uso del lavoro supplementare in caso di part-time orizzontale.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. CCNL Marittimi.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. CCNL Studi professionali.

⁽⁹¹⁾ Questa clausola si applica solamente al personale non docente.

⁽⁹²⁾ Cfr. CCNL CED.

Trasformazione da full-time a part-time

Solo quattro accordi disciplinano l'istituto. Di questi, uno riprende pedissequamente la normativa contenuta del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ⁽⁹³⁾, un altro riprende l'articolo 12-*bis* del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 ⁽⁹⁴⁾ e due intervengono modificando ed integrando la disciplina previgente ⁽⁹⁵⁾.

3.1.1.3. Apprendistato

L'apprendistato è disciplinato in otto rinnovi ⁽⁹⁶⁾.

Interessanti sono alcuni interventi integrativi anche solo a titolo di chiarimento, della disciplina legale dell'apprendistato professionalizzante, presenti nel CCNL Chimica artigianato. Ad esempio, l'accordo regola la possibilità di sottoscrivere un rapporto di apprendistato a tempo parziale, stabilendo però la non riproporzionabilità delle ore di formazione. L'intesa precisa inoltre che per calcolare la durata del periodo di apprendistato occorre considerare anche l'eventuale precedente periodo di apprendistato prestato presso un altro datore, purché riguardante medesime mansioni e purché l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi ⁽⁹⁷⁾.

⁽⁹³⁾ Cfr. CCNL CED.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. CCNL Studi professionali.

⁽⁹⁵⁾ Il CCNL Marittimi, infatti, prevede l'accoglimento delle domande di part-time secondo le seguenti priorità: lavoratrici con figli inferiori a tre anni, lavoratore o lavoratrice studenti e altre motivazioni prevalentemente di carattere familiare. Invece, il CCNL Trasporto pubblico locale introduce dei criteri di precedenza nelle trasformazioni da full-time a part-time (prima coloro con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o altre gravi patologie e i lavoratori che assistono persone conviventi con grave inabilità lavorativa; poi i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni o portatori di handicap). L'accordo aggiunge poi che, in altri casi di particolare necessità del lavoratore, l'azienda potrà concedere una trasformazione in part-time per un periodo predeterminato compreso tra i e i 24 mesi.

⁽⁹⁶⁾ Cfr. CCNL Chimica artigianato, CCNL Studi professionali, CCNL Scuola non statale, CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), CCNL Trasporto pubblico locale, CCNL CED, CCNL Terziario, CCNL Gomma-plastica.

⁽⁹⁷⁾ La medesima disposizione è riscontrabile nel CCNL Trasporto pubblico locale.

Alcune peculiarità sono ravvisabili anche nel CCNL Trasporto pubblico locale, con riferimento a: retribuzione ⁽⁹⁸⁾, malattia e infortunio ⁽⁹⁹⁾, computo degli apprendisti ai fini degli istituti contrattuali e legali ⁽¹⁰⁰⁾, nonché in materia di stabilizzazione dei rapporti di apprendistato professionalizzante ⁽¹⁰¹⁾.

Si veda, inoltre, il CCNL Gomma-plastica che ha abbassato al 30% la percentuale minima di apprendisti da stabilizzare per poterne assumere altri.

3.1.1.4. Telelavoro

Anche quest'anno si riscontra poco interesse verso l'istituto del telelavoro o forme simili di organizzazione della prestazione lavorativa da remoto.

Dei tredici rinnovi presi a campione, solo il CCNL Studi professionali e il CCNL Trasporto pubblico locale intervengono sull'istituto, attraverso misure che si sostanziano nella definizione della fattispecie ⁽¹⁰²⁾, nella identificazione dei diritti ⁽¹⁰³⁾ e degli obblighi del telelavoratore ⁽¹⁰⁴⁾,

⁽⁹⁸⁾ Fermo restando il riconoscimento di tutte le voci retributive previste dal CCNL, la retribuzione aziendale è erogata secondo le seguenti modalità: dal 19° al 24° mese è erogata al 20%; dal 25° al 30° al 30% e dal 31° al 36° al 50%. Invece, l'eventuale erogazione del premio di risultato è stabilita a livello aziendale.

⁽⁹⁹⁾ Il trattamento economico è pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% dal 4° al 180°; mentre nelle aziende sotto i 26 dipendenti, il trattamento a carico del datore, dal 4° al 180°, è pari a quello erogato dall'Inps.

Il periodo di comporto, invece, è pari a 180 giorni nell'anno solare se il contratto di apprendistato è pari 36 mesi, altrimenti è proporzionalmente ridotto.

⁽¹⁰⁰⁾ I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

⁽¹⁰¹⁾ In caso di assunzione di nuovi apprendisti, occorre stabilizzarne almeno il 60%, se l'azienda ha almeno 50 dipendenti. Invece, occorre stabilizzarne il 20% se l'azienda ha meno di 50 dipendenti.

⁽¹⁰²⁾ Entrambi gli accordi definiscono il telelavoro come una variazione della prestazione lavorativa, rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo. In aggiunta a ciò, il CCNL Studi professionali riporta alcune esemplificazioni di telelavoro, quali il telelavoro mobile o l'*hoteling*.

⁽¹⁰³⁾ Ad esempio, il CCNL Trasporto pubblico locale riconosce al telelavoratore, in caso di comprovate motivazioni, la possibilità di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, con un preavviso di 6 mesi e dopo un periodo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro. Invece, il CCNL Studi professionali, prevede una regolamentazione *ad hoc* dei diritti sindacali, nonché dei diritti di informazione del telelavoratore.

nonché nella regolamentazione dei controlli a distanza posti in essere nei suoi confronti ⁽¹⁰⁵⁾.

Una minimale attenzione alla tipologia contrattuale è ravvisabile pure nel CCNL Chimici e nel CCNL CED, nei quali le parti sociali hanno concordato la possibilità di disciplinarlo a livello di contrattazione collettiva aziendale, al fine di favorire la conciliazione vita e lavoro.

3.1.1.5. Collaborazioni coordinate e continuative

In risposta all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in un solo settore (CCNL Scuola non statale) la contrattazione collettiva è intervenuta a disciplinare le collaborazioni coordinate continuative.

L'accordo regola l'istituto in un apposito documento allegato al testo di rinnovo, stabilendo i presupposti formali e sostanziali per poter utilizzare questo schema contrattuale, tutti i diritti riconosciuti al collaboratore, nonché le ipotesi di risoluzione del rapporto.

Di particolare interesse risulta l'individuazione della natura della prestazione resa dal collaboratore, che viene definita come riferita all'attività istituzionale generale, resa senza vincolo di subordinazione ed in piena autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della stessa da parte del collaboratore ⁽¹⁰⁶⁾. L'accordo precisa, inoltre, che le direttive impartite al collaboratore dal committente devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

⁽¹⁰⁴⁾ A titolo esemplificativo, entrambi gli accordi statuiscono che il telelavoratore ha l'obbligo di rendersi disponibile in determinate fasce orarie giornaliere e, nel caso del CCNL Studi professionali, anche mensili o settimanali.

⁽¹⁰⁵⁾ In particolare, il CCNL Studi professionali stabilisce che la raccolta dei dati per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore non costituisce violazione dell'art. 4, l. n. 300/1970, e che eventuali visite di controllo del datore devono essere concordate con il telelavoratore. Invece, il CCNL Trasporto pubblico locale, statuisce che le ordinarie funzioni gerarchiche potranno essere espletate nel rispetto della predetta norma e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Inoltre, l'accordo aggiunge che, nel caso di telelavoro domiciliare, il lavoratore deve consentire l'accesso di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo anticipo, di rappresentanti dell'azienda, solo per motivi tecnici e di sicurezza.

⁽¹⁰⁶⁾ Il collaboratore è libero di definire i tempi, gli orari e le modalità di esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione scolastica, concordandoli con il committente e in coerenza con il piano annuale delle attività programmate.

Infine, si riconoscono al collaboratore una serie di diritti sindacali, quali ad esempio la partecipazione ad assemblee sindacali o il diritto di rappresentanza sindacale all'interno della scuola.

3.2. Flessibilità in uscita

3.2.1. Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

In risposta al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in due settori la contrattazione collettiva è intervenuta a precisare l'ambito di applicazione delle nuove tutele contro il licenziamento illegittimo.

In tal senso si veda il CCNL Trasporto pubblico locale dove le parti hanno specificato l'estensione della "tutela reale" prevista dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche ai lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 e successivamente interessati a diverse forme di cessione individuale del contratto previste dal CCNL e da disposizioni legislative, nonché agli apprendisti trasformati in lavoratori a tempo indeterminato, successivamente al 7 marzo 2015. L'estensione della "tutela reale" viene però condizionata alla apposizione della clausola confermativa della stessa nella lettera di cessione contrattuale e di conferma dell'apprendista.

Si veda, altresì, il CCNL Bancari, che con una formulazione meno chiara ha precisato come in caso di cessioni individuali e collettive dei contratti di lavoro, nonché nei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione (es. trasferimento ramo d'azienda), continueranno ad utilizzarsi strumenti che assicurino al personale interessato la continuità dei relativi regimi normativi, e quindi non la nuova normativa introdotta con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

3.2.2. Provvedimenti disciplinari

In materia di provvedimenti disciplinari non si riscontrano sostanziali differenze rispetto a quanto emerso nel primo rapporto sulla contrattazione collettiva. In quattro rinnovi, sono state rinvenute clausole che regolano i provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che si rendano responsabili di azioni o di omissioni in contrasto con i propri doveri e/o in violazione delle norme di comportamento ⁽¹⁰⁷⁾. Oltre

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. CCNL Scuola non statale, CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi,

all'elencazione delle tipologie di provvedimenti disciplinari ⁽¹⁰⁸⁾ e alla esemplificazione delle ipotesi di infrazione, alcuni rinnovi richiamano il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti ⁽¹⁰⁹⁾, e/o disciplinano le ipotesi di recidiva ⁽¹¹⁰⁾ e le procedure per la comunicazione dei provvedimenti ⁽¹¹¹⁾.

Invece, a differenza del primo rapporto, si ravvisano disposizioni contrattuali volte a disciplinare misure cautelari provvisorie in caso di gravi infrazioni ⁽¹¹²⁾.

Si segnala, infine, il CCNL Chimici che si è limitato a modificare i limiti quantitativi delle sanzioni disciplinari applicabili, rafforzando il potere sanzionatorio del datore di lavoro ⁽¹¹³⁾.

3.3. *Ius variandi*

In risposta all'articolo 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il CCNL Cemento, calce e gesso, è l'unico rinnovo ad intervenire in tema di *ius variandi*, stabilendo che, ferma restando la possibilità di adibire un lavoratore a mansioni appartenenti ad un livello inferiore senza alcun peggioramento economico ⁽¹¹⁴⁾, prima dell'atto di demansionamento la Direzione aziendale e le RSU debbano incontrarsi per valutare le possibi-

CCNL Chimici.

⁽¹⁰⁸⁾ Solitamente, in ordine, richiamo verbale; richiamo scritto; multa; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; licenziamento con preavviso o senza preavviso. Si segnala come unica differenza il CCNL Marittimi (limitatamente agli accordi relativi al personale di mare) che prevede delle sanzioni strettamente legate ad alcuni istituti tipici di questo settore (es. sospensione e cancellazione dal turno particolare oppure cancellazione dal regime in CRL, cioè in continuità del rapporto di lavoro).

⁽¹⁰⁹⁾ È il caso del CCNL Scuola non statale e del CCNL Marittimi (limitatamente agli accordi relativi al personale di mare).

⁽¹¹⁰⁾ CCNL Marittimi (per il personale sia di mare che di terra).

⁽¹¹¹⁾ Vedi, ad esempio, CCNL Scuola non statale.

⁽¹¹²⁾ In tal senso, il CCNL Studi professionali prevede la sospensione obbligatoria o facoltativa dall'attività lavorativa e dalla retribuzione, in caso di coinvolgimento del dipendente in un procedimento penale e tenuto conto della situazione processuale in cui versa il lavoratore. Si veda altresì il CCNL Marittimi che in casi di particolare gravità riconosce la possibilità di disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale.

⁽¹¹³⁾ Il limite massimo di giorni di sospensione disciplinare è stato portato a 8 giorni mentre quello delle ore di multa a 4.

⁽¹¹⁴⁾ Questa possibilità era già prevista nell'accordo previgente.

li implicazioni connesse all'atto unilaterale, anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste. L'intesa interviene altresì in materia di adibizione a mansioni superiori fissando in 5 mesi consecutivi, il periodo alla fine del quale ci sarà il passaggio definitivo al livello di inquadramento superiore.

4. Crisi e sostegno all'occupazione

I punti chiave dell'analisi

- Nel tentativo di far fronte alla crisi economica di questi anni, si registra un *trend* positivo, ancorché limitato a pochi rinnovi, in relazione alle politiche attive del lavoro, mediante l'istituzione o il rafforzamento di strumenti volti a favorire la (ri)occupazione di soggetti espulsi dal ciclo produttivo o la ricollocazione dei lavoratori a rischio di espulsione.
- Nel settore bancario, si registra il rafforzamento dei fondi settoriali per l'occupazione e il sostegno al reddito in favore di misure di rioccupazione, solidarietà espansiva, riconversione e riqualificazione professionale e iniziative mirate ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.
- In due rinnovi contrattuali viene disciplinato l'istituto del reimpiego. Si tratta di una forma di diritto di precedenza in capo ai lavoratori licenziati per riduzione del personale, oppure a soggetti inoccupati o disoccupati.
- Il CCNL Terziario, invece, introduce un'ipotesi di contratto a termine al fine di sostenere l'occupazione ispirata all'istituto del contratto di inserimento.

4.1. Incentivi e aiuti all'occupazione e alla rioccupazione

In tal senso, il CCNL Bancari conferma il funzionamento del Fondo per l'occupazione (F.O.C.), che viene pure recepito dal CCNL Dirigenti

bancari. Nell'ottica di migliorare il funzionamento dello strumento contrattuale, si prevede la possibilità di implementare il F.O.C. in sinergia con il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, tramite misure di sostegno alla rioccupazione, alla solidarietà espansiva, alla riconversione e riqualificazione professionale e ad iniziative mirate ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Inoltre, i due rinnovi menzionati stabiliscono che, in caso di nuove assunzioni, si debbano valutare prioritariamente le posizioni dei lavoratori, collocati nella Sezione emergenziale del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, e dei lavoratori licenziati per motivi economici, i cui requisiti professionali coincidano con quelli cercati dall'azienda.

Si segnala altresì che le parti del CCNL Dirigenti bancari hanno ridotto di una giornata, fino al 31 dicembre 2018, il numero di permessi per ex festività dei dirigenti, destinando il relativo ammontare al finanziamento del fondo per l'occupazione.

4.2. Il reimpiego

Un ulteriore strumento finalizzato a favorire l'occupazione è rappresentato dal "reimpiego". Questo istituto contrattuale è previsto da due accordi che lo disciplinano in modo parzialmente differente.

Nel CCNL Scuola non statale assume le sembianze di una forma articolata di diritto di precedenza, essendo definito come quella regola contrattuale in base alla quale un istituto scolastico, prima di procedere a nuove assunzioni, deve: completare l'orario del personale in servizio e dare la precedenza ai dipendenti che abbiano prestato servizio presso l'istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione del personale⁽¹¹⁵⁾.

Invece, il CCNL CED lo definisce come quello speciale contratto a tempo indeterminato volto ad inserire in azienda soggetti con più di cinquant'anni di anzianità, nonché soggetti inoccupati o disoccupati. Particolarità di questa tipologia contrattuale è la statuizione di un salario di in-

⁽¹¹⁵⁾ Il lavoratore conserva tale diritto nei 24 mesi successivi alla data del licenziamento.

gresso più basso rispetto a quello di inquadramento finale per i primi trenta mesi del rapporto di lavoro ⁽¹¹⁶⁾.

4.3. Contratto di inserimento e/o reinserimento

Il CCNL Trasporto pubblico locale stabilisce che, stante l'abrogazione da parte della legge c.d. Fornero, lo stesso non possa più essere stipulato. Sono fatti salvi solamente i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2012 e attualmente in corso. Il CCNL Terziario, invece, introduce un'ipotesi di contratto a termine al fine di sostenere l'occupazione ispirata all'istituto del contratto di inserimento. Peculiarità di questa fattispecie contrattuale è quella di dare la possibilità ad un datore di lavoro di assumere un soggetto in determinate situazioni di svantaggio ⁽¹¹⁷⁾ per una durata di 12 mesi, inquadrandolo, per i primi 6 mesi, due livelli inferiori e, per i successivi 6 mesi, un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione ⁽¹¹⁸⁾. Ulteriore vantaggio, connesso a questo contratto, è la sua esclusione dai limiti quantitativi previsti per i contratti a termine.

5. Appalti

Il CCNL Cemento, calce e gesso è l'unico accordo ad intervenire in materia di appalti, apportando specifiche modifiche volte a rafforzare il ruolo delle RSU nel procedimento di esternalizzazione di un'attività lavo-

⁽¹¹⁶⁾ L'accordo prevede un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

⁽¹¹⁷⁾ Il soggetto non deve aver percepito alcuna retribuzione per almeno sei mesi, oppure deve avere prestato attività di lavoro autonomo o parasubordinato negli ultimi sei mesi, dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione, oppure deve aver completato il periodo di apprendistato e non essere stato confermato a tempo indeterminato oppure deve aver esaurito l'accesso alle misure di sostegno al reddito.

⁽¹¹⁸⁾ Il rinnovo prevede, inoltre, la possibilità di trasformare il rapporto in tempo indeterminato e di inquadrare il lavoratore ad un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

rativa ⁽¹¹⁹⁾. In particolare, l'intesa ha introdotto un incontro tra Direzione aziendale e RSU, per approfondire i casi specifici in cui si necessita di un appalto e per valutare eventuali soluzioni alternative ad esso. L'informazione sindacale sulle attività date in appalto dall'azienda deve darsi per iscritto, ogni tre mesi ⁽¹²⁰⁾ e, oltre a tutti i dati stabiliti dall'accordo previgente, deve riportare anche i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicati dalle imprese appaltatrici.

6. Welfare contrattuale

I punti chiave dell'analisi

- I provvedimenti principali riguardanti la materia del welfare concernono la disciplina e la quantificazione dei contributi connessi ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.
- La maggior parte dei rinnovi analizzati interviene sulla disciplina dei permessi con l'obiettivo di accrescere le possibilità di conciliazione della forza lavoro.

6.1. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa

Al pari del primo rapporto, si ravvisano diverse disposizioni in materia di previdenza e/o assistenza sanitaria, riguardanti prevalentemente la disciplina e/o la quantificazione dei contributi mensili a carico delle aziende e dei lavoratori ⁽¹²¹⁾. Altri rinnovi contrattuali prevedono

⁽¹¹⁹⁾ Anche il CCNL Trasporto pubblico locale interviene sulla materia, riportando la disciplina del precedente accordo.

⁽¹²⁰⁾ L'accordo previgente prevedeva un'informazione sindacale «possibilmente ogni quattro mesi».

⁽¹²¹⁾ È il caso del CCNL Chimica artigianato, CCNL CED, CCNL Terziario, CCNL Studi professionali, CCNL Marittimi, CCNL Chimici, CCNL Cemento, calce e gesso, CCNL Trasporto pubblico locale, CCNL Gomma-plastica.

l'istituzione di fondi ⁽¹²²⁾ o impegni programmatici in tal senso ⁽¹²³⁾, oppure la costituzione di commissioni per la riorganizzazione dei sistemi esistenti ⁽¹²⁴⁾.

6.2. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro

La maggior parte dei rinnovi analizzati interviene sulla disciplina dei permessi con l'obiettivo di accrescere le possibilità di conciliazione della forza lavoro. Alcune intese riprendono pedissequamente quanto previsto dagli accordi previgenti ⁽¹²⁵⁾, altre prevedono solamente disposizioni contrattuali a carattere programmatico ⁽¹²⁶⁾. I restanti accordi hanno invece apportato modifiche e/o integrazioni sostanziali alla disciplina previgente, anche alla luce delle recenti novità introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 ⁽¹²⁷⁾. Le predette modifiche e integrazioni riguardano soprattutto la tutela della genitorialità che viene rafforzata rendendo più

⁽¹²²⁾ Infine, il CCNL Trasporto pubblico locale ha istituito un fondo sanitario integrativo denominato TPL Salute, a beneficio di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti e finanziato dai datori di lavoro.

⁽¹²³⁾ Nel CCNL Scuola non statale le parti ribadiscono la possibilità per i lavoratori di poter disporre di un trattamento di pensione complementare, sancito per via contrattuale, impegnandosi nel contempo a definire la materia.

⁽¹²⁴⁾ Il CCNL Cemento, calce e gesso, in materia di previdenza complementare, ha costituito una Commissione tecnica finalizzata a verificare la fattibilità della creazione di un unico Fondo previdenziale atto ad includere tutti i settori dei materiali da costruzione, migliorando così il livello di efficienza gestionale mentre, in materia di assistenza sanitaria integrativa, ha previsto l'iscrizione obbligatoria al Fondo di tutti i dipendenti non in prova.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. CCNL Marittimi (limitatamente a tutti gli accordi relativi al personale di mare).

⁽¹²⁶⁾ In tal senso, si veda il CCNL Chimica artigianato dove le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro 90 giorni per regolamentare la disciplina dei congedi parentali, armonizzandola con le disposizioni normative vigenti. Si veda altresì il CCNL Bancari, tramite il quale le parti si sono impegnate ad incontrarsi per valutare criteri applicativi della normativa legale e contrattuale in materia di conciliazione vita e lavoro, con una particolare attenzione alle possibili modalità volte a favorire l'equilibrio di genere e all'attuazione del congedo parentale a ore.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Studi professionali e CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), CCNL Trasporto pubblico locale, CCNL Terziario, CCNL Cemento, calce e gesso.

flessibili i relativi congedi ⁽¹²⁸⁾, modificando in senso migliorativo i presupposti degli stessi ⁽¹²⁹⁾ o introducendo nuove ipotesi di permessi ⁽¹³⁰⁾. Ulteriori interventi sono ravvisabili in materia di tutela delle donne vittime di violenza di genere ⁽¹³¹⁾, di lavoratori-studenti ⁽¹³²⁾ o di lavoratori, o familiari di lavoratori, affetti da gravi disturbi ⁽¹³³⁾.

Infine, si segnala una propensione della contrattazione collettiva nazionale a delegare la materia dei permessi e dei congedi anche alla contrattazione collettiva aziendale ⁽¹³⁴⁾.

⁽¹²⁸⁾ In tal senso si vedano i CCNL Bancari, CCNL CED, CCNL Studi professionali e CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra), CCNL Trasporto pubblico locale che introducono la possibilità di fruire dei congedi anche su base oraria.

⁽¹²⁹⁾ Si veda il CCNL Terziario che estende l'utilizzo del congedo parentale fino agli otto anni di età del bambino (mentre prima era fino ai tre anni) e permette di fruire degli stessi anche nel caso in cui il bambino sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, laddove la presenza dei genitori sia richiesta dai sanitari. Si veda, inoltre, il CCNL Trasporto pubblico locale che, in aggiunta alle previsioni di legge, prevede la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro per malattia di ciascun figlio fino ai tre anni di vita, per un massimo di 10 giornate intere retribuite.

⁽¹³⁰⁾ Il CCNL Terziario, in caso di adozione internazionale, riconosce al lavoratore la possibilità di richiedere un'aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due parti.

⁽¹³¹⁾ Si veda il CCNL CED che recepisce totalmente la disciplina prevista nel d.lgs. n. 80/2015. L'unica modifica viene apportata al termine minimo di preavviso, da rispettare in caso di richiesta del congedo, che viene esteso a 15 giorni.

⁽¹³²⁾ Si veda il CCNL Cemento, calce e gesso che ha esteso la fruizione delle 150 ore di permessi retribuiti anche in relazione alla frequenza di corsi di studio universitari finalizzati al conseguimento di una laurea breve, una laurea magistrale oppure in relazione alla frequenza di corsi di laurea unici.

⁽¹³³⁾ Si veda il CCNL Cemento, calce e gesso che ha esteso l'aspettativa non retribuita triennale concessa in caso di tossicodipendenza anche ai lavoratori affetti da disturbi comportamentali patologici quali l'alcolismo, l'anoressia, la bulimia e la ludopatia, nonché ai lavoratori parenti di persone affette dai suddetti disturbi.

⁽¹³⁴⁾ Il CCNL Chimici riconosce alla contrattazione collettiva aziendale di definire le misure e le modalità di cessione gratuita di riposi e ferie maturati a colleghi che necessitano di assistere figli minori con condizioni di salute precarie. Invece, il CCNL CED riconosce alla contrattazione decentrata la possibilità di intervenire sulle modalità di fruizione del congedo parentale a ore, in materia di congedo per le donne vittime di violenza di genere e altre questioni inerenti la conciliazione vita e lavoro.

7. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- Tanto l'incremento massimo che minimo in termini assoluti sono più bassi di circa 50 euro rispetto a quelli registrati dal precedente rapporto.
- In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai tredici rinnovi si attesta attorno al 4,54%, risultando più basso di quello evidenziato nel primo rapporto di 2,26 punti percentuali.
- Si registra una elevata eterogeneità delle soluzioni tecniche adottate per il rinnovo dei minimi retributivi. In alcuni casi sono previste delle indennità di vacanza contrattuale, oltre al rinnovo; in altri casi, l'indennità è assorbita nella quota di aumento contrattuale. Inoltre, l'entità economica del rinnovo varia in ragione del periodo di copertura dell'accordo.
- In alcuni settori sono stati introdotti dei meccanismi di aggiustamento dei minimi retributivi all'andamento dell'inflazione.
- A differenza del primo rapporto, pochi rinnovi contrattuali incentivano la contrattazione decentrata indirizzandola ad incrementi retributivi variabili e legati alla produttività.

7.1. Minimi retributivi e altri elementi economici

7.1.1. Minimi retributivi

Occorre premettere che i dati di seguito riportati non presentano caratteri di omogeneità, in quanto i vari aumenti contrattuali vanno relativizzati ai rispettivi periodi di vigenza contrattuale: annuale (CCNL Servizi postali), triennale (es. CCNL Terziario) o quadriennale (es. CCNL CED). Un ulteriore elemento di eterogeneità è dato dalla presenza di aumenti contrattuali nei quali è assorbita l'indennità di vacanza contrattuale (es. CCNL Terziario) e in altri dove invece il predetto elemento

economico è scorporato dai minimi retributivi (es. CCNL Scuola non statale).

Ciò premesso, tanto l'incremento massimo che minimo in termini assoluti sono più bassi di circa 50 euro rispetto a quelli registrati dal precedente rapporto. L'incremento maggiore dei minimi retributivi in termini assoluti si registra nel caso del CCNL CED, segnatamente con un aumento di 117,07 euro sul quadriennio 2015-2018 con riferimento alla categoria IIS. Di contro, se si esclude il caso del CCNL Dirigenti bancari che non ha previsto alcuno aumento, l'incremento più contenuto si riscontra nel CCNL Servizi postali, ove l'aumento si attesta attorno ai 17 euro limitatamente all'anno 2015 con riferimento al quinto livello super.

In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai tredici rinnovi si attesta attorno al 4,54% – con un massimo del 6,98% (CCNL CED), ed un minimo pari a zero (CCNL Dirigenti bancari) – risultando più basso di quello evidenziato nel primo rapporto di 2,26 punti percentuali. I minimi contrattuali riportati nella seguente tabella non sono comprensivi della vacanza contrattuale, ad eccezione del CCNL Terziario, CCNL Bancari e CCNL Studi professionali dove la stessa è assorbita negli incrementi dei minimi retributivi.

Tabella 5 – Incrementi dei minimi retributivi				
Settore	Aumento euro	Aumento%	Vigenza del CCNL	Vacanza
Terziario	85	5,54%	2015-2017	Assorbita
Credito e finanza*	85	3,22%	2015-2018	Assorbita
Servizi postali	17	1,2%	2015	Sì
Studi professionali**	85	5,95%	2015-2018	Assorbita
Chimica artigianato***	65	4,8%	2013-2016	Sì
Marittimo****	84	5,6%	2015-2017	Sì
Elaborazione dati	117.07	6,98%	2015-2018	Sì

Credito e finanza, dirigenti	0	0%	2015-2018	No
Scuola non statale	70	5,1%	2015-2018	Si
Chimico-farmaceutico*****	90	4,64%	2016-2018	No+EDR
Cemento, calce e gesso*****	90	5,33%	2015-2018	No
Trasporto pubblico locale	100	6,25%	2015-2017	Si
Gomma-plastica*****	76	4,5%	2016-2018	No

* L'aumento contrattuale viene però spalmato sul triennio 2016-2018.

** L'aumento contrattuale viene però spalmato sul triennio 2015-2017.

*** È prevista una decorrenza retroattiva dell'accordo; inoltre l'aumento contrattuale viene spalmato sul biennio 2015-2016.

*****L'aumento medio si riferisce al solo personale di mare e, essendoci solamente una classificazione in figure professionali, è stato individuato guardando alla figura del nostromo. Per quanto concerne il personale di terra, nei cui confronti opera un sistema di inquadramento suddiviso in livelli, è previsto un incremento medio pari a 99,09 euro nel triennio 2015-2017, con riferimento al IV livello.

*****L'aumento contrattuale in questione riguarda il biennio 2017-2018. In sostituzione dell'incremento retributivo, per il periodo intercorrente tra ottobre 2015 e il 31 dicembre 2016, è stato invece previsto un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.).

***** L'aumento contrattuale viene però spalmato sul triennio 2016-2018.

***** L'aumento contrattuale viene però spalmato sul biennio 2017-2018.

7.1.1.1. Adeguamento dei minimi contrattuali

Dei tredici rinnovi presi a campione, solo tre accordi si pongono il problema degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, e quindi della loro incidenza sui minimi retributivi.

Il CCNL Chimici e il CCNL Gomma-plastica prevedono un metodo di adeguamento dei minimi contrattuali in base al quale, a partire dal 2017 e fino al 2019, ad ogni mese di giugno le parti verificheranno lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo

Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo e opereranno i conseguenti adeguamenti sulle erogazioni dei minimi relativi alle *tranche* del 2018 e sulla prima *tranche* del prossimo accordo di rinnovo. Invece, il CCNL Cemento, calce e gesso, si limita a stabilire che al terzo e ultimo anno di vigenza del rinnovo (2018), in caso di scostamento significativo tra l'inflazione prevista e quella reale, le parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi contrattuali, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegato.

7.1.2. Scatti e salario di anzianità

Anche quest'anno si riscontrano diversi interventi sulla disciplina degli scatti e del salario di anzianità. Il rinnovo del CCNL Dirigenti bancari ha disposto l'abolizione dell'istituto trasformando quanto già maturato a tale titolo in un assegno *ad personam* non riassorbibile.

Il CCNL Scuola non statale, invece, ha modificato il *quantum* di salario di anzianità percepito mensilmente a partire dal 2016 ⁽¹³⁵⁾. Altri rinnovi, invece, riprendono la disciplina pattizia previgente ⁽¹³⁶⁾.

7.1.3. Salario d'ingresso

Sempre con riferimento al costo del lavoro, il CCNL Bancari ha confermato il salario d'ingresso, della durata di quattro anni, per i lavoratori neoassunti a tempo indeterminato, aumentandone sensibilmente l'importo ⁽¹³⁷⁾. Invece, il CCNL Marittimi (con riferimento al personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio o di soccorso) ha previsto l'abrogazione del suddetto istituto.

⁽¹³⁵⁾ Ad esempio, la disciplina previgente prevedeva un salario mensile di anzianità pari a 20 euro, in presenza di sei anni di servizio, adesso l'importo è stato portato a 30 euro.

⁽¹³⁶⁾ Ad esempio il CCNL Studi professionali prevede otto scatti triennali, ciascuno pari a 22 euro.

⁽¹³⁷⁾ Il salario d'ingresso viene portato a 1969,54 euro mentre in precedenza era 1679,89 euro.

7.1.4. Trattamento di fine rapporto

Solo due rinnovi intervengono in materia di trattamento di fine rapporto ⁽¹³⁸⁾. Di questi il CCNL Studi professionali riprende pedissequamente la disciplina del previgente accordo, il CCNL Bancari invece interviene a chiarire di quali voci si componga la base di calcolo del trattamento di fine rapporto ⁽¹³⁹⁾.

7.1.5. Salario variabile

A differenza del primo rapporto, pochi rinnovi contrattuali incentivano la contrattazione decentrata indirizzandola ad incrementi retributivi variabili e legati alla produttività.

Il CCNL CED, il CCNL Terziario e il CCNL Cemento, calce e gesso confermano la corresponsione di elementi di garanzia retributiva (e.g.r.), aumentandone l'entità economica, qualora non si dovessero pattuire incrementi variabili della retribuzione a livello decentrato. Similmente, il CCNL Chimici prevede, in sostituzione del premio di partecipazione, la possibilità di applicare il premio variabile PMI oppure, in alternativa, applicare l'elemento perequativo come rivalutato dall'accordo stesso oppure destinare i medesimi importi ad iniziative di welfare contrattuale e/o di formazione.

Il CCNL CED, inoltre, prevede delle linee guida alle quali occorre attenersi nella predisposizione del premio di risultato ⁽¹⁴⁰⁾. L'intesa enfatizza inoltre come lo stesso premio non debba essere determinato a priori, ma debba avere caratteristiche di totale variabilità.

7.1.6. Altre voci retributive

La contrattazione collettiva ha poi modificato voci retributive, ulteriori rispetto a quelle precedentemente menzionate. Alcune intese si limi-

⁽¹³⁸⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL Bancari.

⁽¹³⁹⁾ L'accordo stabilisce che il trattamento di fine rapporto si calcoli esclusivamente su voci tabellari dello stipendio, scatti di anzianità ed importo *ex* ristrutturazione tabellare.

⁽¹⁴⁰⁾ Tra i principi fissati dal CCNL CED si segnala, ad esempio, la necessità di concordare forme per l'informazione e la verifica dei risultati e il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento, esistenti al momento dell'accordo.

tano a riprendere la disciplina contrattuale previgente in materia di mensilità aggiuntive – confermando, a seconda dei casi, le tredici ⁽¹⁴¹⁾ o le quattordici mensilità ⁽¹⁴²⁾ – oppure in materia di particolari indennità legate ad un determinato settore produttivo ⁽¹⁴³⁾. In altri casi, gli interventi riguardano l'ammontare della singola voce retributiva ⁽¹⁴⁴⁾. Si segnalano infine dei casi in cui sono stati eliminati alcuni elementi retributivi ⁽¹⁴⁵⁾.

7.2. Vacanza contrattuale

In ragione dei ritardi nei rinnovi contrattuali ⁽¹⁴⁶⁾, 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 due *tranche* ⁽¹⁴⁷⁾ oppure in unica soluzione ⁽¹⁴⁸⁾; gli stessi 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 ⁽¹⁴⁹⁾.

⁽¹⁴¹⁾ Cfr. Scuola non statale.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. Studi professionali, CCNL Marittimi.

⁽¹⁴³⁾ In tal senso, si veda ad esempio il CCNL Scuola non statale che riprende totalmente le indennità di funzione e quella legata al coinvolgimento nelle commissioni d'esame di ammissione. Si veda altresì, il CCNL Marittimi che riporta fedelmente la disciplina dell'indennità di navigazione prevista in tutti gli accordi relativi al personale di mare.

⁽¹⁴⁴⁾ In tal senso, si veda il CCNL CED che ha aumentato l'indennità di funzione per i quadri, oppure il CCNL Marittimi (limitatamente ai comandanti e direttori di macchina di navi da crociera, da carico e da traghetto superiori a 3.000 t.s.l.) che ha aumentato l'indennità di rappresentanza. Si veda sempre il CCNL Marittimi (limitatamente al personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio o di soccorso) che ha incrementato il valore dell'indennità di panatica.

⁽¹⁴⁵⁾ In tal senso, si veda il CCNL Marittimi (limitatamente all'equipaggi su unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi trasporto passeggeri e al personale di terra) che ha abrogato l'indennità di contingenza.

⁽¹⁴⁶⁾ Vedi, tra tutti, il rinnovo del CCNL Marittimi.

⁽¹⁴⁷⁾ Cfr. CCNL Servizi postali, CCNL Chimica artigianato, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽¹⁴⁸⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Marittimi (ad esclusione dei lavoratori marittimi iscritti al turno particolare o alla continuità del rapporto di lavoro, oppure del personale di terra, assunti dopo il 1° luglio 2014, per i quali l'una tantum è corrisposta pro rata per ogni mese di imbarco o di anzianità), CCNL Scuola non statale.

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr., tra tutti, il rinnovo del CCNL Chimica artigianato.

Si segnala, poi, il CCNL Chimici che, sebbene rinnovato tempestivamente, ha previsto, in sostituzione dell'incremento retributivo previsto per il mese di ottobre 2015, un elemento distinto della retribuzione di pari importo da erogare fino al 31 dicembre 2016, senza che abbia alcun riflesso sugli istituti contrattuali o legali.

Infine, cinque accordi non prevedono alcuna indennità di vacanza contrattuale, in quanto in due casi il CCNL è stato rinnovato tempestivamente (CCNL Cemento, calce e gesso, CCNL Gomma-plastica) mentre negli altri tre la stessa viene assorbita nei minimi contrattuali (CCNL Terziario e forse CCNL Bancari, CCNL Studi professionali).

8. Partecipazione e bilateralità

I punti chiave dell'analisi

- Non diversamente da quanto emerso nello scorso rapporto, la contrattazione del 2015 si caratterizza per una regolamentazione esclusiva degli istituti qualificanti una partecipazione di tipo organizzativo.
- Si evidenzia la totale assenza di interventi in materia di partecipazione alla *governance* e di tipo economico e finanziario.
- La maggior parte dei rinnovi istituisce nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale, oppure confermano quelli già esistenti.
- Gli interventi sulla bilateralità sono di diversa natura: in pochi casi si espandono le funzioni degli enti; in altri casi si aggiustano le entità dei contributi; in altri ancora sono previsti meccanismi sanzionatori in caso di *non compliance* delle strutture territoriali.
- Similmente a quanto emerso negli anni precedenti, alcune intese disciplinano l'ammontare dei permessi sindacali. I criteri individuati per stabilire il monte ore dei permessi variano di settore in settore. Si registrano poi alcuni interventi di regolamentazione del diritto di assemblea e affissione.

8.1. Partecipazione organizzativa

8.1.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione

Gli organismi paritetici

La maggior parte dei rinnovi istituisce nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale ⁽¹⁵⁰⁾, oppure confermano quelli già esistenti. Tra gli organismi nazionali si segnalano la Commissione paritetica per la partecipazione istituita dal CCNL CED, il Gruppo paritetico con l'incarico di definire gli impegni presi dal CCNL Bancari in materia di occupazione, l'Osservatorio nazionale permanente istituito dal CCNL Scuola non statale con lo scopo di individuare le scelte volte alla soluzione dei problemi economici, sociali ed occupazionali del settore. Sempre nel CCNL Scuola non statale si segnala la presenza della Commissione Paritetica Nazionale preposta a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del CCNL, in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata e composizione delle controversie ⁽¹⁵¹⁾. Si segnalano nel CCNL Marittimi la Commissione paritetica per le controversie sindacali, il Comitato paritetico per la vigilanza sull'applicazione del regolamento dei turni particolari e il Comitato paritetico per il lavoro marittimo ⁽¹⁵²⁾. Il CCNL Trasporto pubblico locale prevede il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato Sicurezza sul lavoro.

Infine, nel CCNL Cemento, calce e gesso, è stato costituito un "Gruppo di lavoro" – formato da tre rappresentanti della parte datoriale e tre della parte sindacale – chiamato a formulare una proposta di codice di condotta in materia di mobbing e/o molestie sessuali.

⁽¹⁵⁰⁾ È il caso ad esempio del rinnovo del CCNL Chimici, che prevede la costituzione obbligatoria di un Osservatorio aziendale, composto dalla Direzione aziendale e dalle RSU, per tutte le imprese sopra i cinquanta dipendenti e per i Gruppi industriali, al fine di svolgere attività informativa, consultiva e istruttoria su temi concordati dalle parti ed indicati da linee guida nazionali.

⁽¹⁵¹⁾ Questo organismo paritetico è previsto anche a livello regionale.

⁽¹⁵²⁾ I tre organismi paritetici si riferiscono ai lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da traghetto superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da traghetto superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l.

Informazione e consultazione

Solo cinque rinnovi contrattuali prevedono clausole a contenuto obbligatorio in materia di informazione e consultazione ⁽¹⁵³⁾. In particolare questi accordi prevedono un rafforzamento del sistema d'informazione a livello aziendale tramite la costituzione di organismi paritetici ⁽¹⁵⁴⁾, oppure estendendo l'ambito di applicazione soggettivo ⁽¹⁵⁵⁾ o oggettivo ⁽¹⁵⁶⁾ dell'informativa sindacale aziendale.

In altri casi, viene rafforzato il sistema di informazione sindacale a livello nazionale ⁽¹⁵⁷⁾.

Vi è poi il CCNL Marittimi che prevede un sistema di informazione e consultazione preventiva istituzionalizzato in comitati paritetici a livello

⁽¹⁵³⁾ CCNL Chimici, CCNL Scuola non statale, CCNL Marittimi, CCNL Cemento, calce e gesso, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽¹⁵⁴⁾ Si veda, in tal senso, il CCNL Chimici che – sulla falsariga di quanto previsto a livello nazionale – dispone l'obbligo per le imprese sopra i cinquanta dipendenti e i gruppi industriali di istituire un Osservatorio aziendale, composto da Direzione aziendale e RSU, nel quale dare attuazione al diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori.

⁽¹⁵⁵⁾ Si veda il CCNL Cemento, calce e gesso che rafforza il sistema di informazione sindacale, estendendone l'obbligatorietà a tutte le aziende con almeno 30 lavoratori, mentre prima il limite minimo era 50 lavoratori.

⁽¹⁵⁶⁾ Nel CCNL Cemento, calce e gesso, adesso, le aziende devono fornire, alle RSU, anche la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso. Il CCNL Trasporto pubblico locale, invece, stabilisce che l'informativa, riguardante le sole imprese con almeno 25 dipendenti, ha per oggetto le eseguenti materie: proiezione relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo e all'inserimento di nuove tecnologie; tendenze occupazionali; problematiche occupazionali legate a ristrutturazioni produttive o innovazioni tecnologiche; linee di politiche produttive; andamento dei principali indicatori economici.

⁽¹⁵⁷⁾ Si veda il CCNL Cemento, calce e gesso che estende l'obbligo di informazione delle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a tutti i gruppi industriali dei settori calce, gesso e malta con almeno 200 lavoratori, mentre prima il limite minimo era 250. Inoltre, le aziende devono fornire alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, anche la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso. Anche il CCNL Trasporto pubblico locale introduce un'informativa a livello nazionale avente ad oggetto: gli scenari evolutivi del mercato del trasporto; andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro; fabbisogni formativi; pari opportunità; sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

nazionale e territoriale, dai quali dover passare per poi formulare e realizzare linee di tendenza del settore dell'armamento nell'ambito della politica generale dei trasporti e degli orientamenti comunitari in materia.

Infine, occorre menzionare il CCNL Scuola non statale che si limita a garantire un costante flusso informativo, a favore delle OO.SS., relativamente a personale dipendente, organizzazione del lavoro, funzionamento dei servizi e gestione del personale.

8.1.2. Gli enti bilaterali

Anche nella tornata di rinnovi del 2015 emerge un'importanza strategica della bilateralità non solo quale sistema atto ad erogare prestazioni di welfare volte ad implementare il trattamento economico e normativo del lavoratore ⁽¹⁵⁸⁾ ma pure quale strumento in grado di migliorare il sistema di relazioni sindacali ⁽¹⁵⁹⁾. Generalmente, la maggior parte dei rinnovi analizzati prende in considerazione il bilateralismo quale oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori, nonché di strumento per la gestione di specifiche materie a livello aziendale o settoriale.

Alcuni accordi prevedono delle modifiche volte ad ampliare le funzioni svolte dagli enti bilaterali ⁽¹⁶⁰⁾. In altri sono previsti aggiustamenti al sistema di contribuzione alla bilateralità o all'elemento distinto della retribuzione, previsto in sostituzione della contribuzione alla bilateralità ⁽¹⁶¹⁾.

Nel CCNL Terziario è da sottolineare l'introduzione della facoltà in capo alle parti sociali di prevedere misure sanzionatorie da applicare a quegli enti bilaterali territoriali che non rispettino le previsioni del CCNL, come ad esempio i principi e i criteri del loro funzionamento.

⁽¹⁵⁸⁾ Cfr. CCNL Chimica artigianato.

⁽¹⁵⁹⁾ Cfr. CCNL Terziario, CCNL Scuola non statale.

⁽¹⁶⁰⁾ Si veda, ad esempio, il rinnovo del CCNL Terziario che riconosce all'ente bilaterale nazionale la possibilità di svolgere le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendimento per le imprese multilocalizzate e agli enti bilaterali territoriali il compito di ricevere comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale, di flessibilità dell'orario, nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali.

⁽¹⁶¹⁾ Cfr. CCNL CED, CCNL Studi professionali.

8.1.3. Diritti e prerogative sindacali

Le rappresentanze sindacali in azienda

In materia di rappresentanza sindacale in azienda, alcuni rinnovi contengono clausole che non sembrano mostrare alcuna predilezione per un particolare modello di rappresentanza sindacale aziendale, considerando ugualmente vevoli il modello delle RSU o della RSA ⁽¹⁶²⁾. Diversamente il CCNL Chimici ⁽¹⁶³⁾ e il CCNL Trasporto pubblico locale ⁽¹⁶⁴⁾ privilegiano il modello delle RSU.

Un'analisi a se stante merita il CCNL Marittimi che, date le specificità del settore, prevede regole sensibilmente diverse a seconda della tipologia di personale a cui si riferisce. Nel caso dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da traghetto superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da traghetto superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l., viene privilegiato il modello della RSA (denominate nel settore in questione "rappresentanze sindacali di bordo"), prevedendo allo stesso tempo la possibilità di sperimentare il modello delle RSU limitatamente a determinati ambiti merceologici o territoriali, individuati a livello nazionale. Invece, con riferimento al personale di terra, l'accordo contiene una clausola che privilegia il modello delle RSU ⁽¹⁶⁵⁾.

I permessi sindacali

Similmente a quanto emerso negli anni precedenti, alcune intese disciplinano l'ammontare dei permessi sindacali talvolta parametrando al numero di dipendenti ⁽¹⁶⁶⁾, oppure alle dimensioni delle unità produttive

⁽¹⁶²⁾ Cfr. i rinnovi del CCNL Studi professionali, CCNL Scuola non statale.

⁽¹⁶³⁾ L'intesa non esprime in modo esplicito questa preferenza verso il modello delle RSU. Tuttavia nell'enfatizzare il ruolo strategico della formazione per garantire un sistema di relazioni industriali sempre più partecipativo e responsabile, indica una serie di azioni riferite esclusivamente alle RSU.

⁽¹⁶⁴⁾ L'accordo riprende pedissequamente tutti gli Accordi interconfederali in materia di rappresentanza stipulati nel 2014 da Confindustria e Confservizi.

⁽¹⁶⁵⁾ L'intesa riprende l'accordo interconfederale in materia di RSU, prevedendo di darvi corso per le unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di quindici dipendenti amministrativi.

⁽¹⁶⁶⁾ È il caso del CCNL Scuola non statale che prevede un'ora e trenta minuti di

⁽¹⁶⁷⁾. Altri, invece, prevedono un numero fisso di permessi calcolati su base mensile ⁽¹⁶⁸⁾ o annuale ⁽¹⁶⁹⁾. Più complesso è invece il calcolo dei permessi sindacali nell'ambito del CCNL Trasporto pubblico locale che si basa sul numero di dipendenti, il numero di iscritti ai sindacati rilevati al 31 ottobre dell'anno precedente e su altri criteri ⁽¹⁷⁰⁾.

In alcuni casi sono poi precisate le modalità di fruizione di questi permessi. In particolare, vi sono disposizioni dedicate alla forma e ai contenuti della richiesta del permesso ⁽¹⁷¹⁾, al periodo minimo di preavviso da rispettare per la richiesta ⁽¹⁷²⁾ oppure vi sono clausole che stabiliscono il numero massimo di permessi sindacali concedibili contestualmente ⁽¹⁷³⁾.

Ci sono infine casi in cui si riconosce alla contrattazione di II livello la possibilità di regolamentare in modo differente la disciplina di fruizione dei permessi sindacali ⁽¹⁷⁴⁾.

permesso retribuito per singolo lavoratore in servizio.

⁽¹⁶⁷⁾ Cfr. CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra) che prevede un minimo di nove ore di permessi mensili nelle unità produttive con più di duecento dipendenti. Invece, con riferimento alle unità produttive fino a duecento dipendenti, prevede un'ora e trenta minuti di permesso retribuito per singolo lavoratore in servizio.

⁽¹⁶⁸⁾ Cfr. CCNL Marittimi (limitatamente a equipaggi su unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi trasporto passeggeri).

⁽¹⁶⁹⁾ Cfr. CCNL Studi professionali e CCNL Scuola non statale, con riferimento ai permessi riconosciuti ai dirigenti sindacali provinciali, regionali e nazionali.

⁽¹⁷⁰⁾ Nel calcolo del monte ore annuo di permessi sindacali occorre tener conto anche delle Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda, delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e presenti in azienda, nonché delle Organizzazioni sindacali riconosciute in azienda che abbiano presentato le liste per le elezioni delle RSU.

⁽¹⁷¹⁾ Il CCNL Trasporto pubblico locale statuisce che richiesta debba essere scritta e contenere le generalità dei fruitori e i giorni di calendario interessati dal permesso.

⁽¹⁷²⁾ Nel CCNL Trasporto pubblico locale, il preavviso minimo è di due giorni lavorativi, elevabile a cinque giorni di calendario in caso di richiesta di permesso sindacale per più di tre giornate consecutive. Il CCNL Scuola non statale stabilisce, invece, che i permessi possono essere usufruiti purché richiesti con un preavviso minimo di 6 giorni lavorativi, riducibili a 3 giorni in caso di comprovata urgenza; mentre nel CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra) è previsto un preavviso scritto di almeno 24 ore.

⁽¹⁷³⁾ Ad esempio Il CCNL Trasporto pubblico locale prevede un numero di permessi proporzionato alla dimensione dell'organico aziendale.

⁽¹⁷⁴⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL Trasporto pubblico locale.

Assemblea e affissione

A differenza dello scorso rapporto, alcuni degli accordi analizzati intervengono in materia di diritto di assemblea, talvolta regolamentandone dettagliatamente le modalità di attuazione ⁽¹⁷⁵⁾, oppure semplicemente rammentando il potere delle rappresentanze sindacali di indire assemblee ⁽¹⁷⁶⁾. In due intese viene fatto semplicemente riferimento alla possibilità di affiggere pubblicazioni, testi, inerenti materie di interesse sindacale ⁽¹⁷⁷⁾.

9. Regole

I punti chiave dell'analisi

- Nessuna particolare novità si registra in materia di regolazione dei livelli contrattuali. In tutti i settori sono due: in alcuni casi il secondo livello è individuato nell'azienda, in altri nel territorio (anche regionale).
- Il principio della delega e del *ne bis in idem* si confermano come tecniche di coordinamento tra livelli contrattuali. Oramai in tutti i settori a queste regole di carattere generale fanno eccezione le clausole di uscita che consentono alla contrattazione aziendale di derogare, a certe condizioni, quanto stabilito dal CCNL.
- Al pari di quanto rilevato nel primo rapporto, l'esigibilità dei contratti collettivi è un tema poco trattato nella contrattazione di categoria. La tregua sindacale riguarda sempre i periodi di rinnovo. Solamente due accordi prevedono misure di proceduralizzazione dello sciopero.

⁽¹⁷⁵⁾ Cfr. CCNL Scuola non statale, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. CCNL Marittimi, limitatamente a: lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da traghetti superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da traghetti superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l.; equipaggi su unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi trasporto passeggeri e personale di terra.

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. CCNL Scuola non statale e CCNL Marittimi (limitatamente al personale di terra).

9.1. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva

Sei rinnovi intervengono sulle regole di coordinamento contrattuale, confermando l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli.

Di questi, tre prevedono un decentramento contrattuale a livello aziendale ⁽¹⁷⁸⁾, uno un decentramento a livello regionale ⁽¹⁷⁹⁾ e un altro ancora prevede alternativamente un decentramento a livello aziendale o ad altro livello secondario ⁽¹⁸⁰⁾. Un elemento d'innovazione rispetto al precedente rapporto è riscontrabile nel settore della Scuola non statale, dove è prevista una contrattazione di II livello, su base regionale, nelle materie delegate dal CCNL e, nell'ambito di questa, alcune materie vengono a loro volta delegate alla contrattazione integrativa di istituto, «al fine di armonizzare le esigenze didattico-organizzative degli istituti».

Non si ravvisano, invece, novità con riferimento alle regole di coordinamento degli assetti contrattuali. Quasi tutti i settori sono coordinati secondo il principio della delega ⁽¹⁸¹⁾ e del *ne bis in idem* ⁽¹⁸²⁾, pur consentendo, attraverso la previsione di clausole di uscita, ai livelli decentrati di modificare e rinegoziare, in determinate circostanze e secondo specifiche procedure, le previsioni del CCNL.

Alcune peculiarità si possono poi riscontrare nel CCNL CED e nel CCNL Chimici. Nel primo accordo menzionato, vengono previsti dei requisiti sostanziali ⁽¹⁸³⁾ e procedurali ⁽¹⁸⁴⁾ per poter attuare una contrattazione decentrata. Invece, l'aspetto caratteristico del CCNL Chimici consta nel fatto che, laddove non sia previsto un premio a livello azien-

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr. CCNL CED (l'accordo previgente prevedeva invece un decentramento contrattuale a livello regionale), CCNL Chimici, CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. CCNL Studi professionali.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. CCNL Marittimi.

⁽¹⁸¹⁾ A titolo d'esempio, il CCNL Chimici ha aggiunto, tra le varie materie delegate alla contrattazione di II livello, la gestione delle tematiche inerenti «l'invecchiamento attivo anche con riferimento al tema dell'uscita dal turno e dei suoi riflessi sulle maggiorazioni».

⁽¹⁸²⁾ Si veda il CCNL Scuola non statale dove si dispone che «la contrattazione di istituto decentrata deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL».

⁽¹⁸³⁾ La contrattazione integrativa aziendale si svolge nell'ambito di quelle aziende con un organico superiore ai dieci dipendenti.

⁽¹⁸⁴⁾ La validità degli accordi è subordinata alla certificazione degli stessi da parte dell'ente bilaterale nazionale.

dale, è possibile applicare il premio variabile PMI, secondo le modalità previste dall'intesa previgente, oppure, a titolo di elemento perequativo, riconoscere il premio previsto dall'accordo previgente o individuare iniziative di welfare contrattuale e/o formazione a cui destinare i medesimi importi del predetto premio.

9.2. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva

Tregua sindacale

Solo due accordi hanno disciplinato clausole di tregua sindacale ed in modo parzialmente differente ⁽¹⁸⁵⁾.

Il CCNL Studi professionali prevede una clausola di tregua sindacale in forza della quale durante il periodo delle trattative di rinnovo, 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 o a procedere ad azioni dirette riferite al rinnovo contrattuale. Viene poi prevista una clausola a carattere programmatico con la quale le parti stabiliscono di individuare successivamente delle procedure volte a garantire il rispetto della tregua sindacale sia nella fase di rinnovo del CCNL che del contratto collettivo di II livello. Nel CCNL Scuola non statale, invece, la tregua sindacale ha una durata massima di due mesi che decorrono un mese prima la scadenza del CCNL o al momento della presentazione della piattaforma negoziale, a seconda che quest'ultima sia presentata nei termini previsti dal CCNL o meno.

Regolazione dello sciopero

Delle tredici intese prese a campione, il CCNL Marittimi – e limitatamente ai lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e da tragheto superiori a 151 t.s.l. e comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi da carico e da tragheto superiori a 151 t.s.l. e inferiori, rispettivamente, a 3.000 o 4.000 t.s.l. – regola lo sciopero. Non si tratta, però, di una normativa innovativa bensì di una conferma della validità del Protocollo di intesa per i trasporti pubblici, sottoscritto il 18 luglio

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. CCNL Studi professionali, CCNL Scuola non statale.

1986, che ha disciplinato: i periodi dell'anno esclusi dallo sciopero; la titolarità a revocare e sospendere lo sciopero; le procedure di attuazione dello sciopero, nonché le norme di rarefazione.

Vi è poi il CCNL Chimici che introduce una piccola modifica alla regolazione dello sciopero al fine di garantire la sicurezza degli impianti⁽¹⁸⁶⁾.

⁽¹⁸⁶⁾ La disposizione contrattuale stabilisce che, entro due giorni precedenti la data di effettuazione di uno sciopero e in relazione alle sue modalità, si realizzino intese volte a prevedere: gli assetti degli impianti per la durata dello sciopero, la composizione delle squadre di sicurezza, nonché le modalità per la gestione delle altre attività e del personale non coinvolto dallo sciopero.

Sezione II

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE NEL SETTORE AGRICOLO

SOMMARIO: *Descrizione del campione di accordi territoriali e quadro di sintesi.* – 1. Il contesto: la contrattazione agricola ai tempi della crisi. – 1.1. Crisi globale e crisi di settore: il ruolo delle istituzioni pubbliche nazionali ed europee. – 1.2. Il ruolo della contrattazione agricola. – 2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro. – 2.1. Organizzazione del lavoro. – 2.1.1. Orario di lavoro. – 2.1.2. Riposo settimanale. – 2.1.3. Interruzioni e recuperi. – 2.1.4. Banca ore. – 2.1.5. Ferie. – 2.1.6. Festività. – 2.1.7. Lavoro notturno, straordinario e festivo. – 2.2. Classificazione. – 2.3. Formazione. – 2.4. Attrezzi ed utensili. – 2.5. Trasferimenti e trasferta. – 2.6. Vendita dei prodotti sulla pianta. – 2.7. Salute, sicurezza, ambiente, igiene. – 3. Flessibilità del rapporto di lavoro. – 3.1. Flessibilità in entrata. – 3.1.1. Mercato del lavoro. – 3.1.2. Categorie di lavoratori. – 3.1.3. Tipologie contrattuali. – 3.2. Flessibilità in uscita. – 3.2.1. Trapasso d'azienda. – 3.2.2. Licenziamenti individuali. – 3.2.3. Norme disciplinari. – 4. Situazioni di crisi specifiche. – 5. Appalti. – 6. Welfare contrattuale. – 6.1. Permessi per la conciliazione vita-lavoro. – 6.2. Trasporti e asili nido. – 6.3. Alloggi e annessi. – 6.4. Welfare e bilateralità. – 7. Politica salariale. – 7.1. Retribuzione ed aumenti salariali. – 7.2. Premio di produttività. – 7.3. Tredicesima, quattordicesima e scatti di anzianità. – 7.4. Obblighi particolari tra le parti. – 7.5. Cottimo. – 7.6. Contributo di assistenza contrattuale. – 8. Partecipazione e bilateralità. – 8.1. Il ruolo delle relazioni sindacali. – 8.2. Gli enti bilaterali agricoli territoriali e le Casse *extra legem*. – 8.3. Osservatori provinciali. – 8.4. Tutela del delegato d'azienda. – 8.5. Quote sindacali per delega. – 9. Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo. – 9.1. Oggetto del contratto e sfera di applicazione. – 9.2. Il doppio livello di contrattazione. – 9.3. Le materie e gli istituti oggetto di delega alla contrattazione provinciale. – 9.4. Le organizzazioni firmatarie dei CPL. – 9.5. Condizioni di miglior favore.

Descrizione del campione di accordi territoriali e quadro di sintesi

Il campione di riferimento

In questa sezione del rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dagli **accordi territoriali sottoscritti nel settore agricolo**. Al pari del lavoro svolto con riguardo ai CCNL e agli integrativi aziendali, l'analisi è volta ad identificare i **punti di convergenza e diversità tra la prassi contrattuale e le linee programmatiche di riforma**

del sistema di relazioni industriali promosse da Cgil, Cisl e Uil.

I punti chiave dell'analisi

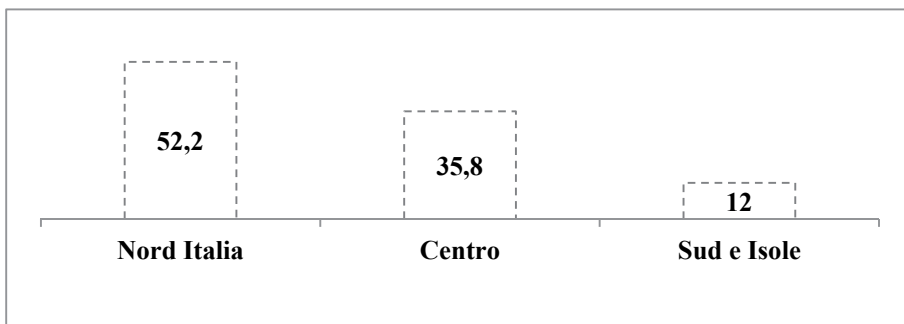
- Premesso il carattere speciale del quadro regolatorio applicabile agli istituti del rapporto di lavoro in agricoltura, anche nel sistema contrattuale agricolo si riscontrano forme equivalenti agli istituti e alle materie fondanti il nuovo paradigma di relazioni industriali tratteggiato da Cgil, Cisl e Uil.
- Al di là del dato tecnico – che vede le disposizioni normative lavoristiche generalmente applicabili, derogate da regole speciali dotate di un maggior grado di flessibilità – i contenuti della contrattazione territoriale in agricoltura si presentano, a confronto con i CCNL e gli accordi aziendali analizzati in questo rapporto, come i più vicini alla visione del ruolo della contrattazione collettiva promossa dalle tre maggiori confederazioni sindacali.
- Dall'analisi dei contenuti contrattuali, infatti, emerge il carattere flessibile e allo stesso tempo inclusivo della contrattazione provinciale agricola.
- Se per un verso il mercato del lavoro è regolato da disposizioni piuttosto elastiche, dall'altro sono molto diffusi nella contrattazione provinciale strumenti di protezione, inclusione e valorizzazione del capitale umano agricolo, anche nella sua dimensione di diversità, vuoi attraverso la leva della formazione e del welfare, vuoi per il tramite di istituti a tutela della professionalità e occupabilità, nonché della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- La partecipazione nel settore agricolo si realizza quasi completamente nella dimensione della bilateralità, nazionale e territoriale.
- Sotto il profilo dell'articolazione degli assetti contrattuali, una peculiarità del settore è data dalle funzioni che svolgono i due livelli di contrattazione (nazionale e territoriale): la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, per un biennio di validità contrattuale è

delegata anche alla contrattazione territoriale, insieme alla politica degli inquadramenti professionali.

Distribuzione geografica del campione

Il campione dei contratti provinciali di lavoro (CPL) a disposizione della *data base ADAPT* e qui oggetto di studio consta di **sessantasette (67) contratti collettivi provinciali per gli operai agricoli e florovivaisti**, di cui il 35,8% inerenti alle province meridionali e le Isole, il 12% le province centrali ed il 52,2% le province settentrionali della Penisola.

Grafico 1: Distribuzione geografica del campione di accordi provinciali (%)



Fonte: *Data base ADAPT* www.farecontrattazione.it

Parti firmatarie

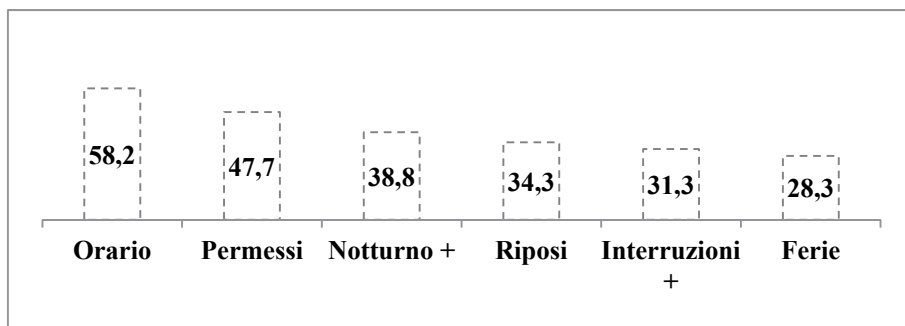
I contratti esaminati danno conto del reciproco e stabile riconoscimento tra le organizzazioni sindacali storicamente operanti nel settore. In effetti, si registra un quadro in cui (eccetto casi molto limitati) **la quasi totalità delle intese (98,3%) è stata sottoscritta unitariamente dalle tre confederazioni e federazioni maggiormente rappresentative del settore agricolo**, nelle forme delle rispettive strutture federative territoriali: per parte datoriale, Confagricoltura, Coldiretti e Confederazione Italiana Agricoltori; per parte sindacale, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil.

Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata

dell'organizzazione del lavoro

In linea con la proposta unitaria a firma Cgil, Cisl e Uil, la maggior parte dei contratti provinciali (CPL) prevede **disposizioni specifiche rivolte all'organizzazione del lavoro in generale, e alle prassi di gestione negoziata della stessa**, riservando agli istituti dell'orario di lavoro (58,2% dei CPL), del riposo settimanale e giornaliero (34,3%), delle ferie (28,3%), del lavoro notturno, straordinario e festivo (38,8%), delle interruzioni di lavoro e dei recuperi (31,3%) e dei permessi (47,7%) una disciplina, in molti casi, vincolata alla **natura aleatoria e frammentaria della produzione agricola, al suo essere legata indissolubilmente ai fattori climatici e stagionali**. A latere, quegli istituti tipicamente riferibili al settore agricolo: attrezzi ed utensili (10,4%) e vendita di prodotti sulla pianta (11,9%).

Grafico 2: Frequenza degli istituti relativi alla materia dell'orario di lavoro (%)



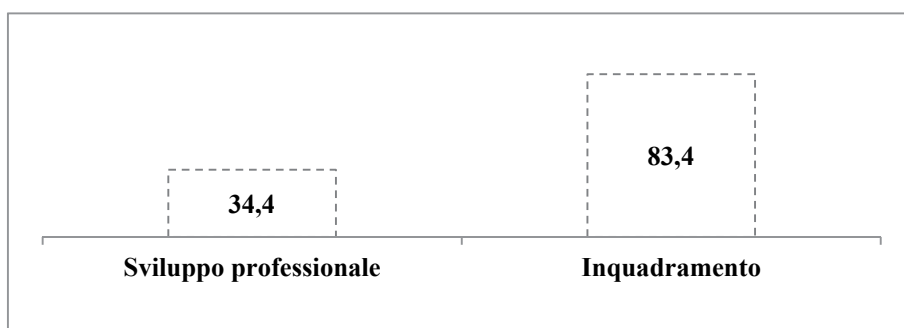
Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

In controtendenza rispetto alla proposta delle tre confederazioni sindacali, che alla materia non dedica spazi, **l'83,4% dei CPL analizzati prevede disposizioni relative all'inquadramento e alla classificazione degli operai agricoli e florovivaisti**, dando attuazione alla delega del CCNL che rimette alla contrattazione provinciale la definizione delle mansioni, del profilo professionale e del livello d'inquadramento degli operai agricoli.

Un maggiore allineamento con la proposta sindacale si rinviene inve-

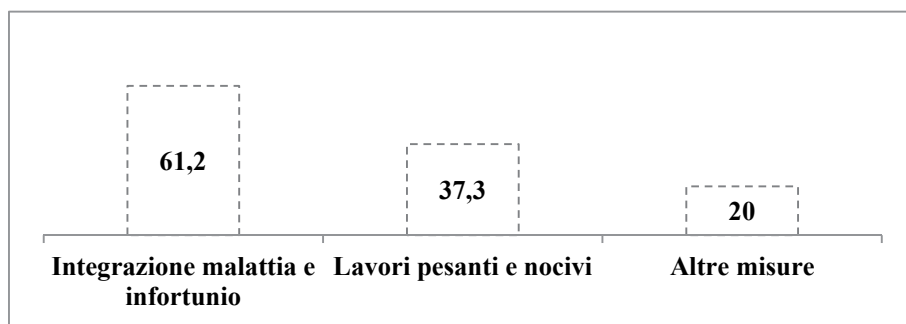
ce in materia di sviluppo professionale. Regolati nel 34,4% delle intese del campione, gli interventi in materia si realizzano infatti, prevalentemente in **misure riguardanti i permessi per la formazione continua e il recupero scolastico**, istituti cui Cgil, Cisl e Uil hanno dedicato ampio spazio. A questi, si aggiungono diversi **interventi formativi promossi tramite il sistema della bilateralità**.

Grafico 3: Frequenza delle materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

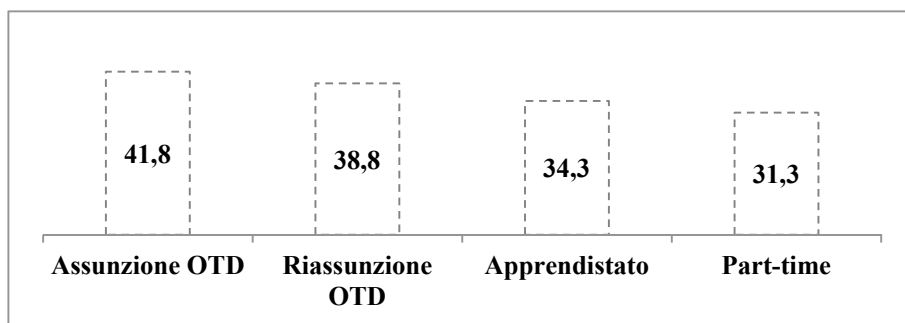
In materia di salute e sicurezza, disciplina privilegiata viene riservata ai **lavori pesanti e nocivi**: il 37,3% dei CPL prevede espresse disposizioni dirette ad alleggerire i carichi di quei lavoratori che svolgono mansioni usuranti, là dove **il 61,2% del campione agricolo, si occupa di disciplinare l'integrazione di malattia e infortunio sul lavoro** gravante sul datore di lavoro. Altre previsioni in materia sono gestite tramite il sistema della bilateralità.

Grafico 4: Frequenza degli istituti in materia di salute e sicurezza (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Flessibilità del rapporto di lavoro

In ragione delle specificità del rapporto di lavoro in agricoltura, il raccordo tra il documento di Cgil, Cisl e Uil e la prassi contrattuale sulla flessibilità in entrata e in uscita è di non facile ricostruzione. Ciò che emerge dall'analisi, tuttavia, è sicuramente la **volontà delle parti contrattuali di contenere gli effetti negativi della stagionalità dei rapporti e del *turn over* attraverso una rete di strumenti che consenta di non disperdere le professionalità dei rapporti di lavoro a termine (OTD)**. Nel merito, il 41,8% dei CPL di cui al campione regola espressamente l'assunzione della manodopera agricola, che nel settore si configura essenzialmente quale manodopera a tempo determinato, legata all'espletamento di specifiche fasi lavorative connesse ai cicli produttivi. Accanto a tale istituto si pone quello della riassunzione, vincolo gravante sul datore di lavoro e a favore dell'operaio a tempo determinato alla scadenza di ogni fase lavorativa. Ricorrente nel 38,8% del campione, la riassunzione si concretizza in una specifica forma di diritto di precedenza.

Grafico 5: Frequenza degli istituti del mercato del lavoro (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

In relazione al tema dello spostamento fisico dei lavoratori nel territorio di più province in concomitanza con le campagne di raccolta agricola (evenienza peculiare di tale settore), si pongono quelle disposizioni con cui le parti definiscono **obblighi reciproci di gestione del fenomeno migratorio, soprattutto extracomunitario.**

Temi, quello della riassunzione e della gestione territoriale della manodopera, fortemente connessi all'istituto contrattuale delle **“convenzioni”, strumento finalizzato a favorire i programmi di riassunzione degli operai a tempo determinato**, predisposti dalle aziende in concomitanza con le campagne stagionali di raccolta, ai fini dello svolgimento delle medesime mansioni svolte nella campagna precedente.

In riferimento, poi, alle caratteristiche personali del lavoratore si rinviengono numerose disposizioni **riservate alla gestione della lavoratrice madre, dei lavoratori minori, dei lavoratori disabili, dei lavoratori migranti ed extracomunitari.**

Accanto alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato, si contraddistinguono due tipologie contrattuali disciplinate con puntualità dalle parti sociali agricole: il part time, che ricorre nel 31,3% dei CPL, e l'apprendistato professionalizzante, che ricorre nel 34,3% dei casi.

Scarsi i riferimenti contrattuali in tema di flessibilità in uscita, in quanto rimessi sostanzialmente alla contrattazione nazionale: si fanno notare le specificazioni fornite dalle parti provinciali in materia di licenziamenti individuali e norme disciplinari, senza alcun tipo di intervento regolativo sulle conseguenze del licenziamento illegittimo (ad ec-

cezione dell'accordo provinciale di Bolzano).

Gestione delle crisi

Non particolarmente diffuse neppure le disposizioni in materia di gestione delle crisi nell'accezione rinvenibile nel modello contrattuale Cgil, Cisl, e Uil (relativa al contratto di solidarietà espansiva e ai criteri di scelta dei lavoratori nell'ambito dei licenziamenti collettivi), là dove nella contrattualistica agricola di riferimento coincidono per lo più con **prassi di amministrazione negoziata delle conseguenze climatiche e degli eventi calamitosi sul rapporto di lavoro**, tali da compromettere significative quantità del raccolto, o da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi.

Appalti

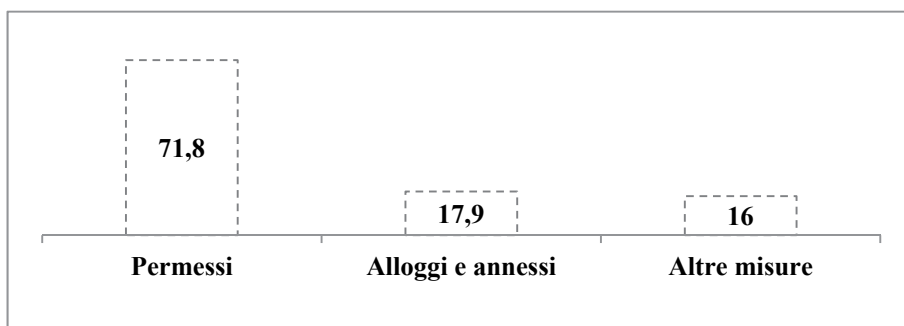
Solo tredici CPL si occupano di regolare la disciplina degli appalti e dell'affidamento a terzi delle fasi di lavorazione. Ciò nonostante, in essi, ammettendosi che il **contratto d'appalto di opere o servizi possa dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, si rinvengono strumenti di contrasto della possibile diffusione del fenomeno percepito pregiudizievole per la concorrenza tra le imprese agricole (oltre che lesivo degli interessi dei lavoratori)** nelle forme, per lo più, dell'inserimento di clausole specifiche nel contratto di appalto finalizzate a garantire la liceità dell'appalto, di obblighi di comunicazione e informazione alle rappresentanze sindacali in azienda e all'Osservatorio provinciale; dell'impegno congiunto al ricorso a procedure di certificazione dei contratti presso gli organi abilitati per legge.

Welfare contrattuale

Il 71,8% dei CPL che contemplano permessi dedicano una disciplina espressa a quelli straordinari, riconosciuti al fine di **conciliare alcune esigenze di vita del lavoratore con il lavoro, in caso di malattia, maternità, paternità, matrimonio, decesso di parenti e nei confronti di alcuni "soggetti deboli" assistiti da tutela rafforzata**. Accanto a tali agevolazioni, alcuni CPL riservano esplicita disciplina di tutela alla prole del lavoratore, soprattutto in tema di asili nido. Una particolare consuetudine e forma di sostegno al lavoratore agricolo consiste nel riservargli

l'alloggio e gli annessi per tutto il periodo della fase lavorativa o della raccolta. L'istituto ricorre nel 17,9% dei casi.

Grafico 6: Frequenza degli istituti in materia di welfare (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Politica salariale

La totalità dei CPL in esame contiene disposizioni in merito alla **retribuzione e agli aumenti salariali della retribuzione degli operai** che dalla contrattazione nazionale sono rimessi a quella provinciale.

Il 47,7% del campione agricolo contempla poi disposizioni inerenti il premio di produttività. Sebbene le parti sociali, in molti dei CPL, facciano registrare una certa difficoltà a definire indici non generici di premialità – in quanto riconducibili ad un tipo di occupazione per ovvi motivi dipendente dalla resa della terra, nonché ad un livello contrattuale (quello provinciale) troppo lontano dalle esigenze della singola azienda – in molti altri arrivano a disciplinare i meccanismi premiali in relazione a diversi parametri di qualità e produttività del lavoro.

Il 17,9% dei CPL, infine, prevede la possibilità di retribuire gli operai a cottimo: una categoria retributiva, questa, retaggio fisiognomico del lavoro agricolo e della connaturata fisicità all'esecuzione delle mansioni.

Grafico 7: Frequenza degli istituti in materia di retribuzione (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Partecipazione e bilateralità

Sul presupposto del costante riconoscimento dei rispettivi ruoli di rappresentanza, le parti sociali in agricoltura intravedono nelle relazioni sindacali uno strumento di partecipazione alla *governance* globale del mercato e dei flussi di manodopera, passando per **interlocazioni sistematiche su temi condivisi**.

Strumento privilegiato di coordinamento bilaterale sono le **Casse extra legem provinciali**, **gli enti bilaterali agricoli territoriali (previsti nell'86,5% dei casi)** e **gli Osservatori provinciali**, costituite dalle parti sociali al fine di corrispondere il trattamento integrativo in caso di malattia e infortunio e di attendere ad ulteriori funzioni, quali il monitoraggio costante del settore agricolo, le tendenze del mercato, la individuazione dei fabbisogni di formazione professionale, nonché l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali.

Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo

Il 52,2% dei contratti analizzati definisce espressamente l'oggetto e l'ambito di applicazione del contratto provinciale. I contratti provinciali si stipulano, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL, ed **hanno durata quadriennale**. Essi scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL.

Alla contrattazione provinciale spetta, rispetto agli operai agri-

coli, la definizione dei salari contrattuali, l'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, l'inquadramento in ciascuna area; rispetto ai florovivaisti, invece, è il CCNL stesso a definire i profili professionali e le loro caratteristiche generali. Alla contrattazione provinciale spetta altresì la disciplina delle materie specificatamente rinviata dal CCNL, potendo riguardare solamente istituti e materie diversi e non ripetitivi di quelli definiti a livello nazionale.

1. Il contesto: la contrattazione agricola ai tempi della crisi

I punti chiave dell'analisi

- Il 17,9% dei CPL oggetto di studio sono anticipati da premesse nelle quali le parti sociali forniscono una “panoramica”, più o meno dettagliata, dello stato di salute del settore agricolo. La parola “incertezza” è la più ricorrente nei testi contrattuali, soprattutto ma non solo nelle province del Mezzogiorno.
- I temi trattati riguardano di norma gli effetti generati dalla crisi economica, il ruolo che in una simile fase competerebbe alle istituzioni pubbliche, la funzione strategica dell'agricoltura nel complesso economico nazionale e le sfide globali cui le parti sociali e la contrattazione collettiva sono chiamate a dare risposta.

1.1. Crisi globale e crisi di settore: il ruolo delle istituzioni pubbliche nazionali ed europee

In tale scenario, così, si registra la presenza di CPL in cui le parti firmatarie, prendendo atto della crisi economica, lamentano l'evidente mancanza di una guida, l'assenza di un supporto istituzionale per il settore e di un “Sistema Paese” valevole per un recupero di competitività e per l'affermazione di una valida politica agricola nazionale ⁽¹⁾, con conseguente inesorabile involuzione del settore primario ⁽²⁾. Accanto a ciò, l'assoluta scarsità degli interventi da parte del Governo nazionale fina-

⁽¹⁾ Come sostenuto nelle premesse del CPL di Potenza.

⁽²⁾ Cfr. le premesse del CPL Brindisi.

lizzati ad ovviare alla crisi dell'agricoltura, ritenuti indispensabili ai fini del suo rilancio ⁽³⁾.

Una congiuntura economica, nazionale e internazionale, da un lato, ritenuta a tal punto sfavorevole da far vacillare le certezze ⁽⁴⁾ sulla natura storicamente anti-ciclica del settore agricolo (dunque da rimettere in discussione, in un contesto produttivo in cui i salari e i diritti sanciti dai CPL sono spinti verso il basso ⁽⁵⁾ e corrispondentemente cala l'occupazione) ⁽⁶⁾. Dall'altro, insufficientemente contrastata finanche dalle politiche europee della PAC 2014-2020 la quale, per quanto funzionale alla necessità di una riflessione sul futuro ruolo dell'agricoltura di fronte ai mutamenti globali ⁽⁷⁾, viene intesa più che altro quale fattore di aggravamento di una crisi già pervicace ⁽⁸⁾, foriera di incertezze per il settore ⁽⁹⁾, anziché effettiva opportunità di rilancio dello stesso.

1.2. Il ruolo della contrattazione agricola

Davanti al quadro di crisi così come delineato dalle parti sociali ⁽¹⁰⁾, a metà strada tra i CPL in cui ci si limita ad auspicare una presenza più solida dello Stato, in termini di partecipazione primaria al rilancio del settore agricolo (CPL Messina), e i CPL che si impegnano a promuovere tipica attività di *lobbying*, sotto forma di azioni sindacali di intervento e di coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni ⁽¹¹⁾, si inseriscono quelli che intravedono nella contrattazione e nel contratto di lavoro la forma privilegiata di contrasto allo stallo economico e produttivo, nonché uno strumento di effettivo superamento della crisi. Ciò, attraverso i benefici

⁽³⁾ Cfr. le premesse del CPL Messina.

⁽⁴⁾ Certezze rese in forma di constatazione di una "condizione differente" da ogni altro settore, com'è quella rinvenibile nelle premesse del CPL di Sondrio.

⁽⁵⁾ Cfr. le premesse del CPL Latina.

⁽⁶⁾ Cfr. le premesse del CPL Perugia.

⁽⁷⁾ Cfr. le premesse del CPL Brindisi.

⁽⁸⁾ Cfr. le premesse del CPL Messina.

⁽⁹⁾ Cfr. le premesse dei CPL Bologna.

⁽¹⁰⁾ A sostegno del quale taluni CPL (ad esempio quello di Livorno) non omettono di menzionare i danni economici prodotti dal fenomeno sempre più attuale delle frodi agroalimentari (*italian sounding*) e la conseguente necessità di tutelare da esse la posizione dei produttori.

⁽¹¹⁾ «Al fine di definire percorsi di valorizzazione delle produzioni agricole», come recitano le premesse del CPL Livorno.

discendenti da un “modello corretto di relazioni sindacali”, in grado di centrare obiettivi comuni in termini di efficienza e competitività produttiva ⁽¹²⁾; per il tramite di una condivisione delle opportunità di politiche contrattuali, atte alla ricerca di nuove occasioni di lavoro e di determinanti spinte all’investimento nell’impresa e nel lavoro agricolo (nel segno della buona occupazione e dell’innovazione) ⁽¹³⁾; per mezzo della dotazione di uno strumento contrattuale che contribuisca a superare gli evidenti ritardi normativi nel settore ⁽¹⁴⁾, che salvaguardi il potere di acquisto dei lavoratori e la competitività delle imprese ⁽¹⁵⁾, nonché la qualità dell’agricoltura italiana, da perseguirsi come “unica strada” per affrontare la sfida della competitività del mercato globale ⁽¹⁶⁾.

2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell’organizzazione del lavoro

I punti chiave dell’analisi

- Si riscontra una vocazione alla gestione concertata e bilaterale dell’organizzazione del lavoro.
- In materia di orario di lavoro, si registra un’ampia varietà regolativa, indice del ruolo che la contrattazione territoriale svolge nell’adattare le norme generali fissate dai CCNL.
- In generale, la regolazione oraria è dotata di un elevato grado di flessibilità, per rispondere a esigenze organizzative mutevoli in funzione del carattere meteoropatico e stagionale del settore.
- Sono diffusi alcuni istituti caratteristici della legislazione agricola, come le disposizioni specifiche in tema di interruzioni di lavoro e recuperi delle ore non lavorate a causa di forza maggiore (es. intemperie).

⁽¹²⁾ Cfr. le premesse del CPL Latina.

⁽¹³⁾ Come recitano le premesse del CPL Bologna.

⁽¹⁴⁾ Cfr. le premesse del CPL Nuoro.

⁽¹⁵⁾ Cfr. le premesse del CPL Latina.

⁽¹⁶⁾ Si vedano le premesse del CPL Brindisi.

- L'83,4% dei contratti provinciali analizzati prevede disposizioni relative alla classificazione degli operai agricoli e florovivaisti. Si tratta di misure di modificazione, integrazione o adattamento del sistema classificatorio alle specificità territoriali. Alcuni mestieri e alcune figure professionali sono presenti soltanto in specifici territori (es. il *malgaro*, il *sessista*, o il *palombaro*).
- La materia della formazione è quasi interamente gestita attraverso la bilateralità nazionale e territoriale. Sono però molto diffusi negli accordi provinciali i permessi per la formazione continua e recupero scolastico.
- Quasi la metà dei contratti provinciali interviene in materia di ambiente, salute e sicurezza, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione e all'eliminazione dei rischi per la salute, e al fine di poter garantire la salvaguardia dell'ambiente.

2.1. Organizzazione del lavoro

Il 14,9% dei CPL di cui al campione agricolo prevedono disposizioni specifiche rivolte all'organizzazione del lavoro degli OTI, provvedendo a normare la materia in funzione della delega espressa della contrattazione nazionale all'articolo 90.

Se alcuni CPL si rifanno integralmente a quanto regolamentato dal CCNL all'articolo 47, contestualmente riservando alle trattative aziendali l'individuazione di soluzioni inerenti il godimento dei diritti al riposo, alle ferie e «quant'altro, senza creare disfunzioni organizzative» (CPL Cosenza), altri si limitano a riprodurre la formula del CCNL (CPL Salerno), ovvero a riproporre la formula generica con cui, ai fini dell'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività e di garantire alle aziende la continuità dell'attività produttiva, le parti si impegnano a «considerare la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale» (CPL Napoli), ovvero a demandare la soluzione delle proble-

matiche poste dall'articolo 47 del CCNL ad uno studio dell'EBAT⁽¹⁷⁾.

Altri ancora, invece, al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività, ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva, prevedono un obbligo di co-decisione tra azienda e rappresentanze (con l'ausilio dell'Osservatorio provinciale) dei turni di lavoro (CPL Arezzo).

Tale "vocazione alla concertazione" si riscontra in maniera nitida e con formula ampia, ad esempio, nel CPL della provincia di Chieti: in base all'articolo 15, difatti, le parti si impegnano ad incontrarsi «di volta in volta, e comunque non meno di due volte l'anno» per affrontare i temi legati allo sviluppo aziendale, all'ottimale utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali (ferie, riposi, riduzioni di orario di lavoro) e concordare le misure atte allo scopo.

2.1.1. Orario di lavoro

Trentanove CPL disciplinano espressamente l'orario di lavoro, pari al 58,2% dei contratti di cui al campione.

L'orario di lavoro è fissato dai vari CPL a 39 ore settimanali, pari a 6,30 ore giornaliere (come da articolo 34 del CCNL), di norma distribuito su 5⁽¹⁸⁾ e 6 giorni settimanali⁽¹⁹⁾, ad eccezione di alcuni tipi particolari di lavoro, che vengono distribuiti in maniera difforme⁽²⁰⁾.

All'estremo opposto dei CPL che prevedono una disciplina piuttosto scarna dell'orario di lavoro (si veda il CPL della provincia di Messina) si rinvergono quelli che forniscono una dettagliatissima regolamentazione dello stesso⁽²¹⁾. Il contratto interprovinciale di Firenze-Prato, ad esempio, prevede una disciplina dell'orario di lavoro particolareggiata sia per gli operai addetti al bestiame, sia per gli operai florovivaisti e semenzieri, sia per gli operai agricoli e forestali⁽²²⁾. Quello della provincia di Rovigo, contempla una disciplina propria dell'orario settimanale degli operai ad-

⁽¹⁷⁾ CPL della provincia di Catania.

⁽¹⁸⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁹⁾ Cfr. il CPL della provincia di Cosenza.

⁽²⁰⁾ È il caso ad esempio degli operai addetti alle stalle e al bestiame, per la cui disciplina in tema si rimanda al CPL della provincia di Chieti.

⁽²¹⁾ È il caso del CPL di Varese che, sostanzialmente, destina alla regolamentazione dell'orario di lavoro metà delle clausole di rinnovo del CPL, definendo una diversa regolamentazione dell'orario di lavoro tra operai agricoli ed operai florovivaisti.

⁽²²⁾ Cfr. art. 12.

detti alle valli da pesca ⁽²³⁾; quello della provincia di Latina, invece, una specifica riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori che utilizzino, impieghino o manipolino composti chimici di prima e seconda classe.

A metà tra l'uno e l'altro dei suddetti CPL, si pongono quelli che disciplinano l'orario di lavoro nei limiti della delega operata nei confronti della contrattazione provinciale dal 6° comma dell'articolo 34 del CCNL.

La distribuzione dell'orario, in un modo piuttosto che in un altro all'interno della settimana (sempre nei limiti delle 39 ore settimanali), viene spesso rimessa alla contrattazione aziendale (per tutti, cfr. CPL Arezzo, Napoli e Salerno). È il caso, tra i molti, dei CPL delle province di Napoli e Salerno.

Il CPL della provincia di Bolzano, invece, dopo aver fissato il limite massimo di ore di lavoro settimanali (39 ore), individua delle modalità predefinite di scansione settimanale dell'orario che non possono essere violate dall'imprenditore il quale, tuttavia, è libero di scegliere discrezionalmente a quale parametro riferirsi. Così, l'articolo 15, stabilisce che è nella facoltà di ciascuna azienda suddividere le 39 ore nei modi seguenti: 1) settimana di 5 giorni lavorativi, con 7 ore e 48 minuti di lavoro al giorno; 2) settimana di 6 giornate lavorative, con 6 ore e 30 minuti al giorno; 3) settimana di 6 giornate lavorative con orario di lavoro ridotto al sabato e necessità di recuperare le ore non lavorate di sabato nei restanti giorni ⁽²⁴⁾.

Si rinviene poi la presenza di CPL che, rilevata la necessità di una diversa articolazione dell'orario giornaliero, «tenuto conto delle necessità organizzative e produttive delle aziende» ⁽²⁵⁾, includono all'interno dell'articolato disposizioni espresse finalizzate a rendere possibile una flessibilizzazione ⁽²⁶⁾ effettiva dell'orario di lavoro (cfr. CPL Catania): in tale direzione, per tutti, il CPL della provincia di Grosseto e il CPL della provincia di Bari.

Da menzionare quei CPL che lasciano agli stessi lavoratori – tramite richiesta espressa da inoltrare al datore – la possibilità di rendere più fles-

⁽²³⁾ Cfr. art. 8.

⁽²⁴⁾ Il CPL della provincia di Bolzano prevede altresì che il datore di lavoro potrà tramutare le ore di lavoro straordinario effettuate dal lavoratore/dalla lavoratrice a tempo indeterminato in giornate libere (recuperi).

⁽²⁵⁾ Così il CPL della provincia di Latina.

⁽²⁶⁾ Alcuni CPL riferiscono la flessibilità a specifiche attività del settore: è il caso del CPL della provincia di Como-Lecco, rispetto alle aziende agrituristiche (maggiorazione dell'orario pari al 10%).

sibile l'orario di lavoro, attraverso o ingressi ritardati o uscite anticipate (riduzione giornaliera dell'orario di lavoro) da compensare con la prestazione di un maggiore orario in altri giorni, nei limiti previsti dal CPL e dal CCNL ⁽²⁷⁾, nonché quelli che riservano alla contrattazione individuale tra lavoratore e datore i termini della distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero, in funzione del particolare tipo di attività lavorativa svolta (cfr. CPL Pistoia).

2.1.2. Riposo settimanale

Le disposizioni sul riposo settimanale sono diretto compendio di quelle sull'orario di lavoro, nonché della delega espressa con cui il CCNL all'articolo 90 demanda alla contrattazione collettiva la disciplina del diritto. Esse sono previste da 23 contratti provinciali, pari al 34,3% del campione agricolo.

Sostanzialmente tutti i CPL che contemplano disposizioni relative al riposo sanciscono che i lavoratori debbono usufruire dello stesso per 24 ore settimanali consecutive ⁽²⁸⁾, possibilmente in coincidenza con la domenica ⁽²⁹⁾ – il CPL di Messina precisa che, ove qualora ciò non fosse possibile, lo stesso riposo sarà goduto il giorno successivo alla prestazione domenicale, e comunque nella stessa settimana ⁽³⁰⁾.

Accanto ai CPL che non aggiungono nulla rispetto al dettato del CCNL di cui all'articolo 35 (è il caso dei CPL delle province di Napoli e Arezzo), si rileva la presenza di CPL che pur riproducendone lo schema, danno una diversa disciplina dell'istituto, in particolare in riferimento agli operai agricoli addetti al bestiame, per quelli aventi particolari mansioni e per gli operai con età inferiore ai diciotto anni. Riguardo a questi ultimi, più esattamente, si rileva la presenza di CPL che prevedono una diversa regolamentazione del riposo settimanale rispetto a quanto per essi stabilito dal CCNL. In altre parole, laddove per tali operai deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, salva la possibi-

⁽²⁷⁾ È il caso del CPL della provincia di Terni.

⁽²⁸⁾ Il CPL della provincia di Cosenza dispone in senso migliorativo, laddove afferma che «ferma restando la durata del normale orario settimanale di lavoro, il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 66/2003, ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa».

⁽²⁹⁾ In tal senso, ad esempio, i CPL delle province di Pescara, Terni, Catania, Napoli, Messina, Brescia, Trapani, che lo prevedono espressamente.

⁽³⁰⁾ Nello stesso senso il CPL della provincia di Terni.

lità della sua riduzione per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, in ogni caso mai inferiore a 36 ore consecutive, alcuni CPL riducono il periodo minimo di riposo a 24 ore consecutive, a partire dalla mezzanotte del sabato: è il caso, ad esempio, dei CPL delle province di Terni e Catania, i quali, dunque, attribuendosi un potere di normazione sul punto irrintracciabile nell'articolato dell'articolo 35 del CCNL, derogano *in pejus* rispetto ai minimi (inderogabili) sanciti dallo stesso.

Tra i CPL che disciplinano il riposo, poi, si evidenziano quelli che si occupano anche del riposo giornaliero dei lavoratori. Così, se il CPL della provincia di Pordenone rimette il periodo di riposo intermedio (nonché l'inizio e la fine del lavoro) "alle consuetudini locali", il CPL della provincia di Cosenza prevede che quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore debba beneficiare di un intervallo, a titolo di pausa, per il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto non inferiore a 30 minuti complessivi.

2.1.3. Interruzioni e recuperi

Ventuno CPL (equivalenti al 31,3% di cui al campione agricolo) contengono disposizioni specifiche in tema di interruzioni di lavoro e recuperi delle ore non lavorate a causa di forza maggiore (che in agricoltura, nella maggioranza dei casi, coincidono con le intemperie atmosferiche).

Se, in sostanza, la totalità delle disposizioni in tema si apre con l'attestazione del diritto dell'operaio a tempo determinato al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata ⁽³¹⁾, contestualmente si subordina la retribuzione delle ore di lavoro non prestate alla circostanza che il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione ⁽³²⁾. Per l'operaio a tempo indeterminato ⁽³³⁾, di norma, accanto al riconoscimento di una retribuzione pari all'intero dell'orario ordinario, si fissano il termine e le modalità entro le

⁽³¹⁾ Valgano per tutti gli enunciati dei CPL delle province di Terni, Potenza, Arezzo, Napoli e Pescara.

⁽³²⁾ Cfr., *ex multis*, il CPL della provincia di Grosseto.

⁽³³⁾ A onor del vero, il CCNL all'art. 44, terzo comma, delega alla contrattazione provinciale la disciplina del recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie solo rispetto all'operaio agricolo a tempo indeterminato: né a favore dell'OTD agricolo, né dell'OTD florovivaista, né dell'OTI agricolo – per di più precisando che, nel rispetto delle leggi vigenti, il recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

quali gli è concesso di recuperare ⁽³⁴⁾ le ore pagate e non prestate per via dell'interruzione di forza maggiore, pena la non corresponsione della stessa ad essa riferibile (sul punto, cfr. CPL Terni). Il CPL di Napoli si occupa di normare, invece, esclusivamente il diritto al pagamento della retribuzione dell'OTD: fino alle quattro ore, il diritto concerne le sole ore effettivamente prestate; dalla quarta in poi, l'intera giornata ⁽³⁵⁾.

Si rileva la presenza di CPL, com'è quello della provincia di Salerno, che mantengono la suddivisione della disciplina propria degli operai agricoli OTI, da un lato, e degli operai florovivaisti OTI, dall'altro, propria degli articoli 44-45 del CCNL. Quanto ai primi, esso prevede che il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore entro una settimana, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali; quanto ai secondi, che il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni, sempre che non si superino, per detti recuperi, le ore 2 giornaliere e le 12 settimanali.

Si sottolineano, poi, quei CPL che determinano una soglia di sbarramento minima entro la quale l'interruzione lavorativa non viene affatto presa in considerazione ai fini delle conseguenze di essa sulla retribuzione o sul recupero: è il caso del CPL della provincia di Latina, che la fissa a mezz'ora di lavoro complessiva in un giorno. Accanto ad essi, quelli che – oltre a precisare che qualora la prestazione non fosse eseguibile per cause di forze maggiori durante la giornata di lavoro, il datore di lavoro potrà «recuperare le ore perdute senza dar luogo a remunerazione alcuna» – nell'ipotesi della persistenza dell'impossibilità dell'attività lavorativa, riservano al primo momento utile l'effettuazione del recupero ⁽³⁶⁾.

Nel CPL della provincia di Grosseto, infine, nel caso in cui eventi meteorici o altri motivi indipendenti dalla volontà dell'imprenditore impediscano l'avvio delle operazioni di lavoro, l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore entro un'ora la sua decisione in ordine allo svolgimento o meno dell'attività, traducendo in obbligo informativo verso le rappresentanze sindacali i principi civilistici di correttezza e buona fede contrattuale.

⁽³⁴⁾ «Il recupero delle ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore, oltre il normale orario giornaliero, riguarda le ore non lavorate ma accreditate o pagate al lavoratore, con la normale retribuzione» (CPL della provincia di Salerno).

⁽³⁵⁾ Discrimine che nel CPL della provincia di Salerno viene fissato in 3 ore e 20 minuti

⁽³⁶⁾ Il CPL della provincia di Arezzo afferma: «non appena possibile».

2.1.4. Banca ore

A latere della definizione della disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi da riservarsi ai lavoratori, si colloca l'istituto della banca ore, di cui al comma 5 dell'articolo del decreto legislativo n. 66/2003 e contemplato ai commi 11 e 12 dell'articolo 42 del CCNL. Come da delega rimessa alla contrattazione provinciale dal comma 10 stesso, alcuni CPL disciplinano le modalità attraverso cui è concessa la fruizione di tale istituto rimesso all'autonomia delle parti.

Alcuni CPL si limitano a riprodurre la formula di rito con cui si sancisce il diritto di opzione rispetto alla corresponsione del salario maggiorato dallo straordinario: quelli delle province di Venezia e Padova, ad esempio, dispongono che «i lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro straordinario possano optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, con il limite di 24 ore annue».

Altri CPL, al contrario, contemplan solo indirettamente l'istituto, riportando le maggiorazioni ulteriori da applicarsi allo straordinario, nell'eventualità che il datore di lavoro rinunci alla possibilità contrattualmente prevista dei riposi compensativi (cfr. CPL Bolzano), così rimandando alla precedente disciplina provinciale la sua definizione, così ponendosi agli antipodi di quelli che istituiscono *ex novo*, a livello provinciale, lo strumento compensativo (cfr. CPL Milano).

2.1.5. Ferie

Diciannove CPL regolano espressamente il diritto alle ferie retribuite (28,3%). Se in misura totalmente ripetitiva dell'articolo 36 del CCNL si pongono pochi CPL, confermando che agli OTI spetta un periodo di ferie annuo pari a 26 giornate lavorative e rimettendo all'articolo 49 del CCNL la disciplina del terzo elemento per gli OTD⁽³⁷⁾ – si tratta in particolare di quelli delle province di Napoli e Salerno – altri riportano disposizioni ulteriori rispetto al dettato nazionale, ampliandone il contenuto e precisandone le modalità di fruizione.

Così il CPL della provincia di Caserta prevede che le ferie dovranno essere godute nell'arco dell'anno, che il periodo di godimento dovrà esse-

⁽³⁷⁾ La cui percentuale soddisfa il trattamento spettante all'operaio a tempo determinato.

re definito entro il 28 febbraio di ogni anno e che esse saranno concordate tra le parti, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle richieste dei lavoratori; il CPL della provincia di Novara prevede il diritto di opzione alla maturazione oraria delle ferie (il cui parametro viene fissato a 169 ore annue), mentre quello della provincia di Udine precisa che i periodi di malattia, infortunio, cassa integrazione, maternità sono validi ai fini della maturazione delle ferie; e che l'insorgere di una malattia durante il periodo delle ferie comporta l'interruzione delle stesse. Accanto ad essi, il CPL di Lodi prevede che ai lavoratori con meno di sedici anni spettino 30 giorni di ferie.

Un caso particolare è costituito dalla disciplina delle ferie riconosciute agli immigrati: molti CPL contemplano il diritto di tali lavoratori cumulare, totalmente o parzialmente, le ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza, al fine del ricongiungimento con i familiari nel paese di origine: in tal senso, si vedano, per tutti, i CPL delle province di Sondrio, Napoli, Cosenza, Taranto, Brindisi e Trapani.

2.1.6. Festività

Alcuni CPL non mancano di individuare le festività che danno luogo alla sospensione dell'attività lavorativa, peraltro disciplinate dettagliatamente agli articoli 40 e 41 del CCNL. In effetti, i CPL delle province di Salerno, Napoli, Arezzo e Catania si limitano a riprodurre il dettato dei suddetti articoli. Altri CPL, tuttavia, contemplano nell'elenco dei giorni festivi anche i festeggiamenti dedicati al santo patrono⁽³⁸⁾, previsione che comporta modifiche nella gestione complessiva dell'attività lavorativa classica: in tal senso, il CPL della provincia di Livorno prevede che quando la festa del santo patrono cade di domenica o in un altro giorno festivo infrasettimanale (eccettuati il 25 aprile e il 1° maggio), si considera festivo il giorno feriale seguente. Di converso, si registra la presenza di CPL che regolano le ricadute derivanti dalla soppressione delle quattro festività di San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo e dalla loro conversione in attività lavorative: il CPL della provincia di Novara, ad esempio, prevede che, come ristoro a tali soppressioni, sarà corrisposta all'OTI, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una

⁽³⁸⁾ Il contratto interprovinciale Milano-Monza Brianza, al contrario, prevede la soppressione della festività del santo patrono prevista nel precedente contratto.

giornata di paga ordinaria; il CPL della provincia di Lodi, invece, riconosce un periodo di quattro giorni di riposo compensativo pari a 26 ore, «da godersi possibilmente nei mesi di gennaio e/o dicembre, e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo»⁽³⁹⁾.

2.1.7. Lavoro notturno, straordinario e festivo

Il 38,8% dei CPL di cui al campione agricolo provinciale contengono disposizioni in merito al lavoro notturno, straordinario o festivo⁽⁴⁰⁾, nonché ai limiti posti al loro uso dalle parti e alla corrispondente maggiorazione che comportano sulla retribuzione ordinaria.

Alto il numero dei CPL che chiariscono, conformemente al dettato degli articoli 42 e 43 del CCNL, cosa debba intendersi per lavoro straordinario, festivo e notturno: così il CPL della provincia di Bologna – che in tale sede, per praticità, si cita a discapito di altri, sostanzialmente identici⁽⁴¹⁾ – definisce il lavoro straordinario come quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dalle norme provinciali sull'orario di lavoro; il lavoro festivo, come quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato; il lavoro notturno⁽⁴²⁾, come quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo (lavoro notturno che, nel CPL della provincia di Caserta, con una locuzione alquanto suggestiva, diviene il lavoro eseguito da «un'ora dopo l'Ave Maria all'alba»: rivelando quella dimensione “ancestrale”, che solo ad un lavoro ancora saldamente ancorato al ciclo delle stagioni e alle usanze locali, com'è quello agricolo, può ascriversi).

A lato di quei CPL che danno esclusivamente esecuzione alla delega di cui all'articolo 42 del CCNL, secondo cui «i limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali» (cfr. CPL

⁽³⁹⁾ In mancanza di tale godimento è previsto che, entro tale data, vengano retribuiti nella mensilità di luglio, in ragione di 1/26 per ogni festività ovvero per le rimanenti ore residue.

⁽⁴⁰⁾ Ad eccezione del CPL della provincia di Parma, che si occupa solamente del lavoro notturno e di quello “domenicale”.

⁽⁴¹⁾ Nello stesso modo, ad esempio, i CPL delle province di Napoli, di Arezzo, di Grosseto, di Livorno.

⁽⁴²⁾ Singolare il caso del CPL della provincia di Bolzano che contempla un lavoro notturno *una tantum*, intendendosi con esso il lavoro di assistenza prestato durante la nascita dei vitelli, nonché un orario notturno specifico per la raccolta delle fragole, laddove per la detta attività viene considerato tale tra le 21 e le 5 del mattino.

L'Aquila), e che distinguono il lavoro notturno a seconda del tipo di mansione o di attività produttiva (cfr. CPL Parma), si evidenziano quelli in cui le parti fissano le varie percentuali di maggiorazione sul salario contrattuale (cfr. CPL Salerno), sulla paga base, su eventuali generi in natura (cfr. CPL Caserta) per il lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e festivo notturno: differenziandole tra operai agricoli ed operai florovivaisti (cfr. Chieti, Pescara e Napoli) o, al contrario, prevedendo maggiorazioni comuni ai due tipi di operai ⁽⁴³⁾.

Nei casi in cui, poi, la retribuzione è composta anche dal terzo elemento (dunque nel caso degli OTD) questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie ⁽⁴⁴⁾.

2.2. Classificazione

L'83,4% dei CPL analizzati prevede disposizioni relative alla classificazione degli operai agricoli e florovivaisti ⁽⁴⁵⁾, dando attuazione alla delega di cui agli articoli 90-91 del CCNL, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'articolo 31 del CCNL ⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴³⁾ Si pensi ai CPL delle province di Avellino, Catanzaro, Benevento e Rovigo.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. i CPL delle province di Terni, Perugia, Bologna, Ferrara.

⁽⁴⁵⁾ È evidente come, in ciascuna provincia, si possano enucleare una serie di figure professionali strettamente connesse al tipo di produzione autoctona o alla tradizione agricola del territorio: si pensi alla professione di "malgaro" presente nel CPL della provincia di Trento, o all'operaio impiegato nell'allevamento bufalino, proprio del territorio campano. A tali figure professionali vengono destinate anche disposizioni contrattuali particolari: è il caso del CPL della provincia di Roma, che prevede una disposizione espressa per gli addetti alle greggi. In alcuni CPL, per giunta, a piè di classificazione, si individuano formule d'intenti con cui le parti si impegnano vicendevolmente a rincontrarsi per implementare la classificazione vigente: è il caso del CPL della provincia di Ravenna, in cui l'impegno si lega all'evoluzione che si prospetta nel settore agricolo della provincia per la coltivazione dei terreni e per la produzione aziendale di agro energie; nonché di quello della provincia di Benevento (cfr. "Classificazione del personale").

⁽⁴⁶⁾ L'art. 31 del CCNL sancisce che gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto. Gli operai florovivaisti sono anche essi inquadrati in "aree professionali", comprendenti ciascuna diversi profili professionali: per ognuna delle aree, tuttavia, il CCNL definisce

Alcuni CPL si preoccupano di classificare esclusivamente gli operai agricoli, integrando il dettato sul punto dell'articolo 31 del CCNL, sulla base di aree professionali, all'interno delle quali gli operai sono suddivisi in livelli. E' il caso dei CPL delle province di Chieti, Pescara, Caserta, Napoli, Ravenna, Bologna, Pordenone, Sondrio, Agrigento, Grosseto, Arezzo ⁽⁴⁷⁾ e Perugia.

Altri CPL, invece, forniscono una classificazione di entrambi i tipi di operai, differenziata a seconda dell'appartenenza al tipo ⁽⁴⁸⁾: è il caso dei CPL delle province di Matera, Cosenza, Catanzaro, Salerno, Latina, Varese, Trapani, Reggio Emilia, Catania, Livorno, Terni e Udine.

Il CPL della provincia di Pavia, invece, contempla un'unica disposizione in tema di classificazione, relativa agli operai florovivaisti, per il resto facendo salva la classificazione proposta nel precedente CPL. Quello di Sassari si segnala per la previsione di una clausola di adeguamento dinamica dello schema classificatorio dei lavoratori, atta a vincolare le parti firmatarie reciprocamente (sulla base della richiesta dell'una o dell'altra) ad un aggiornamento delle professionalità o qualifiche di nuovo conio, individuate nell'ambito delle attività produttive di singole aziende o a gruppi di esse.

I CPL delle province di Udine, Potenza, Messina, L'Aquila e Napoli, in controtendenza rispetto agli altri contratti provinciali, prevedono un'unica classificazione, valevole sia per gli operai agricoli che per gli operai florovivaisti. Tendenzialmente, il modello di riferimento classificatorio comune a tutti e quattro i CPL si delinea secondo lo schema: sud-

le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali: contestualmente delegando alla contrattazione provinciale l'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali e l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili.

⁽⁴⁷⁾ Gli operai agricoli del CPL della provincia di Arezzo sono classificati in due macro-aree professionali, e non in tre, come avviene, di norma, per il resto dei CPL di cui al campione.

⁽⁴⁸⁾ A titolo esemplificativo, il CPL della provincia di Trapani (prima di passare alla classificazione formale) prevede che «in applicazione della nuova classificazione del personale introdotta dal CCNL 1998, gli operai agricoli sono classificati sulla base di aree professionali per ognuna delle quali lo stesso CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale». Per gli operai florovivaisti, invece, si prevedono «aree professionali» (di cui il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali), «comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali».

divisione dell'area di appartenenza del lavoratore (prima, seconda o terza); declaratoria generale sulle competenze e capacità professionali dell'operaio appartenente all'area; individuazione dei livelli di inquadramento degli operai; declaratoria generale sulle competenze professionali e tipi di mansioni che l'operaio appartenente a quel livello è in grado di svolgere.

Il CPL di Napoli, parallelamente alla riproduzione dello schema classificatorio classico, all'articolo 44, sancisce che la classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale, in relazione all'età ⁽⁴⁹⁾.

Nel novero dei CPL analizzati non mancano, poi, quelli che in ottica di semplificazione dei livelli retributivi, prevedono l'abolizione dei parametri numerici identificativi delle figure professionali. È il caso del CPL di Udine che, dopo aver chiarito che l'inquadramento dei lavoratori avviene, come da CCNL, su tre macro aree, individua cinque livelli (specializzato super, specializzato, qualificato super, qualificato, comune) nominalmente identici per i vari settori corrispondenti al tipo di attività produttiva diffusa nel territorio, ma differenziati in base alle diverse qualifiche professionali proprie di quel settore (allevamenti suinicoli; settore frigo; allevamenti ittici; settore forestale; avicunicoli; settore florovivaisti; settore fungaie; settore agrituristico; alpeggio).

Così come non mancano quei CPL che, parallelamente all'indicazione del modello classificatorio (riportato per intero o per sezioni) provvedono ad accorpamenti di profili professionali (per tutti, cfr. il CPL Avellino), alla loro ridefinizione (cfr. CPL Belluno), ad inserire nel sistema classificatorio nuove figure professionali (cfr. CPL Cremona), ad abolirne di altre (cfr. CPL Parma, rispetto al profilo professionale del "manzolaro"), o semplicemente a chiarire in quale categoria debba classificarsi una data operazione e a precisare le mansioni riferibili ad un profilo professionale ⁽⁵⁰⁾. Si tratta dei CPL delle province di Rimini-Forlì, Piacenza, Parma, Modena, Milano-Monza Brianza, Cremona, Brescia, Bergamo, Novara, Cuneo, Viterbo, Pistoia, Venezia, Treviso, Rovigo, Belluno.

⁽⁴⁹⁾ Oltre i 16 anni: nella misura del 100%; dai 14 ai 16 anni compiuti: nella misura del 90%.

⁽⁵⁰⁾ È il caso dei bovai e dei cavallanti previsti dal CPL della provincia di Pordenone.

2.3. Formazione

Permessi per formazione continua e recupero scolastico

Elevato il numero di CPL che dispongono in materia di permessi, pari al 47,7% del campione agricolo, così denotando la vocazione delle parti sociali al soddisfacimento di alcune esigenze proprie della sfera più intima del lavoratore, nello specifico, e dell'individuo, più in generale.

Nell'ambito dei permessi contemplati, debbono annoverarsi le tipologie disciplinate di cui agli articoli 37, 38 e 39 del CCNL: per formazione continua (37), straordinari (38) ⁽⁵¹⁾ e per recupero scolastico (39), le cui modalità pratiche per il godimento, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, vengono demandate alla contrattazione provinciale ⁽⁵²⁾.

Il 34,4% dei permessi retribuiti previsti dai CPL coincide con quelli «per formazione continua», dove per formazione si intende quella professionale, favorita tramite la partecipazione a specifici corsi di addestramento. Anche rispetto a tale tipologia, i CPL caratterizzano diversamente la disciplina a seconda che si tratti di OTI ovvero di OTD: esemplificativi sono i casi delle province di L'Aquila e Salerno in cui le parti firmatarie, per quanto concerne gli OTI, si rimettono a quanto stabilito dal CCNL, mentre per gli OTD stabiliscono le modalità di godimento ⁽⁵³⁾. Ipotesi particolari di normativa omologa, invece, sono costituite dai CPL delle province di Chieti e Pescara ⁽⁵⁴⁾. Assai dettagliato è il sistema di formazione predisposto dal CPL della provincia di Napoli, che prevede: la concessione di un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio,

⁽⁵¹⁾ Questa tipologia di permessi è analizzata nel § dedicato al welfare.

⁽⁵²⁾ Come sancito dagli artt. 37, comma 5, e 38, comma 4, del CCNL. Per quanto concerne i permessi straordinari, invece, sebbene numerosi contratti provinciali dispongano in merito, non si rinviene alcun espresso rimando da parte del contratto nazionale.

⁽⁵³⁾ Il numero di OTD che può beneficiarne non potrà essere superiore ad 1 per quelle aziende che abbiano occupato nell'anno precedente da 1.350 a 3.000 giornate e al 10% per quelle che abbiano occupato nell'anno precedente un numero superiore a 3.000 giornate.

⁽⁵⁴⁾ Che riconoscono agli OTI e agli OTD un ulteriore e identico giorno di permesso retribuito per ogni mese di lavoro effettuato presso la stessa azienda, cumulabili nel periodo del corso per le giornate già maturate, «compatibilmente con le esigenze aziendali».

con facoltà di cumulo in un solo anno; la soglia massima di OTI che possono beneficiarne; l'estensione, ad ogni effetto, del diritto di godimento dei permessi per la frequenza dei corsi di formazione professionale di interesse agrario anche agli operai a tempo determinato; parametri orari di permessi retribuiti diversi a seconda delle ore lavorate dall'operaio.

I permessi per il recupero scolastico rappresentano il 31,2% dei permessi totali riconosciuti a OTI e OTD. Se alcuni CPL dimostrano particolare interesse per la formazione e l'istruzione di particolari categorie protette contrattualmente ⁽⁵⁵⁾, altri limitano la fruizione dei permessi retribuiti ad un numero predeterminato di lavoratori, rapportato alla dimensione aziendale, o stabiliscono i confini temporali del permesso (CPL delle province di Chieti e Pescara); altri ancora prevedono un obbligo di preavviso della volontà di fruirne, in forma scritta ⁽⁵⁶⁾, nonché un corrispondente orario di maturazione del permesso in rapporto all'orario di lavoro giornaliero e un numero minimo di ore lavorate ai fini della maturazione del diritto stesso ⁽⁵⁷⁾.

Formazione e bilateralità

Competenti in materia di formazione professionale e continua sono gli organismi bilaterali previsti dall'articolo 10 del CCNL. In particolare, il Fondo interprofessionale per la formazione continua (FOR.AGRI), finanzia piani formativi aziendali, territoriale o settoriali ed è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricoli che applicano o recepiscono il CCNL. Agriform è invece l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi ma le cui funzioni, in base a quanto stabilito dal recente rinnovo del CCNL, saranno assorbite dall'ente bilaterale agricolo.

⁽⁵⁵⁾ È il caso del CPL della provincia di Cosenza in riferimento agli OTI immigrati.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. il secondo comma dell'art. 17 del CPL della provincia di Latina.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. il CPL della provincia di Bari.

2.4. Attrezzi ed utensili

In attuazione della delega tacita ed elastica ⁽⁵⁸⁾ di cui all'articolo 46 del CCNL, l'11,9% dei CPL di cui al campione agricolo prevedono disposizioni espresse in tema di attrezzi ed utensili da lavoro.

Nella maggior parte dei casi i CPL, in verità, si limitano a prevedere l'obbligo per il datore di fornirli in dotazione agli operai, cui corrisponde l'obbligo per gli stessi di esserne responsabili ⁽⁵⁹⁾, altri ne contengono una disciplina assai dettagliata – inevitabilmente connessa alla necessità di normare un aspetto pratico che, per quanto apparentemente ininfluenza, ove elusa, non è escluso possa avere notevoli ricadute sul piano delle relazioni sindacali, soprattutto nelle piccole realtà produttive. Il CPL della provincia di Arezzo, così, prevede che il datore di lavoro consegna all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli nonché, per ogni anno, una tuta da lavoro ed una seconda per il ricambio. Parallelamente, si impone all'operaio di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Qualora, per consuetudine locale, tuttavia, gli attrezzi di lavoro dovessero essere forniti dall'operaio, si prevede che allo stesso venga corrisposto, a titolo di contributo per il deterioramento, un congruo compenso per ogni giornata di effettivo impiego degli attrezzi medesimi.

2.5. Trasferimenti e trasferta

Tre CPL (Napoli, Salerno e Arezzo) prevedono disposizioni specifiche in tema di trasferimenti degli operai, per quanto la contrattazione nazionale non contempli nessuna delega in merito. Sebbene tutti e tre i contratti provinciali non si spingano oltre la riproduzione pedissequa del dettato normativo di cui all'articolo 48 del CCNL – dunque, sostanzialmente, non incidendo affatto sul riparto di competenze tra livelli – quello di Napoli, nell'intestazione dell'articolato destinato a regolare gli stessi, annovera, tra gli operai ai quali è applicabile la disciplina, anche gli agri-

⁽⁵⁸⁾ Il CCNL, in materia di attrezzi ed utensili, chiarisce che questi sono forniti ai lavoratori dalle aziende, «salvo diverse consuetudini locali», così implicitamente rimettendo alla contrattazione provinciale scelte che vadano nel senso opposto di quanto previsto nazionalmente.

⁽⁵⁹⁾ Per tutti, il CPL della provincia di L'Aquila e quello della provincia di Napoli.

coli: finendo per ampliare impropriamente i confini del campo di applicazione soggettivo sanciti dalla contrattazione nazionale, regolante l'istituto solo rispetto agli operai florovivaisti.

Alle organizzazioni provinciali è delegata, *ex* articolo 55, 2° comma del CCNL, la forfettizzazione del rimborso (del viaggio, del vitto e dell'alloggio) che deve essere concesso ai lavoratori i quali, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, siano costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro. Sul punto, si rinviengono: 1) CPL che rimandano espressamente all'articolo 55 del CCNL ⁽⁶⁰⁾; 2) CPL che riproducono il dettato dell'articolo 55, fissando l'obbligo di fornire giustificativo al datore (salva la previsione, per il pasto, di un'indennità forfettaria nell'impossibilità di presentazione ⁽⁶¹⁾ a piè di lista) ⁽⁶²⁾; 3) CPL che forfettizzano in euro l'entità del rimborso, a prescindere dalla presentazione dei giustificativi ⁽⁶³⁾; 4) CPL che distinguono l'entità del rimborso a seconda del tipo di lavoratore, agricolo o florovivaistico e per tipo di prestazione (occasionale o abituale) ⁽⁶⁴⁾; 5) CPL che obbligano il datore ad un preavviso circa la necessità di impiegare il lavoratore fuori azienda, salvo l'imprevedibilità dell'esigenza ⁽⁶⁵⁾; 6) CPL che precisano che il tempo impiegato per il viaggio viene considerato lavorativo a tutti gli effetti ⁽⁶⁶⁾.

2.6. Vendita di prodotti sulla pianta

Sette CPL ⁽⁶⁷⁾ si occupano di dare attuazione alla delega di cui all'articolo 90 del CCNL, in riferimento alla vendita di prodotti sulla pianta ⁽⁶⁸⁾ (articolo 29 CCNL). Accanto ai CPL che prevedono che

⁽⁶⁰⁾ È il caso del CPL della provincia di Bologna.

⁽⁶¹⁾ «Ove il servizio avvenga fuori dai centri abitati o comunque privi di servizi logistici per cui si renda impossibile produrre i giustificativi»: così il CPL della provincia di Oristano.

⁽⁶²⁾ Così i CPL delle province di Perugia, Lodi.

⁽⁶³⁾ Cfr. per tutti, il CPL della provincia di Taranto.

⁽⁶⁴⁾ Così il contratto interprovinciale Milano-Monza Brianza.

⁽⁶⁵⁾ Così il CPL della provincia di Novara.

⁽⁶⁶⁾ Così il CPL della provincia di Napoli.

⁽⁶⁷⁾ Sono i CPL delle province di Catania, Trapani, Messina, Arezzo, Salerno, Caserta e Brindisi.

⁽⁶⁸⁾ Attraverso tale contratto il proprietario cede all'acquirente la totalità del prodotto presente sulle piante; l'acquirente, dal canto suo, provvede alla raccolta a sue spe-

l'azienda che vende i prodotti sulla pianta debba in ogni caso garantire ai lavoratori già dipendenti, salvi i casi di forza maggiore, il completamento delle giornate lavorative impegnate all'atto di assunzione (cfr. CPL Caserta e Salerno), si pongono quelli che impongono la comunicazione di tale operazione all'EBAT (Catania e Messina) o all'Inps (Trapani).

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale. I CPL delle province di Arezzo e di Trapani, in particolare, prevedono disposizioni riguardanti l'inquadramento professionale dei lavoratori assunti dall'azienda acquirente dei prodotti, nonché la disciplina del contratto di raccolta.

2.7. Salute, sicurezza, ambiente, igiene

Ventinove CPL, pari al 43,3% del campione agricolo, si occupano di regolare la materia della salute e della sicurezza dei e suoi luoghi di lavoro, come da delega *ex* articoli 90-91 CCNL. Obiettivo principale delle parti in tale settore è la riduzione e l'eliminazione dei rischi per la salute, al fine di poter garantire la salvaguardia dell'ambiente (come specificato dal CPL L'Aquila), passando: per la formazione e l'informazione in materia, gestita dagli enti bilaterali territoriali; per un sistema di visite mediche retribuite ⁽⁶⁹⁾, garantite ai lavoratori che svolgano attività nocive ⁽⁷⁰⁾; per la stipulazione di convenzioni con le ASL finalizzate all'attuazione delle norme di prevenzione e all'implementazione del sistema di informazione «sui rischi e sui danni del lavoro» ⁽⁷¹⁾; per la messa a disposizione aziendale di locali riservati, muniti di tutte le garanzie igieniche (quali mense e spogliatoi) ⁽⁷²⁾; per la costituzione di Commissioni tecniche per lo studio dell'ambiente ⁽⁷³⁾; per l'adozione di un libretto sanitario ⁽⁷⁴⁾.

se e con propri mezzi dello stesso, che diviene di sua proprietà, assumendosi interamente ogni onere, rischio e spesa inerente la raccolta. Il prezzo deve essere corrisposto dall'acquirente al venditore al termine della raccolta.

⁽⁶⁹⁾ Il CPL della provincia di Ferrara parla di “medicina preventiva”.

⁽⁷⁰⁾ Cfr., ad esempio, i CPL delle province di Pescara, Chieti e Catanzaro.

⁽⁷¹⁾ Così il CPL della provincia di L'Aquila.

⁽⁷²⁾ *Ibidem*.

⁽⁷³⁾ Cfr. CPL della provincia di Ferrara.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. il CPL della provincia di Salerno e della provincia di Catania.

Ai CPL che impongono alle aziende di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, in attuazione dell'articolo 64 del CCNL – favorendo la formazione e l'informazione e fornendo loro la possibilità di istituire la figura del RLST con il compito di monitorare l'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 su tutto il territorio provinciale (cfr. CPL Terni) – si affiancano: 1) CPL che recepiscono integralmente la disciplina in materia allegata al CCNL (CPL Catanzaro) o rimandano ad esso (CPL Bologna) e ai precedenti contratti provinciali (CPL Ferrara); 2) CPL che in cui le parti convengono di dare piena attuazione al T.U. n. 81 (CPL Latina e Arezzo), a quanto previsto dagli ambiti di intervento dell'Osservatorio provinciale e di riscontrarsi in caso di modifiche legislative concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro per facilitarne la corretta applicazione (CPL Salerno); 3) CPL che vietano di adibire gli operai, con continuità ed esclusività, a lavori pesanti e disagiati ed obbligano a rotazioni, e che vietano, in ogni caso, di eseguire la prestazione lavorativa in ambienti potenzialmente dannosi alla salute (si veda il CPL Ravenna); 4) CPL che prevedono la possibilità di far intervenire Centri di medicina preventiva ed enti tecnici e sanitari pubblici, a richiesta del delegato d'azienda o su segnalazione del sindacato, «in situazione di reale precarietà in ordine alla salute dei lavoratori» (CPL Udine); 5) CPL che obbligano le aziende ad informare i lavoratori addetti a lavori nocivi dei principi tossici e delle classi di appartenenza del prodotto da usare, nonché sulle sue corrette modalità di impiego (CPL Pordenone); 6) CPL che escludono determinate categorie di lavoratori dai lavori nocivi, ad esse consentendo il mutamento di mansione (CPL Pavia); 7) CPL che approntano un sistema di riduzioni e di interruzioni di orario lavorativo, differenti a seconda che si tratti di operai agricoli ovvero florovivaisti ⁽⁷⁵⁾.

Lavori pesanti o nocivi

Il 37,3% dei CPL analizzati prevede espresse disposizioni dirette a specificare quali tipi di lavorazioni debbano intendersi disagiate ed usuranti, in attuazione dell'articolo 66 del CCNL.

Accanto a quei CPL che si limitano a rimandare al CCNL ⁽⁷⁶⁾ o alle disposizioni legislative ⁽⁷⁷⁾, nazionali ed europee ⁽⁷⁸⁾ (decreto legislativo n.

⁽⁷⁵⁾ In tal senso il CPL della provincia di Catania.

⁽⁷⁶⁾ È il caso del CPL della provincia di Napoli in cui, allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano “fattori di nocività”, le parti firmatarie

81/2008) e ai contratti provinciali ⁽⁷⁹⁾, se ne rinvencono di altri in cui si destina ai lavoratori addetti a lavori pesanti e nocivi una più attenta disciplina, in ogni caso riconducibile alla diminuzione dell'orario di lavoro per i primi e ad un aumento della retribuzione per i secondi ⁽⁸⁰⁾ (salvo il caso del CPL di Salerno, che agli operai addetti ai lavori nocivi concede otto permessi giornalieri annui retribuiti dietro esibizione del certificato per visite mediche, di cui una preventiva, da tenersi presso il Centro di Medicina Preventiva o altri centri tecnici e sanitari esistenti in provincia).

Ogni CPL contiene un'elencazione delle mansioni ritenute pesanti e nocive (CPL Cosenza), per via dell'uso di mezzi di lavoro (CPL Grosseto), per via della rischiosità della lavorazione stessa (CPL Siena) – o per l'impatto che essa provoca sul fisico del lavoratore ⁽⁸¹⁾ – comune ⁽⁸²⁾ o propria di attività agricole specifiche ad una data provincia ⁽⁸³⁾. Alcuni CPL precisano infine che le maggiorazioni sulla retribuzioni e le riduzioni d'orario non si applicano allorché nell'azienda si utilizzino attrezzature o sistemi tecnologicamente avanzati ⁽⁸⁴⁾.

Integrazione del trattamento di malattia e infortuni sul posto di lavoro

Quarantuno CPL, pari al 61,2% del campione agricolo, si occupano di disciplinare l'integrazione di malattia e infortunio sul lavoro, che il CCNL, all'articolo 90, rimette alla contrattazione provinciale ed erogata dalle Casse *extra legem* provinciali ⁽⁸⁵⁾. Esclusi quei CPL che istituiscono una Cassa *extra legem* con il contratto provinciale ⁽⁸⁶⁾, quelli che nulla ag-

recepiscono integralmente quanto previsto dall'allegato 5 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 1998.

⁽⁷⁷⁾ Taluni CPL con riferimento specifico "ai prodotti velenosi": così il CPL della provincia di Sassari.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. il CPL della provincia di Brindisi.

⁽⁷⁹⁾ Cfr. CPL della provincia di Salerno.

⁽⁸⁰⁾ Così, ad esempio, i CPL delle province di Taranto, Brindisi, Grosseto, Caserta, Arezzo.

⁽⁸¹⁾ È il caso dell'abbattimento delle piante nel CPL della provincia di Pescara.

⁽⁸²⁾ Come lo spandimento di concimi polverulenti e i trattamenti anticrittogamici ed antiparassitari e, più in generale, tutte le attività interessanti l'uso di agenti chimici.

⁽⁸³⁾ È quella dei c.d. "calafossi" contemplati dal CPL della provincia di Caserta.

⁽⁸⁴⁾ Così il CPL della provincia di Terni.

⁽⁸⁵⁾ Peraltro rispetto esclusivamente agli operai agricoli.

⁽⁸⁶⁾ Per tutti, si veda il CPL della provincia di Pordenone.

giungono al dettato del CCNL in tema ⁽⁸⁷⁾ se non la misura della contribuzione alla Cassa ⁽⁸⁸⁾, si rinvencono: 1) CPL che enucleano le caratteristiche dell'integrazione salariale in capo agli agricoli OTI e OTD (cfr. CPL L'Aquila), attraverso una disciplina più che puntuale (su tutti, il CPL Bologna) dei diritti e degli obblighi di versamento incombenti su datori e lavoratori ⁽⁸⁹⁾; 2) CPL che riportano gli obblighi discendenti e le sanzioni per il mancato versamento della contribuzione alla Cassa, in quanto considerata parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore ⁽⁹⁰⁾; 3) CPL che si occupano esclusivamente di stabilire una nuova contribuzione per la Cassa gravante su datore e lavoratori, nell'ambito della ridefinizione degli assetti della bilateralità provinciale ⁽⁹¹⁾; 4) CPL che prevedono formule di adeguamento del contributo alla Cassa per datori e lavoratori, in relazione al suo andamento, all'andamento prestazionale ed in relazione alle dinamiche economiche di derivazione contrattuale sia nazionale che provinciale ⁽⁹²⁾; 5) CPL che sanciscono, con formula di principio, che le prestazioni della Cassa provinciale rappresentano «un diritto contrattuale di ogni lavoratore» in mancanza del quale esso matura il diritto a prestazioni equivalenti ⁽⁹³⁾; 6) CPL che legano la misura delle integrazioni salariali alla sostenibilità finanziaria della Cassa ⁽⁹⁴⁾; 7) CPL che prevedono clausole di adeguamento contrattuali alle eventuali evoluzioni normative in tema di ammortizzatori sociali ⁽⁹⁵⁾; 8) CPL che prevedono disposizioni specifiche per determinate tipologie di operai ⁽⁹⁶⁾; 9) CPL che vincolano la contribuzione alla Cassa provinciale altresì alla funzione di assistenza contrattuale ai lavoratori ⁽⁹⁷⁾.

⁽⁸⁷⁾ Cfr. il CPL della provincia di Salerno.

⁽⁸⁸⁾ Per tutti, in tal senso, si vedano i CPL delle province di Napoli e Pescara.

⁽⁸⁹⁾ È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Udine.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. il CPL della provincia di Potenza.

⁽⁹¹⁾ Per tutti, in tal senso, si vedano i CPL delle province di Matera e di Piacenza.

⁽⁹²⁾ È il caso del CPL della provincia di Ravenna.

⁽⁹³⁾ Cfr. il CPL della provincia di Reggio Emilia.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. il CPL della provincia di Frosinone.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. il CPL della provincia di Roma.

⁽⁹⁶⁾ È il caso del CPL della provincia di Oristano.

⁽⁹⁷⁾ Per tutti, si veda il CPL della provincia di Catania.

3. Flessibilità del rapporto di lavoro

I punti chiave dell'analisi

- In materia di flessibilità in entrata, emerge l'importanza della differenziazione tra operai e impiegati agricoli che, più che in altri settori, incide sulla disciplina normativa applicabile.
- Soprattutto in materia di contratti a termine e part-time per gli operai, le disposizioni normative lavoristiche generalmente applicabili, vengono derogate da regole speciali dotate di un maggior grado di flessibilità.
- Numerosi contratti collettivi provinciali riservano apposite disposizioni a figure di lavoratori tipiche del settore agricolo (lavoratori migranti ed immigrati), a lavoratori che si trovano in condizioni psicofisiche "anomale" e bisognevoli di una tutela rafforzata (è il caso dei lavoratori tossicodipendenti), nonché mirate a regolare i confini giuridici dell'ammissione al lavoro agricolo dei minori e delle donne che si trovano in determinate condizioni.
- In tema di flessibilità in uscita, la maggior parte degli accordi provinciali si limita a integrare e specificare i codici disciplinari regolati dai CCNL, oppure a definire il campo di applicazione della disciplina sui licenziamenti.
- Rispetto alla totale assenza di regolazione delle conseguenze del licenziamento illegittimo nella contrattazione collettiva di ogni livello, si segnala la particolarità del contratto territoriale di Bolzano in forza del quale, nel caso di licenziamento privo di giustificato motivo soggettivo, prevede la reintegra del lavoratore.

3.1. Flessibilità in entrata

3.1.1. Mercato del lavoro

Assunzione

Il 41,8% dei CPL di cui al campione regolano espressamente l'assunzione della manodopera agricola. L'assunzione ⁽⁹⁸⁾, nel settore agricolo, come sancito in apertura dell'articolo 13 del CCNL 2010, può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato. Al netto della rituale previsione di cui sopra, tuttavia, la forma di gran lunga prediletta dalle imprese agricole resta quella a tempo determinato, dato il carattere stagionale delle attività agricole ⁽⁹⁹⁾; attività che si esplicano a loro volta sotto forma di "fasi lavorative" ⁽¹⁰⁰⁾ predefinite, dovendosi intendere con tale locuzione «il periodo di tempo limitato all'esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia» ⁽¹⁰¹⁾. Non è un caso che pressoché la totalità dei CPL che regolano il momento dell'assunzione degli operai agricoli e florovivaisti sancisca che l'assunzione a tempo determinato debba avvenire per fasi lavorative ⁽¹⁰²⁾ e definisca con estrema puntualità in quali fasi lavorative debba considerarsi suddiviso il ciclo produttivo in una data provincia ⁽¹⁰³⁾.

⁽⁹⁸⁾ Regolata dalle norme di legge vigenti e dalle norme contrattuali: come ricordato in apertura dell'art. 7 del CPL della provincia di Napoli.

⁽⁹⁹⁾ Come specifica il CPL della provincia di Napoli, che riproduce pedissequamente il contenuto dell'art. 21 del CCNL 2010.

⁽¹⁰⁰⁾ Il CPL della provincia di Oristano parla, invece, di «grandi campagne di raccolta», precisando che rientrano in esse tutte le fasi di lavoro inerenti la preparazione e la raccolta di produzioni stagionali.

⁽¹⁰¹⁾ Art. 13, comma 3, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010.

⁽¹⁰²⁾ Per tutti il CPL della provincia di Napoli che, peraltro, accanto all'assunzione per fase lavorativa conferma due tipi di rapporti a tempo determinato: quello "intermittente" con garanzia occupazionale annua di almeno 101 giornate, e quello "continuativo" con durata superiore a 180 giornate all'atto dell'assunzione nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

⁽¹⁰³⁾ Nella provincia di Salerno, ad esempio, si distinguono le seguenti fasi lavorative: 1) fragola: preparazione terreno, trapianto, montatura serre, copertura, eliminazione fiore, pulizia e raccolta. 2) frutta: preparazione terreno, potatura secca, diradamento, raccolta e potatura verde; 3) ortaggi estivi e invernali: preparazione terreno, trapianto e raccolta; 4) castagne, nocciole, olive: potatura, pulizia e raccolta.

Tra i contratti che prevedono la disciplina dell'assunzione a tempo determinato, debbono menzionarsi: quelli che si limitano a richiamare quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL ⁽¹⁰⁴⁾ o dalla disciplina del precedente CPL ⁽¹⁰⁵⁾; quelli che dopo aver affermato che «in linea di principio l'assunzione è effettuata per fase lavorativa», assicurano agli assunti per una o più fasi lavorative l'occupazione per tutta la durata della fase, per l'orario contrattualmente previsto (eccetto che nelle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche o altre ragioni non imputabili al datore di lavoro e comunque in tutti quei casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agronomiche tali da non consentire l'esaurimento della fase programmata ⁽¹⁰⁶⁾); quelli che, dopo aver precisato che l'assunzione può avvenire solo o in base alla legge n. 56/1987, all'articolo 11 della legge n. 83/1970, alla legge n. 608/1996 e successive modifiche, ovvero per fase lavorativa, contengono un elenco delle fasi lavorative specifiche per quella provincia; i CPL, infine, che indicano puntualmente le fasi lavorative provinciali, in rapporto al tipo di coltura locale ⁽¹⁰⁷⁾ e quelli che, al contrario – contemplando solo “periodi lavorativi” coincidenti con le quattro stagioni – non precisano le tipologie delle fasi lavorative da riferirsi ad essi ma vi fanno rientrare, con formula ampia, tutte le attività agricole proprie di un dato periodo dell'anno ⁽¹⁰⁸⁾.

Contratto individuale

Il 13,4% dei CPL provinciali riporta espresse disposizioni contrattuali in tema di contratto individuale. Alcuni, tra di essi, prevedono che il contratto individuale (da far valere a tutti gli effetti di legge) debba essere redatto, firmato e scambiato solo tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato ⁽¹⁰⁹⁾, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato. Altri, invece, estendono l'obbligo di redazione, firma e scam-

⁽¹⁰⁴⁾ È il caso del CPL della provincia di Potenza.

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. il CPL della provincia di Taranto.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. CPL della provincia di Pescara e Matera.

⁽¹⁰⁷⁾ Tra i tanti, si vedano i CPL delle province di Latina, Chieti, Pescara, Arezzo, Messina.

⁽¹⁰⁸⁾ È il caso specifico del CPL della provincia di Bolzano, secondo cui ciascuna fase lavorativa risulterà composta dalle attività lavorative che rientrano nella corrispondente stagione dell'anno.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. art. 8 CPL delle province di Salerno, Napoli e Catania.

bio del contratto individuale anche all'operaio assunto a tempo determinato ⁽¹¹⁰⁾. Tutti i contratti che normano l'istituto precisano che nel contratto individuale dovranno essere indicati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal CPL.

Periodo di prova

Il 13,4% dei CPL disciplina espressamente la possibilità che l'operaio possa essere inserito definitivamente nell'azienda al superamento di un periodo di prova ⁽¹¹¹⁾. L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, del quale tutti i contratti fissano il limite cronologico massimo ⁽¹¹²⁾, oltre il quale la sottoposizione al giudizio dell'imprenditore diviene potenzialmente passibile di contestazione.

In alcuni contratti che prevedono l'istituto ⁽¹¹³⁾ (CPL Napoli, Caserta e Salerno, pedissequamente riproductivi dell'articolo 15 del CCNL) si specifica che nel periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova, l'assunzione diventa definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Si segnala, infine, la presenza di contratti (com'è quello di Latina, all'articolo 7) che dispensano i lavoratori stagionali riassunti nella stessa azienda e per lo svolgimento delle stesse mansioni da un ulteriore sottoposizione al periodo di prova, a seguito della riassunzione.

⁽¹¹⁰⁾ È il caso dei CPL delle province di Arezzo e Livorno.

⁽¹¹¹⁾ Cfr. il CPL della provincia di Catania, secondo cui superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

⁽¹¹²⁾ Il CPL della provincia di Salerno e quello della provincia di Napoli (art. 9) prevedono che la prova, per gli operai a tempo indeterminato, non possa essere superiore ai 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1 e 2 e ai 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3. Per gli operai a tempo determinato, invece, con contratto a termine superiore a trenta giorni, il periodo di prova non può superare i due giorni lavorativi. Il CPL della provincia di Cuneo, invece, per gli operai assunti con rapporto a tempo determinato superiore a 100 giorni, prevede un periodo di prova massimo pari a 7 giorni di lavoro effettivo.

⁽¹¹³⁾ Sono i CPL delle province di Bolzano, Caserta, Napoli, Salerno, Catania, Latina, Arezzo, Livorno, Cuneo.

Riassunzione

L'istituto contrattuale della riassunzione ⁽¹¹⁴⁾ è previsto in 26 contratti provinciali tra i 67 oggetto di comparazione, pari al 38,8% del campione. La riassunzione presso la medesima azienda, di cui all'articolo 20 del CCNL 2010, viene regolata dalle organizzazioni firmatarie in quanto ritenuta necessaria al fine di perseguire l'obiettivo di tendere alla stabilizzazione del rapporto, alla massima occupazione ⁽¹¹⁵⁾, o al fine di favorire l'individuazione preventiva del fabbisogno occupazionale ⁽¹¹⁶⁾, per ciò stesso considerata come diritto, le cui modalità di esercizio sono disciplinate in sede di rinnovo o semplicemente rimandando al dettato della precedente contrattazione provinciale ⁽¹¹⁷⁾.

Il diritto alla riassunzione ⁽¹¹⁸⁾ (e quindi il diritto di precedenza sugli altri operai agricoli) spetta agli operai che siano stati assunti a tempo determinato ⁽¹¹⁹⁾, nell'ambito delle attività agricole a carattere stagionale (comprese le fasi lavorative provinciali) ⁽¹²⁰⁾, per l'esecuzione delle stesse lavorazioni ⁽¹²¹⁾, per un tempo minimo di attività lavorativa prestata ⁽¹²²⁾.

Nella maggioranza dei contratti provinciali che prevedono l'istituto, si subordina il godimento del diritto ad una dichiarazione espressa di voler usufruire del diritto (come nel CPL di Latina), in mancanza della quale si decade dalla possibilità di fruirne ⁽¹²³⁾, effettuata dal lavoratore entro un certo termine dalla cessazione del rapporto di lavoro e da trasmettere all'azienda (per mezzo fax, raccomandata a/r, e-mail o *brevi manu*) – e della quale alcune aziende forniscono apposito modello formale ⁽¹²⁴⁾.

⁽¹¹⁴⁾ La cui disciplina è delegata ai contratti provinciali dall'art. 20, comma 2, del CCNL: «I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto».

⁽¹¹⁵⁾ Come recita il CPL della provincia di Taranto.

⁽¹¹⁶⁾ CPL della provincia di Rovigo.

⁽¹¹⁷⁾ Vedi la formula espressa dal CPL della provincia di Salerno.

⁽¹¹⁸⁾ Alcuni CPL precisano: «con la stessa qualifica». È il caso del CPL della provincia di Udine.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. CPL della provincia di Terni (art. 20).

⁽¹²⁰⁾ Cfr. CPL della provincia di Pescara.

⁽¹²¹⁾ Tra tutti, il CPL della provincia di Terni, all'art. 20, comma 1.

⁽¹²²⁾ Cfr. ad esempio il CPL della provincia di Pescara, che richiede un minimo di giornate lavorative prestate nel precedente rapporto pari a 51.

⁽¹²³⁾ Cfr. CPL della provincia di Bari.

⁽¹²⁴⁾ CPL della provincia di Rovigo.

In alcuni casi, poi, si esclude l'esistenza del diritto in capo ai lavoratori nei confronti dei quali siano stati intrapresi provvedimenti disciplinari nei precedenti rapporti di lavoro ⁽¹²⁵⁾.

Convenzioni

Al fianco delle convenzioni per il trasporto dei lavoratori stipulate con gli enti pubblici territoriali ⁽¹²⁶⁾ (sebbene gli articoli 90-91 del CCNL non contemplino nominalmente la materia), si pongono quei CPL che contemplano lo strumento delle "convenzioni" ⁽¹²⁷⁾, finalizzato a favorire i programmi di riassunzione degli OTD, predisposti dalle aziende in concomitanza con le campagne stagionali di raccolta, ai fini dello svolgimento delle medesime mansioni.

L'articolo 28 del CCNL prevede che tali piani di assunzione vengano esaminati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti centri per l'impiego, ai fini della loro stipula. Il CPL di Udine, ad esempio, muovendosi nell'ambito delle competenze assegnate alle organizzazioni collettive territoriali in tema di convenzioni, prevede incontri regionali tra le parti finalizzati a predisporre criteri di valutazione dei programmi di assunzione di lavoratori a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, funzionalmente alla manifestazione del parere di conformità previsto dall'articolo 28 del CCNL.

Altri CPL, al contrario – esclusi quelli che si limitano ad agevolare lo strumento, esprimendo la volontà contrattuale di valorizzare l'istituto della convenzione, convenendo sulle potenzialità di tali pattuizioni rispetto al consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola, e infine impegnandosi a incontrarsi per il loro esame e le valutazioni sulla loro ef-

⁽¹²⁵⁾ È il caso del CPL della provincia di Livorno.

⁽¹²⁶⁾ È il caso dell'art. 13 del CPL della provincia di Potenza, secondo cui «le aziende, per poter beneficiare del concorso per il finanziamento per il trasporto dei lavoratori agricoli, in base a quanto previsto dalla legge 608/96 e dalla delibera del CRI di Basilicata del 05.06.97 n. 34, potranno attivare su tutto il territorio provinciale convenzioni con la Regione Basilicata per programmare flussi rilevanti di manodopera stagionale agricola».

⁽¹²⁷⁾ Non rilevando ai fini dell'analisi quei CPL che riproducono pedissequamente l'art. 28 del CCNL, ossia: Catania, Arezzo, Napoli, Salerno.

ficacia prima della scadenza ⁽¹²⁸⁾ – si spingono a normare puntualmente l’istituto, dando un contenuto specifico agli ambiti di competenza riservati dalla contrattazione nazionale a quella provinciale sul tema.

I CPL di Ferrara e di Bologna sono esemplificativi di tale tendenza. Il CPL di Ferrara, nello specifico, prevede che: 1) le convenzioni possano avere valenza pluriennale aziendale, interaziendale, intersettoriale, di rete e di filiera; 2) oltre ad individuare il personale in possesso dei profili professionali richiesti, possano essere integrate da programmi formativi, con particolare riguardo all’occupazione giovanile, femminile e straniera; 3) le parti son obbligate a far sì che i tempi di assunzione, i calendari di lavoro, l’utilizzo della manodopera ed i requisiti professionali dei lavoratori, siano corrispondenti all’elaborazione ed attività presenti all’interno delle singole realtà produttive.

Quello di Bologna, parallelamente – dopo aver individuato nello strumento delle convenzioni un mezzo per stabilizzare l’occupazione e riconoscere le professionalità dei lavoratori, tale da favorire la competitività delle aziende agricole – predisporre, a livello provinciale, uno strumento contrattuale “avente valenza generale”. Tale strumento contrattuale contempla: 1) la realizzazione di programmi d’assunzione riguardanti gli OTD – predisposti per tutte le attività stagionali presenti in azienda; 2) calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali; 3) le dinamiche organizzative in tema di orario di lavoro, forme di flessibilità, assetto categoriale e retribuzione; 4) le norme per il governo delle crisi produttive aziendali.

Mobilità territoriale della manodopera

In relazione al tema dello spostamento fisico dei lavoratori nel territorio di più province in concomitanza con le campagne di raccolta agricola, si pongono quelle disposizioni dei CPL (in applicazione dell’articolo 24 del CCNL ⁽¹²⁹⁾), con cui le parti definiscono obblighi reciproci di informazione e consultazione ⁽¹³⁰⁾ al fine di regolare il fenomeno migrato-

⁽¹²⁸⁾ Come sancito dal CPL della provincia di Ravenna, all’art. 9.

⁽¹²⁹⁾ Di cui i CPL non fanno che riprodurre il testo.

⁽¹³⁰⁾ Almeno due mesi prima delle campagne: così i CPL delle province di Napoli e Salerno.

rio ⁽¹³¹⁾, soprattutto extracomunitario: così da mettere al riparo il settore dall'intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori.

In tal senso, i CPL di Arezzo, Napoli, Salerno e Catania prevedono un sistema di collaborazione ⁽¹³²⁾ basato su incontri tra parti sociali e con le strutture pubbliche di collocamento in cui, da un lato, le aziende sono obbligate ad indicare a quest'ultime il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante mentre, dall'altro, i lavoratori agricoli sono obbligati all'iscrizione alle liste di collocamento. Nel corso dei suddetti incontri, alle parti è dato di esaminare gli eventuali programmi di assunzione stagionali o annuali, presentati dalle aziende alle strutture di collocamento, per la stipula delle convenzioni previste dalla legge n. 56/1987 ⁽¹³³⁾.

È evidente il legame tra tali soluzioni approntate dal CCNL, all'articolo 24 (e trasposto da alcuni CPL nel proprio articolato) e la volontà di arginare nel settore agricolo il fenomeno del c.d. "caporalato". Si rileva, tuttavia, la scarsità di CPL che affrontano dettagliatamente ed organicamente il fenomeno: laddove si riscontrano riferimenti ad esso, in effetti, questi finiscono per coincidere con frammentari e sporadici richiami in premessa dei CPL, finalizzati a "fotografare" l'esistenza del fenomeno, o con il recepimento formale della "legge sul caporalato" (legge n. 148/2011).

3.1.2. Categorie di lavoratori

L'8,9% dei contratti di cui al campione prevedono una disposizione espressa del CPL con cui si specificano le due categorie di operai agricoli o florovivaisti, ossia quelle di operai a tempo determinato (OTD) ed indeterminato (OTI), la natura di alcuni diritti che essi competono a seconda della categoria di riferimento, nonché le norme generali che loro debbono applicarsi (ad es. diritto alla trasformazione del rapporto da tempo determinato ad indeterminato per gli OTD; diritto al mantenimento, per tutta la durata del rapporto, del trattamento già acquisito in

⁽¹³¹⁾ Da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti.

⁽¹³²⁾ La cui disciplina e modalità di attuazione viene demandata all'Ebat, da alcuni CPL (ad es. da quello di Catania).

⁽¹³³⁾ Vedi ad es., l'art. 30 del CPL della provincia di Arezzo, ovvero l'art. 8 del CPL della provincia di Udine.

base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale per gli OTT).

Numerosi contratti collettivi provinciali riservano poi apposite disposizioni a figure di lavoratori tipiche del settore agricolo (lavoratori migranti ed immigrati), a lavoratori che si trovano in condizioni psicofisiche “anomale” e bisognevoli di una tutela rafforzata (è il caso dei lavoratori tossicodipendenti), nonché mirate a regolare i confini giuridici dell’ammissione al lavoro agricolo dei minori e delle donne che si trovano in determinate condizioni.

Lavoratori migranti

In particolare, i CPL che prevedono una disciplina espressa dei lavoratori migranti ⁽¹³⁴⁾ rappresentano il 42,2% del campione complessivo. Come specificato dal CPL della provincia di Napoli, con formula definitoria ripetitiva di quella di cui all’articolo 25 CCNL, si considerano migranti «i gruppi di lavoratori provenienti da altra Provincia o Regione per lavori stagionali» e «i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km».

Alcuni CPL assegnano alla manodopera migrante carattere “sussidiario”, nella misura in cui specificano che si deve preventivamente tenere presente «l’esigenza di dare precedenza nell’assunzione alla manodopera locale» ⁽¹³⁵⁾ o che ad essa si può procedere solo qualora «non esista manodopera disponibile della qualifica richiesta nell’ambito della provincia» ⁽¹³⁶⁾.

In un’ottica di difesa dal fenomeno di *dumping* sociale, stanno quelle clausole contrattuali con cui si specifica che a tali lavoratori deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione, ossia di quelli della provincia di destinazione ⁽¹³⁷⁾ (oltreché del contratto collettivo nazionale)⁽¹³⁸⁾.

La tutela economica del lavoratore migrante (che, come da delega ex articolo 25 CCNL spetta ai contratti provinciali) passa poi per il ricono-

⁽¹³⁴⁾ Nel CPL di Matera definito «fenomeno consistente», interessante l’area della provincia di Potenza e delle regioni di Puglia e Calabria.

⁽¹³⁵⁾ CPL della provincia di Pescara.

⁽¹³⁶⁾ CPL della provincia di Latina.

⁽¹³⁷⁾ *Ex multis*, CPL della provincia di Pescara, di Taranto, di Livorno.

⁽¹³⁸⁾ Per tutti, vedi il CPL della provincia di Messina.

scimento ⁽¹³⁹⁾, da parte dell'azienda, di rimborsi spese di trasporto per gli spostamenti effettuati sia con mezzi pubblici (cfr. CPL Messina), sia con mezzi propri (CPL Potenza) – ove l'azienda non sia in grado di assicurare mezzi aziendali di locomozione al lavoratore (CPL Trapani); nonché per il riconoscimento del diritto al vitto (mensa) e all'alloggio ⁽¹⁴⁰⁾.

Lavoratori immigrati

In considerazione del numero sempre più elevato della manodopera extracomunitaria adoperata nel settore agricolo, numerosi contratti collettivi provinciali ⁽¹⁴¹⁾ si preoccupano di assicurare tutele rafforzate ⁽¹⁴²⁾ agli immigrati, in vista della riduzione delle potenziali forme giuridiche e pratiche attraverso le quali può manifestarsi il loro sfruttamento.

Ciò, tenendo conto che la crescita dei lavoratori migranti, soprattutto nel Sud del Paese ⁽¹⁴³⁾, va di pari passo con il loro utilizzo non solo limitato alla fase di raccolta dei prodotti, ma anche nelle fasi di preparazione ⁽¹⁴⁴⁾.

Un peso (CPL Ferrara) e una presenza nel mercato del lavoro che (per quanto amplifichi i problemi di sicurezza e di corretta esecuzione delle attività produttive: cfr. CPL L'Aquila) vuole essere favorita (CPL Salerno), nell'ottica di una maggiore integrazione (CPL Potenza, Matera e Foggia), attraverso soluzioni concertate con le istituzioni locali e un inserimento nel tessuto socioeconomico della provincia, che passi: per la formazione, anche professionale e l'istruzione scolastica; per la facilitazione dei problemi relativi al trasporto; per l'impegno alla concessione di strutture abitative per tutto il periodo della fase lavorativa (cfr. CPL Trapani ⁽¹⁴⁵⁾); per il diritto agevolato all'accumulazione delle ferie per il ritorno al paese d'origine (cfr. CPL Catania); per la traduzione del testo dei CPL

⁽¹³⁹⁾ Il CPL della provincia di Latina lo subordina alla prova dell'impossibilità di utilizzazione del mezzo pubblico.

⁽¹⁴⁰⁾ Cfr. CPL della provincia di Agrigento.

⁽¹⁴¹⁾ Il 31, 3% dei CPL di cui al campione.

⁽¹⁴²⁾ Il CPL di Catania parla di «migliore tutela e rispetto delle leggi vigenti».

⁽¹⁴³⁾ Sono i CPL delle regioni del Sud che prevedono il più alto tasso di normazione del fenomeno: Campania: 2 CPL/5 CPL del campione provinciale; Basilicata: 2/2; Calabria: 1/3; Puglia: 4/5; Sicilia: 4/4.

⁽¹⁴⁴⁾ È quanto afferma il CPL della provincia di Potenza.

⁽¹⁴⁵⁾ Al fine di garantire il ricongiungimento familiare: così il CPL della provincia di Trapani.

(cfr. CPL Novara); nonché per misure volte ad agevolare l'incontro tra attività lavorativa e culto ⁽¹⁴⁶⁾.

Lavoratrici madri e minori: ammissione al lavoro

Anche il lavoro delle lavoratrici madri e dei minori, al pari di quello degli immigrati, viene coperto da una tutela "rafforzata", in considerazione dei maggior rischi di discriminazione cui vanno incontro tali figure in ambito lavorativo.. In particolare, si rimanda all'applicazione delle norme della legge 17 ottobre 1967 n. 977, così come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999 n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 262, per quanto riguarda l'ammissione al lavoro dei minori; al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151), invece, per quanto riguarda l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri ⁽¹⁴⁷⁾.

In riferimento alla tutela del minore, tuttavia, si distinguono i CPL che non ammettono la sua assunzione se questi non abbia concluso il periodo di istruzione obbligatoria (i CPL di Catania e Arezzo), da quelli che subordinano l'assunzione al superamento di un determinato anno d'età (CPL di Napoli – 14° anno – e Salerno – 15°).

Quanto ai diritti riconosciuti alle lavoratrici madri, si esplicano sostanzialmente nelle forme del riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto alla legislazione vigente, fino ad un predeterminato anno d'età del bambino e commisurati al numero delle giornate lavorate (CPL Potenza), nonché di un'indennità di integrazione di maternità ⁽¹⁴⁸⁾.

Lavoratori tossicodipendenti

I CPL di Arezzo (articolo 69), Catania (articolo 60) e Salerno (articolo 62) prevedono disposizioni volte a tutelare la posizione dei lavoratori tossicodipendenti. Tali richiami, tuttavia, corrispondono a vere e proprie

⁽¹⁴⁶⁾ Il CPL della provincia di Trapani prevede che per il periodo di Ramadan è facoltà delle aziende utilizzare un nastro orario di lavoro che vada dalle 07.00 del mattino alle 15.00 del pomeriggio.

⁽¹⁴⁷⁾ Così i CPL delle province di Catania, Grosseto, Arezzo, Salerno, Napoli e Latina.

⁽¹⁴⁸⁾ Come previsto dal CPL della provincia di Modena.

trasposizioni del testo dell'articolo 69 del CCNL 2010 operai agricoli e florovivaisti, dedicato alla tutela di tali lavoratori, al quale si rimanda.

Lavoratori disabili

Caso unico tra i CPL analizzati è rappresentato da quello di Bolzano, che dedica un'intera disposizione alle lavoratrici e ai lavoratori disabili. Con tale locuzione si identificano «le persone affette da deficit di natura fisica o mentale tali da determinare una riduzione della prestazione lavorativa e che vivono all'interno dell'azienda agricola e pertanto ricevono vitto, alloggio nonché altri servizi, quali lavatura, rammendatura e assistenza in generale».

Nell'ambito del sostegno che destinano all'integrazione delle persone svantaggiate nel mondo del lavoro, le parti contraenti demandano alla Commissione paritetica provinciale di individuare e proporre soluzioni miranti a realizzare tale integrazione, anche nell'ambito dell'apprendistato.

3.1.3. Tipologie contrattuali

Apprendistato professionalizzante

Ventitré CPL su sessantasette, pari al 34,3% del totale, si occupano di disciplinare l'apprendistato professionalizzante. Molti CPL, in tema, si limitano a richiamare espressamente l'articolo 18 del CCNL, che lo regola e di cui si dispone il recepimento ⁽¹⁴⁹⁾, oppure a riprodurre pedissequamente il testo dello stesso ⁽¹⁵⁰⁾.

Tra tutti, spiccano quei contratti collettivi provinciali che danno dell'istituto una disciplina puntuale e dettagliata, non meramente ripetitiva di quella nazionale. È il caso dell'articolo 8 del CPL della provincia di Lodi, dove l'apprendistato professionalizzante diviene oggetto di un verbale integrativo del contratto provinciale, e del contratto di Bolzano, da prendersi a modello di *best practice* in tema. Ad esso, in effetti, le parti firmatarie dedicano un intero capitolo del CPL (l'ottavo), così rendendo operativa, in maniera completa e dettagliata, la delega che l'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276/2003 assegna alle province auto-

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr. CPL della provincia di Pavia.

⁽¹⁵⁰⁾ È il caso del CPL di Salerno.

nome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, ai fini della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Part-time

Il 31,3% dei CPL di cui al campione disciplinano il lavoro a tempo parziale, come da delega di cui all'articolo 90 del CCNL. Accanto ai CPL che riproducono letteralmente l'articolo 17 del CCNL dedicato a tale istituto ⁽¹⁵¹⁾, per l'intero (cfr. CPL Arezzo) o parzialmente (cfr. CPL Salerno e Livorno), si registra la presenza di CPL che si limitano a prevedere una formula di richiamo al CCNL stesso, del quale si conferma il contenuto (cfr. CPL Chieti e Pescara). Altri CPL, al contrario, provvedono a disciplinare l'istituto ⁽¹⁵²⁾ in rapporto ad alcune tipologie lavorative specifiche, derogando ai minimi previsti dall'articolo 17 del CCNL, conformemente alla delega contrattuale indirizzata alla contrattazione provinciale: è il caso del CPL di Venezia, in cui si individuano i minimi del part-time per i lavori di pulizie negli alloggi delle aziende agrituristiche; del CPL di Potenza in cui, oltre che rispetto alle attività agrituristiche, il lavoro a tempo parziale viene regolato in riferimento alle aziende di allevamento e del florovivaismo; e del CPL di Udine, nel quale «in deroga a quanto previsto dall'articolo 17 del CCNL», la durata della prestazione individuale delle attività riferite ai lavori di pulizie di magazzini, cantine, piazzali, uffici e di altri spazi aziendali, nonché per i lavori nell'attività agrituristica di pulizie locali e riordino camere, viene fissata in limiti minori rispetto a quelli sanciti dal CCNL (8 ore per le prestazioni settimanali, 24 per quelle mensili, 400 per quelle annuali) ⁽¹⁵³⁾.

Somministrazione

I CPL di Arezzo e Catania sono gli unici a regolare lo strumento della somministrazione di lavoro (al di fuori del sistema di materie delegate

⁽¹⁵¹⁾ Alla cui lettera, inevitabilmente, si rimanda.

⁽¹⁵²⁾ Si segnala il CPL della provincia di Milano e Monza-Brianza dedicato espressamente al part-time post-maternità.

⁽¹⁵³⁾ Il CPL di L'Aquila, invece, deroga ai minimi del CCNL riferendo la deroga non ad attività lavorative specifiche, bensì ai lavoratori assunti con uno specifico livello (segnatamente il VI).

dall'articolo 90-91 del CCNL), limitandosi tuttavia a riprodurre l'articolo 19 del CCNL, al quale si rimanda per la disamina dell'istituto.

3.2. Flessibilità in uscita

3.2.1. Trapasso d'azienda

I CPL delle province di Arezzo, Livorno, Catania, Salerno, Napoli e Sondrio regolano il trasferimento d'azienda (in autonomia rispetto al regime di deleghe tra livelli contrattuali). Se i primi cinque non fanno che riproporre la formulazione di cui all'articolo 70 del CCNL ⁽¹⁵⁴⁾, il CPL di Sondrio obbliga l'impresa subentrante – a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali – da una lato a dare priorità all'assunzione dei dipendenti con passaggio diretto senza periodo di prova; dall'altro – in caso di modifica dei termini, delle modalità e delle prestazioni contrattuali – per le imprese con almeno 7 dipendenti, ad attivarsi presso la sua associazione di riferimento affinché quest'ultima, a sua volta, entro quindici giorni, convochi un tavolo con le organizzazioni sindacali volto a favorire il mantenimento dei livelli occupazionali.

3.2.2. Licenziamenti individuali

Nove CPL disciplinano i licenziamenti individuali degli OTI, superando il regime delle materie delegate alla contrattazione provinciale dalla contrattazione nazionale, di cui agli articoli 90 e 91. Sebbene, nella sostanza e nella forma, in molte delle ipotesi, non si tratti d'altro se non di trasposizioni letterali delle disposizioni nazionali all'interno degli articolati provinciali, si segnalano i casi: del CPL della provincia di Livorno il quale, oltre a determinare un ampliamento del campo d'applicazione delle disposizioni sul punto (ricomprendendo oltreché gli OTI anche gli OTD), prevede una disciplina specifica per i licenziamenti nelle imprese con meno di 6 OTI; del CPL della provincia di Latina, che elenca, “a titolo esemplificativo” una serie di motivi ulteriori ⁽¹⁵⁵⁾ giustificativi del li-

⁽¹⁵⁴⁾ Secondo cui il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

⁽¹⁵⁵⁾ Come la rissa o il passaggio “alle vie di fatto” all'interno dell'azienda.

enziamento rispetto al CCNL («ad integrazione di quanto previsto e contenuto nell'articolo 71 del CCNL»); del CPL della provincia di Bolzano, che tra i motivi ulteriori di licenziamento per giusta causa rispetto al CCNL contempla «episodi gravi e ripetuti di ubriachezza sul lavoro»; del CPL della provincia di Caserta, infine, che tra gli ulteriori motivi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo riporta «il notevole sviluppo della meccanizzazione e quant'altro comporti la riduzione d'impiego della manodopera».

Si segnala, infine, la particolarità del contratto territoriale per lavoratori/lavoratrici agricoli, florovivaisti e guardacaccia della provincia di Bolzano in forza del quale, nel caso di licenziamento privo di giustificato motivo soggettivo, «si provvederà alla riassunzione del lavoratore/della lavoratrice secondo le modalità previste dagli artt. 18 e 35, L. 300/1970 e dall'art. 8 L. 604/1966».

3.2.3. Norme disciplinari

L'articolo 75 del CCNL prevede che i contratti provinciali di lavoro stabiliscano le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura delle stesse. Laddove alcuni CPL rimettono la definizione delle infrazioni ad un momento successivo alla redazione del contratto ⁽¹⁵⁶⁾ o si limitano a preordinare la sua irrogazione e comunicazione alla conclusione di un iter procedurale, entro un certo termine dalla stessa ⁽¹⁵⁷⁾, altri, «nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza», determinano una serie di criteri generali che fungono da parametro di liceità o meno del comportamento posto in essere dai lavoratori e delle correttezza della sanzione ⁽¹⁵⁸⁾, ovvero l'esatta

⁽¹⁵⁶⁾ È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Catania, nel quale le parti si impegnano soltanto a prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. CPL interprovinciale di Milano e Monza-Brianza.

⁽¹⁵⁸⁾ È quanto previsto dal CPL della provincia di Belluno, che tra i criteri generali contempla: 1) l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; 2) la responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente; 3) la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del datore, degli altri dipendenti, nonché dei precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente; 4) la rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda o a terzi e del disservizio determinatosi; 5) il concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

articolazione delle infrazioni, coincidente con le tipologie comportamentali che contravvengono al dovere di diligenza e all'obbligo di fedeltà incombente sul dipendente nei confronti del datore. In buona sostanza, le sanzioni previste dai vari CPL che normano i provvedimenti disciplinari (diciannove, pari al 28,3% del campione) oscillano tra il richiamo scritto, senza alcuna trattenuta (o rimprovero a verbale) ⁽¹⁵⁹⁾, la multa ⁽¹⁶⁰⁾ (o trattenuta) fino a due ore del salario, la multa fino a una (mezza ¹⁶¹, due e fino a cinque) ⁽¹⁶²⁾ giornata(e) di salario e la sospensione ⁽¹⁶³⁾, a seconda del tipo di comportamento posto in essere dal lavoratore ⁽¹⁶⁴⁾.

Nei casi in cui dovessero sorgere controversie in merito all'applicazione o meno delle sanzioni, tutti i CPL che ne facciano eventualità precisano che dovrà essere previamente espletato il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 87 del CCNL ⁽¹⁶⁵⁾.

4. Situazioni di crisi specifiche

Nell'articolato di alcuni CPL si rinvencono disposizioni dirette a disciplinare le fasi di crisi delle imprese, nelle aziende colpite da eventi calamitosi (o non meglio specificati «situazioni di crisi degli organi preposti») ⁽¹⁶⁶⁾ che compromettano significative quantità del raccolto, e tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi. In tali ipotesi le parti firmatarie, per lo più, si impegnano a valutare l'opportunità di convenire specifiche condizioni che consentano la raccolta del prodotto (entro 3 giorni dall'evento calamitoso) ⁽¹⁶⁷⁾, rimettendo la conformazione formale delle volontà ad accordi aziendali, interazien-

⁽¹⁵⁹⁾ Nella terminologia adoperata dal CPL della provincia di Livorno.

⁽¹⁶⁰⁾ In ogni caso da versare alla Cassa *extra legem* dell'EBAT (cfr. CPL Chieti) o alla sede provinciale dell'Inps (cfr. CPL Salerno).

⁽¹⁶¹⁾ Cfr. il CPL della provincia di Salerno e Caserta.

⁽¹⁶²⁾ Cfr. il CPL della provincia di L'Aquila.

⁽¹⁶³⁾ Cfr. CPL della provincia di Belluno.

⁽¹⁶⁴⁾ Ad esempio, nei casi in cui, senza giustificato motivo, il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, ne anticipi la cessazione; nel caso in cui per negligenza, il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine; nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza (cfr. sul punto il CPL della provincia di Arezzo).

⁽¹⁶⁵⁾ Per tutti, si veda la formula utilizzata dal CPL della provincia di Perugia.

⁽¹⁶⁶⁾ Cfr. CPL della provincia di Bologna.

⁽¹⁶⁷⁾ *Ibidem*.

dali o territoriali, ovvero destinando all'attività bilaterale (o, meglio, agli Osservatori provinciali) la valutazione «di possibili casistiche inerenti eventi calamitosi» e di ogni evento calamitoso verificatosi, allo scopo di individuare nel territorio colpito i nominativi dei lavoratori interessati, al fine di promuovere le più opportune iniziative ⁽¹⁶⁸⁾.

In altri casi ⁽¹⁶⁹⁾, in presenza di situazioni di crisi che possano determinare processi di ristrutturazioni e/o riconversioni aziendali con effetti negativi sui livelli occupazionali, alle parti è consentito di adottare, a livello aziendale, «per un periodo temporale predefinito», strumenti e misure specifiche regolanti l'organizzazione del lavoro.

5. Appalti

Tredici CPL si occupano di regolare la disciplina degli appalti e dell'affidamento a terzi delle fasi di lavorazione (sebbene non rimessa dal CCNL alla contrattazione provinciale). Ciononostante – sul presupposto che il contratto d'appalto di opere o servizi possa «dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera» e allo scopo «di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno pregiudizievole per la concorrenza tra le imprese agricole, oltre che lesivo degli interessi dei lavoratori» ⁽¹⁷⁰⁾ – si rilevano CPL: che al tema addirittura riservano la redazione di apposito protocollo in calce al contratto (CPL Grosseto); che impongono l'inserimento di clausole specifiche nel contratto di appalto finalizzate a garantire la liceità del sinallagma ed obblighi di comunicazione e informazione alle rappresentanze sindacali in azienda e all'Osservatorio provinciale (cfr. CPL Arezzo); che si impegnano affinché le aziende agricole ricorrano alle procedure di certificazione presso gli organi abilitati per legge, monitorino i contratti di appalto ⁽¹⁷¹⁾ e promuovano la stabilizzazione dei lavoratori a fronte di incentivi e opportunità fornite dal legislatore ⁽¹⁷²⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ Così il CPL della provincia di Ferrara.

⁽¹⁶⁹⁾ È il caso del CPL della provincia di Brindisi.

⁽¹⁷⁰⁾ In tal senso il CPL della provincia di Bologna.

⁽¹⁷¹⁾ Così il CPL della provincia di Bologna.

⁽¹⁷²⁾ In questi termini il CPL della provincia di Lodi.

6. Welfare contrattuale

I punti chiave dell'analisi

- Al pari di quanto rilevato nei CCNL e nella contrattazione aziendale, le misure di welfare contrattate negli accordi provinciali agricoli si sostanziano prevalentemente nella previsione di permessi per la conciliazione vita-lavoro.
- Sono presenti alcune previsioni di carattere programmatico in materia di agevolazioni per trasporti e asili nido.
- È consuetudine agricola che l'operaio a tempo indeterminato fruisca, per sé e per la sua famiglia, di un'abitazione e degli annessi, allorché sia adibito a mansioni per cui è richiesta la presenza costante sul luogo di lavoro.
- Alcune misure di welfare sono inoltre erogate tramite il sistema della bilateralità territoriale.

6.1. Permessi per la conciliazione vita-lavoro

Il 71,8% dei CPL che contemplano permessi dedicano una disciplina espressa a quelli straordinari. Essi, concessi in ore – in maniera difforme a seconda che si tratti di OTI ovvero di OTD ⁽¹⁷³⁾ – vengono riconosciuti: in presenza di malattie per le quali sono necessarie cure periodiche (personali, del coniuge, del convivente, dei figli o dei parenti sino al terzo grado), certificate da strutture pubbliche o private convenzionate con il sistema sanitario nazionale (cfr. CPL Messina e Catanzaro); in presenza della nascita dei figli (è il c.d. congedo parentale) ⁽¹⁷⁴⁾; per ragioni di ac-

⁽¹⁷³⁾ Esemplificativo di tale differenziazione è il CPL della provincia di Sondrio, all'art. 14, alla cui lettura si rimanda, non potendosi in tale sede darne puntualmente conto, vista l'ampiezza dei riferimenti normativi.

⁽¹⁷⁴⁾ Così, ad esempio, i CPL delle province di Ferrara, Caserta, Catanzaro, Matera, Bergamo, Agrigento, Pavia (permessi da calcolarsi «in funzione dell'organizzazione aziendale») e Venezia (che lega il permesso all'OTD al numero delle giornate lavorate). In quello della provincia di Cosenza le parti si impegnano, al fine di assicurare una estensione delle tutele sociali a tutti i lavoratori agricoli e florovivaisti, a verificare la

rudimento della prole (i cui limiti in alcuni casi sono definiti dettagliatamente) ⁽¹⁷⁵⁾; di matrimonio ⁽¹⁷⁶⁾; in caso di decesso di parenti ⁽¹⁷⁷⁾; nei confronti di “soggetti deboli”, da valutare caso per caso (lavoratori e familiari dei lavoratori) ⁽¹⁷⁸⁾.

6.2. Trasporti e asili nido

Nei CPL delle province di Catania, Arezzo, Napoli e Salerno, in tema di trasporti e asili nido, le parti firmatarie convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative, nulla aggiungendo a quanto disposto dall'articolo 26 del CCNL, e al di fuori delle materie espressamente delegate dagli articoli 90-91 del CCNL alla contrattazione provinciale.

6.3. Alloggi e annessi

Dodici CPL ⁽¹⁷⁹⁾ riportano un'espressa disciplina della materia degli alloggi in favore degli operai a tempo indeterminato, che oscilla tra le previsioni di quei CPL che prevedono un indennizzo forfettario ⁽¹⁸⁰⁾ per gli OTI che per contratto individuale, per consuetudine e comunque di fatto beneficiano di alloggio o annessi privati, ovvero una propedeuticità tra dichiarazione di necessità di presenza costante sul luogo di lavoro nel contratto individuale e concessione dell'alloggio – il cui relativo valore

possibilità di riconoscere, attraverso la Cassa *extra legem* (FIMI), un giorno di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio nonché una eventuale integrazione della indennità di legge riguardo i permessi retribuiti nei primi 3 anni di vita del bambino.

⁽¹⁷⁵⁾ È il caso del CPL della provincia di Potenza, che stabilisce permessi retribuiti fino al terzo anno del bambino, differenti a seconda della durata del rapporto di lavoro.

⁽¹⁷⁶⁾ Così i CPL delle province di Ferrara, Salerno, Napoli e Caserta.

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. i CPL della provincia di Ferrara, Salerno, Napoli e Caserta.

⁽¹⁷⁸⁾ Così il CPL della provincia di Bologna, nel quale le parti valutano la possibilità di concedere permessi giornalieri per un periodo massimo di novanta giorni nell'anno per gli OTI e ai familiari di soggetti deboli

⁽¹⁷⁹⁾ L'Aquila, Bolzano, Pordenone, Udine, Catanzaro, Napoli, Latina, Bari, Catania, Messina, Trapani, Arezzo.

⁽¹⁸⁰⁾ Che nel CPL della provincia di Messina è pari a 300 euro annui.

viene registrato come *fringe benefits* sulla busta paga ⁽¹⁸¹⁾ – e quei CPL che determinano un obbligo di stipulazione di un contratto di comodato tra datore e OTI ⁽¹⁸²⁾ ovvero la conformità della casa a «sani criteri igienici» e la presenza di un orto nelle vicinanze ⁽¹⁸³⁾, al fine di allevarvi e custodirvi animali di bassa corte e suini da destinare alla mattazione per uso familiare ⁽¹⁸⁴⁾; nonché, per ultimo, l'obbligo per il lavoratore di abbandonarla «per la sera del giorno in cui il rapporto stesso è risolto», comprese «cose anche interposte» ⁽¹⁸⁵⁾.

6.4. Welfare e bilateralità

Diverse misure di welfare sono offerte dal sistema della bilateralità territoriale. Ad esempio, tramite il Fondo integrativo malattia e infortuni per i lavoratori agricoli della provincia di Perugia, tutti gli operai agricoli e florovivaisti della provincia possono beneficiare di un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'Inps e/o dall'Inail in relazione alle seguenti materie: malattia; infortunio; maternità obbligatoria e facoltativa; cassa integrazione salariale ordinaria; cassa integrazione salariale per crisi economica. Vengono inoltre istituite le seguenti indennità: assegno agli eredi; borse di studio. Ancora, l'articolo 6 dell'accordo provinciale di Caserta affida all'ente bilaterale del settore agricolo territoriale la competenza sui temi rilevanti per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, quali la formazione, la disponibilità abitativa e i trasporti.

7. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- La salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, in agricoltura è per un

⁽¹⁸¹⁾ Così il CPL della provincia di Bolzano.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. il CPL della provincia di Udine.

⁽¹⁸³⁾ CPL della provincia di Pordenone.

⁽¹⁸⁴⁾ CPL della provincia di Latina.

⁽¹⁸⁵⁾ Sempre CPL della provincia di Pordenone.

biennio di validità contrattuale delegata anche alla contrattazione territoriale.

- Il CCNL ha durata normativa di quattro anni e stabilisce, oltre che i minimi retributivi, anche gli adeguamenti retributivi che valgono però solo nei primi due anni di vigenza del Contratto. Per il secondo biennio è previsto un adeguamento da parte territoriali (provinciali per gli operai agricoli e regionali per gli impiegati agricoli).
- Accanto agli aggiustamenti dei minimi retributivi, la contrattazione provinciale interviene anche nella regolazione del premio di produttività provinciale, della retribuzione a cottimo e delle maggiorazioni connesse a specifiche prestazioni lavorative.

7.1. Retribuzione ed aumenti salariali

La totalità dei CPL in esame contiene disposizioni in merito alla retribuzione e agli aumenti salariali della retribuzione degli operai che dalla contrattazione nazionale sono rimessi a quella provinciale *ex* articoli 90 e 91 del CCNL, nelle modalità definite dall'articolo 49 dello stesso ⁽¹⁸⁶⁾.

Sul presupposto che i contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area fissati nelle tabelle allegate al CCNL (salvo quanto è previsto dagli articoli 18 e 31 del CCNL), i CPL dedicano apposite disposizioni

⁽¹⁸⁶⁾ Gli elementi che costituiscono la retribuzione degli operai del settore agricolo sono: 1) il salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 del CCNL e fissato per singole figure o per gruppi di figure lavorative; 2) i generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine; 3) il terzo elemento, per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo in percentuale degli istituti delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, della 13° e della 14° riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi (la sua misura, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale). I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari, a seconda dei tipi di rapporto. I contratti provinciali fissano, altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

agli incrementi salariali individuati dalle parti sul salario contrattuale provinciale ⁽¹⁸⁷⁾.

Tutti i CPL analizzati individuano un adeguamento (nell'articolato o nelle tabelle allegate) ⁽¹⁸⁸⁾ al precedente salario minimo provinciale in cifra fissa, attestantesi tra il 5% ⁽¹⁸⁹⁾ e il 6% ⁽¹⁹⁰⁾ da erogare in un'unica ⁽¹⁹¹⁾, due ⁽¹⁹²⁾ o tre ⁽¹⁹³⁾ *tranches* mensili, contestualmente prevedendosi delle *una tantum* (di cifra differente a seconda che si tratti di OTI ovvero di OTD e corrisposte in mensilità differenti)⁽¹⁹⁴⁾ proporzionate alla percentuale di lavoro prestato, anche in caso di part-time a tempo indeterminato) ⁽¹⁹⁵⁾, a copertura di quei lavoratori già attivi al momento della decorrenza dell'aumento ⁽¹⁹⁶⁾.

Accanto ai CPL che, all'interno dell'articolato relativo alla retribuzione, definiscono quali siano gli elementi che ne entrano a far parte prima di individuare l'entità degli aumenti salariali (sulla falsariga dello schema di cui all'articolo 49 del CCNL), si rinvergono CPL che: 1) si limitano a prevedere tali aumenti con formula scarna ⁽¹⁹⁷⁾ ed essenziale ⁽¹⁹⁸⁾, riman-

⁽¹⁸⁷⁾ Come nella dicitura del CPL della provincia di Ancona, che a differenza degli altri CPL fissa un aumento in euro, anziché in percentuale, calcolato sull'operaio del livello 4, e quindi riparametrato.

⁽¹⁸⁸⁾ È il caso, ad esempio, dei CPL delle province di Frosinone e Roma.

⁽¹⁸⁹⁾ Caso a sé è rappresentato dal CPL della provincia di Nuoro, che prevede un aumento salariale del 2,8%.

⁽¹⁹⁰⁾ Del 5% nel CPL della provincia di Pescara, del 5,1% nella provincia di Viterbo, del 5,2% in quello di Matera, del 5,3% in quello di Rovigo, Venezia, Vicenza e Treviso; del 5,5% nel CPL della provincia di Catanzaro.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. sul punto il CPL della provincia di Treviso.

⁽¹⁹²⁾ Il CPL della provincia di Rimini-Forlì, ad esempio, lo divide in due *tranches*: una dell'80% dal 1° marzo 2013 ed una del 20% dal 1° ottobre 2013; quello della provincia di Potenza in due *tranches* pari al 3% per la prima (con decorrenza dal 1° gennaio 2013) e del 2,2% la seconda (con decorrenza dal 1° gennaio 2014).

⁽¹⁹³⁾ È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Catanzaro, Pesaro-Urbino, Taranto e Viterbo.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr., per tutti, il CPL delle province di Belluno e di Padova.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr. il CPL della provincia di Vicenza.

⁽¹⁹⁶⁾ Per tutti, cfr. il CPL della provincia di Arezzo, Venezia, Caserta e Salerno (in cui le parti concordano la corresponsione *una tantum* – a titolo di vacanza contrattuale – di euro 60,00 per i centocinquantesimi e di euro 40,00 per tutti gli altri, purché in servizio alla data del 1° settembre 2012).

⁽¹⁹⁷⁾ È il caso, ad esempio, dei CPL delle province di Avellino e Lecce, che prevedono solo gli aumenti percentuali.

⁽¹⁹⁸⁾ È il caso delle province, ad esempio, di Matera, Belluno, Treviso e Benevento che, oltre a prevedere gli aumenti, fissano anche le entità delle *una tantum* per gli operai

dando alle tabelle allegate ⁽¹⁹⁹⁾; 2) dopo la loro previsione, rimettono alle tabelle allegate al contratto l'esatta misura degli stessi ⁽²⁰⁰⁾; 3) specificano gli elementi che fanno parte della retribuzione, prevedono gli aumenti salariali e, infine, rimettono alle tabelle allegate al contratto (e differenziate a seconda che si tratti di OTI e OTD florovivaisti ovvero OTI e OTD agricoli) l'esatta misura del nuovo salario contrattuale ⁽²⁰¹⁾; 4) prevedono disposizioni specifiche alla fornitura di vitto e alloggio da parte del datore agli operai a tempo indeterminato ⁽²⁰²⁾; all'esclusione dal salario degli scatti di anzianità, dei superminimi *ad personam* e di eventuali premi aziendali ⁽²⁰³⁾; indennità che si sommano al salario ⁽²⁰⁴⁾, anche specifiche per alcune qualifiche ⁽²⁰⁵⁾; 5) contengono clausole di adeguamento provinciale agli eventuali aumenti salariali definiti dal contratto nazionale ⁽²⁰⁶⁾, nonché clausole dichiarative dell'automatico adeguamento economico e normativo per gli operai il cui rapporto di lavoro a tempo determinato si converte in indeterminato ⁽²⁰⁷⁾.

7.2. Premio di produttività

Numerosi CPL dedicano un'apposita sezione, nell'ambito di quella disciplinante la retribuzione, al premio di risultato ⁽²⁰⁸⁾, la cui previsione contrattuale è rimessa alle organizzazioni provinciali dall'articolo 2 del

non coperti dagli aumenti.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr. il CPL della provincia di Ragusa.

⁽²⁰⁰⁾ È il caso dei CPL delle province di Roma, Frosinone e Bolzano, ad esempio.

⁽²⁰¹⁾ Per tutti, valga lo schema adottato dal CPL della provincia di Cosenza, il quale precisa anche l'entità dell'indennità maggiorata da ascrivere all'operaio Capo (10%).

⁽²⁰²⁾ Vedi, ad esempio, il CPL della provincia di Caserta.

⁽²⁰³⁾ Cfr. il CPL della provincia di Pordenone.

⁽²⁰⁴⁾ È il caso del CPL della provincia di Udine, che prevede un'indennità in caso di nascita di puledro o vitello nato vivo o vitale.

⁽²⁰⁵⁾ È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Piacenza, che prevede un aumento delle indennità annua per gli addetti al bestiame da latte. Nella stessa direzione anche il CPL di Parma.

⁽²⁰⁶⁾ Il CPL della provincia di Arezzo prevede che gli eventuali incrementi delle retribuzioni che venissero definiti dal Contratto Nazionale in sede di rinnovo quadriennale, si applicheranno, contemporaneamente e proporzionalmente, anche a tutti i livelli professionali definiti dal contratto provinciale per ciascuna area.

⁽²⁰⁷⁾ Si veda, ad esempio, il CPL della provincia di Catania.

⁽²⁰⁸⁾ Pari al 47,7% del campione agricolo.

CCNL. Sebbene le stesse ⁽²⁰⁹⁾, in molti dei CPL, si limitino a disporre in senso atecnico rispetto all'istituto, e più in particolare nelle forme: 1) della verifica e della discussione in merito allo stesso ⁽²¹⁰⁾, esibendo la necessità di incontrarsi ⁽²¹¹⁾ a tal fine preventivando la necessità di convertirlo in indennità fissa qualora non si stabilisca un meccanismo di erogazione (cfr. CPL Salerno); 2) del recepimento del contenuto dell'articolo 2 del CCNL ⁽²¹²⁾, con istituzione dell'elemento di produttività territoriale (EPT) ai fini dell'assegnazione del premio di produttività, anche demandando all'ente bilaterale territoriale o ad una Commissione tecnica ⁽²¹³⁾ la definizione delle modalità di erogazione, dei parametri e degli importi dello stesso ⁽²¹⁴⁾, nella formula dell'impegno a verbale ⁽²¹⁵⁾; 3) della presa d'atto ⁽²¹⁶⁾ che nelle aziende ove sussistono le condizioni, favoriranno accordi aziendali mirati a definire erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi e obiettivi, insieme concordati, ed aventi come finalità incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività ⁽²¹⁷⁾; 4) della delega al livello aziendale dell'eventuale istituzione del premio di produttività per obiettivi, tenendo conto dei diversi risultati che si raggiungono ⁽²¹⁸⁾; in molti altri casi, si prodigano nel dare una regolamentazione rigorosa e particolareggiata del fenomeno.

Il CPL di Cuneo, ad esempio, riconosce, in via sperimentale per la durata dell'accordo, un premio variabile fissato nella misura massima dello 0,3% sul totale mensile tabellare, da erogare a favore dei lavoratori in servizio nel mese di dicembre OTI ovvero OTD con almeno 180 giornate di lavoro annuo effettivo, determinato in relazione all'andamento del

⁽²⁰⁹⁾ Escluse quelle che ritengono difficile individuare obiettivi condivisi per corrispondere un salario per obiettivi in agricoltura, per ciò limitandosi ad adeguare economicamente la retribuzione, ricomprendendolo al suo interno: è il caso del Contratto interprovinciale di Como-Lecco.

⁽²¹⁰⁾ È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Benevento.

⁽²¹¹⁾ Così il CPL della provincia di Pesaro-Urbino.

⁽²¹²⁾ Cfr. il CPL della provincia di Ferrara.

⁽²¹³⁾ Cfr. i CPL delle province di Viterbo, Roma e Frosinone.

⁽²¹⁴⁾ Così il CPL della provincia di L'Aquila.

⁽²¹⁵⁾ Cfr. il CPL della provincia di Pescara.

⁽²¹⁶⁾ Presa d'atto che nel CPL della provincia di Bologna avviene rispetto al conglobamento del salario variabile nel salario tabellare.

⁽²¹⁷⁾ Così i CPL delle province di Potenza e Matera, secondo cui le erogazioni «dovranno avere la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori».

⁽²¹⁸⁾ Così il CPL della provincia di Cosenza.

valore della produzione agricola ⁽²¹⁹⁾ nel biennio precedente, tenuto conto dell'incidenza dei settori produttivi della zootecnia-latte (per il 56%), dell'ortofrutta (per il 25%) e della viticoltura (per il 19%) e decurtato dall'indice dei prezzi dei prodotti acquistati dagli agricoltori, come sancito annualmente dall'ISTAT. Al CPL di Bergamo le parti, invece, si premurano di allegare un apposito Regolamento per il salario variabile, con il quale si istituisce un Premio integrativo provinciale variabile – pari al 1,20% dei minimi tabellari, riferiti all'ammontare lordo annuale del salario provinciale in vigore), determinato da una serie di grandezze; la cui erogazione – in modalità distinte per OTI e OTD – si lega al raggiungimento di determinati standard qualitativi del settore agricolo nella provincia e a un certo livello di produttività e competitività delle sue aziende, calcolato sulla base di una serie di indicatori ⁽²²⁰⁾, e la cui “escursione” è rimessa ad un sistema di verifica dei risultati a cura dell'Osservatorio provinciale.

Il CPL della provincia di Lodi, dopo aver lasciato alle tabelle allegate allo stesso l'indicazione dei valori annui del premio di produttività per i singoli settori merceologici (riferiti al raggiungimento degli obiettivi nella percentuale del 100%), prevede, nel caso in cui i risultati a consuntivo siano inferiori agli obiettivi indicati, la diminuzione automatica del premio ⁽²²¹⁾ di una percentuale uguale alla differenza negativa tra obiettivi e risultati raggiunti. Per i risultati conseguiti superiori agli obiettivi annuali, al contrario, la quota del premio viene aumentata in misura percentuale uguale alla differenza positiva tra risultati raggiunti e obiettivi richiesti. Il CPL della provincia di Siena, invece, distingue due tipi di erogazioni, un'erogazione premiale “disponibilità” e un'erogazione premiale “presenza”: la prima, rimessa al preventivo obbligo di comunicazione della volontà di aumentare il registro temporale della prestazione degli operai,

⁽²¹⁹⁾ Determinato in base ai prezzi di mercato definiti dai mercuriali CCIAA (camera di commercio industria artigianato e agricoltura).

⁽²²⁰⁾ 1) Dati risultanti dall'unità provinciale dell'Inps, riguardanti il numero di aziende agricole, mediamente iscritte nei 4 trimestri dell'anno solare; 2) dati risultanti dall'unità provinciale dell'Inps, riguardanti il numero di operai agricoli a tempo indeterminato OTI, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare; 3) dati risultanti dall'unità provinciale dell'Inps, riguardanti il numero di operai agricoli a tempo determinato OTD, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare; 4) dati risultanti dalla provincia, riguardanti la produzione lorda vendibile su base annua (fatturato).

⁽²²¹⁾ Da erogarsi in due rate.

15 giorni prima dell'evento, e all'accettazione scritta del lavoratore (entro 5 giorni); la seconda, erogata per le ore effettivamente lavorate, con esclusione delle ferie, malattie, infortuni, maternità e permessi.

Sulla stessa linea, il CPL della provincia di Bolzano, nel quale le parti istituiscono un "premio di fedeltà" per quei lavoratori/lavoratrici che abbiano prestato la loro opera presso lo stesso datore di lavoro per un periodo non inferiore a 15 anni, pari a 60 ore salariali (lo stesso premio viene corrisposto ai braccianti che abbiano raggiunto 2.400 giornate lavorative nell'arco di almeno 15 anni).

In ultimo, si rileva che tra i CPL che dispongono in tema di premio di risultato, sostanzialmente tutti prevedono disposizioni specifiche sulla detassazione della parte di retribuzione ad esso riferibile, contemplando tra le voci detassabili (in base a quanto previsto dalla legge n. 220/2010, articolo 1, comma 47) la parte retributiva riferita al lavoro straordinario, al lavoro festivo, al lavoro in turni, al lavoro notturno, al lavoro eccedente quello previsto dal contratto part-time ⁽²²²⁾.

7.3. Tredicesima, quattordicesima e scatti di anzianità

I CPL delle province di Oristano, Napoli, Salerno, Udine, Catania, Arezzo e Livorno contengono disposizioni specifiche in tema di tredicesima e quattordicesima mensilità. Non molto vale la pena sottolineare in merito, dacché non si tratta d'altro se non di riproduzioni dello schema dispositivo e del contenuto delle norme previste dal CCNL agli articoli 51 e 52, secondo cui agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno (cfr. CPL Livorno), la tredicesima mensilità (pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre) e alla data del 30 aprile ⁽²²³⁾, la quattordicesima (pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data). La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per gli operai a tempo determinato la tredicesima e la quattordicesima sono comprese nella percentuale relativa al terzo elemento della retribuzione

⁽²²²⁾ Per tutti, si veda il CPL della provincia di Potenza e quello della provincia di Cuneo.

⁽²²³⁾ Nel CPL della provincia di Udine è fissata al 31 marzo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Identiche considerazioni possono essere fatte per la previsione degli scatti di anzianità, di cui all'articolo 53 del CCNL ⁽²²⁴⁾. Si segnala il CPL della provincia di Oristano che prevede che per ogni biennio d'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, gli OTI abbiano diritto ad uno scatto d'importo pari al 3% del valore del salario lordo alla fine dell'anno, da mantenere per tutta la durata del CPL.

7.4. Obblighi particolari tra le parti

In attuazione della delega di cui agli articoli 90-91, in tema di obblighi particolari tra le parti (articolo 54 CCNL), si rinviengono CPL: 1) che riproducono pedissequamente il testo del CCNL ⁽²²⁵⁾; 2) che sanciscono le modalità di corresponsione della retribuzione (cfr., per tutti, i CPL Salerno e Caserta, assai esaustivi sul punto); 3) che determinano l'obbligo per il datore, in sede di retribuzione, di rilasciare la documentazione prevista per legge ⁽²²⁶⁾, con l'obbligo di consegnare la busta paga e la previsione della possibilità di un'aspettativa non retribuita agli OTI fino a 30 giorni annui ⁽²²⁷⁾; 4) che fanno salvi gli accordi previsti a livello aziendale ⁽²²⁸⁾; 5) che impegnano le parti alla divulgazione delle norme contrattuali vigenti ⁽²²⁹⁾.

7.5. Cottimo

Dodici CPL riportano precise disposizioni in tema di cottimo ⁽²³⁰⁾, come da delega *ex* articoli 56 ⁽²³¹⁾ e 90-91 CCNL. Mentre alcuni CPL –

⁽²²⁴⁾ Cfr. i CPL delle province di Catania, Napoli e Salerno.

⁽²²⁵⁾ CPL della provincia di Arezzo e di Napoli.

⁽²²⁶⁾ CPL della provincia di Agrigento.

⁽²²⁷⁾ CPL della provincia di Chieti.

⁽²²⁸⁾ CPL della provincia di Messina.

⁽²²⁹⁾ CPL della provincia di L'Aquila.

⁽²³⁰⁾ Che è, come specificato dal CPL della provincia di Arezzo, quella forma di retribuzione corrisposta «in rapporto alla quantità di lavoro prodotta prescindendo dalla

dopo aver dichiarato il diritto del datore di lavoro di stabilire, d'intesa con i lavoratori o con le rappresentanze sindacali aziendali o provinciali ⁽²³²⁾ (con intese a livello aziendale) ⁽²³³⁾ il cottimo e le sue tariffe, e il corrispondente dovere di registrare le giornate rese sotto tale regime ⁽²³⁴⁾ – assicurano al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa un incremento della normale retribuzione ⁽²³⁵⁾ (derivante dalla qualifica di appartenenza del prestatore d'opera) ⁽²³⁶⁾, nonché il diritto ad un acconto settimanale, se il cottimo si svolge per più di una settimana ⁽²³⁷⁾ o di una quindicina ⁽²³⁸⁾; altri rimettono l'organizzazione del lavoro in tale regime ad una previa comunicazione all'ente bilaterale provinciale, all'inizio della campagna agraria ⁽²³⁹⁾: per di più contemplando clausole di rigetto di tale regime nei periodi di grave disoccupazione in coincidenza delle grandi campagne di raccolta (con esclusione di alcune tipologie di aziende)⁽²⁴⁰⁾.

7.6. Contributo di assistenza contrattuale

Sedici contratti provinciali dedicano all'istituto dell'assistenza contrattuale un apposito articolo del contratto, invero la delega alla contrattazione provinciale di cui all'ultimo comma dell'articolo 49 del CCNL. Sostanzialmente ⁽²⁴¹⁾, nelle disposizioni dedicate ad esso, si prevede l'obbligo per i datori e per i lavoratori di versare a favore delle rispettive organizzazioni provinciali ⁽²⁴²⁾ un contributo per ogni giornata di lavoro,

durata della lavorazione e dal tempo impiegato».

⁽²³¹⁾ Le organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali, disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1, *Oggetto del contratto*.

⁽²³²⁾ Così il CPL della provincia di Oristano.

⁽²³³⁾ Così il CPL della provincia di Foggia.

⁽²³⁴⁾ Cfr. CPL della provincia di Pescara.

⁽²³⁵⁾ Che nel CPL della provincia di Foggia è, ad esempio, del 30%.

⁽²³⁶⁾ Come precisano i CPL della provincia di Catania e della provincia di Trapani.

⁽²³⁷⁾ Nella medesima forma e sostanza i CPL delle province di Salerno e Caserta.

⁽²³⁸⁾ Cfr. CPL della provincia di Grosseto e della provincia di Udine.

⁽²³⁹⁾ Cfr. CPL della provincia di L'Aquila.

⁽²⁴⁰⁾ Casuarie, agrituristiche, di servizi e ricerca in agricoltura, come specificato dal CPL della provincia di Trapani.

⁽²⁴¹⁾ Ad esclusione di quei CPL, com'è quello di Novara, in cui si rimanda semplicemente a quanto previsto dal CPL in tema di Casse *extra legem*.

⁽²⁴²⁾ Passando per l'intermediazione dell'Inps (sulla base di apposita convenzione:

le cui modalità sono rimandate ad appositi accordi (cfr. CPL Salerno) oppure sancite nell'articolo stesso (cfr. CPL Napoli), «allo scopo di far fronte agli oneri derivanti dalle prestazioni di carattere contrattuale» (per usare la formula del CPL Matera).

Numerosi CPL prevedono, per il datore di lavoro che ometta di versare la contribuzione alla Cassa *extra legem*/ente bilaterale agricolo territoriale, fermo restando quello di corrispondere prestazioni equivalenti, l'obbligo ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del TFR (che nei CPL che lo contemplano è pari a 13 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri, come peraltro previsto dal CCNL all'articolo 49, comma 4) ⁽²⁴³⁾.

Altri CPL rammentano, infine, come l'impresa, con l'adesione al sistema della bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, «assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori» ⁽²⁴⁴⁾.

8. Partecipazione e bilateralità

I punti chiave dell'analisi

- Come per i CCNL e per i contratti aziendali, il tema della partecipazione nella contrattazione provinciale dell'agricoltura è trattato solamente nella dimensione delle relazioni sindacali e della bilateralità.
- Nel settore è abbastanza scontata l'assenza di forme di partecipazione alla *governance* e finanziaria, in ragione della piccola dimensione delle imprese.
- Sono diffuse inoltre disposizioni relative alla tutela del delegato d'azienda e alla gestione delle deleghe sindacali.

cfr. CPL della provincia di Matera e della provincia di Bolzano) che, dopo aver riscosso il contributo per conto delle OO.SS., glielo ristorna al netto delle spese per la riscossione (e che le stesse fanno confluire nel CAC).

⁽²⁴³⁾ Cfr. il CPL della provincia di Cosenza e della provincia di L'Aquila.

⁽²⁴⁴⁾ Cfr. i CPL delle province di Roma e Frosinone.

8.1. Il ruolo delle relazioni sindacali

L'11,9% dei contratti provinciali prevede espressi richiami al ruolo che le relazioni sindacali e la bilateralità possono svolgere nelle fasi di crisi, in funzione propulsiva, tramite azioni continue e condivise, su interessi comuni ⁽²⁴⁵⁾. Sul presupposto di un reciproco riconoscimento dei ruoli di rappresentanza ⁽²⁴⁶⁾, le parti sociali intravedono nelle relazioni sindacali uno strumento da consolidare ⁽²⁴⁷⁾ e rafforzare, per mezzo di interlocuzioni sistematiche su temi condivisi ⁽²⁴⁸⁾.

Le parti sociali, nella maggior parte dei CPL, tenuto conto della necessità di attivare nuovi e moderni strumenti a supporto del mondo agricolo anche nel campo della formazione, della sicurezza, dell'assistenza ⁽²⁴⁹⁾ – e consci dello stato di buona salute delle relazioni sindacali nel settore agricolo ⁽²⁵⁰⁾ – convengono di ottimizzare le funzioni di tutti gli organismi bilaterali costituiti e di implementare gli strumenti già adottati dal contratto ⁽²⁵¹⁾ o da singoli accordi, quali osservatori, enti bilaterali di formazione, commissioni per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro: il tutto, per far fronte alle dinamiche evolutive e al mutato contesto sociale ed economico ⁽²⁵²⁾.

8.2. Gli enti bilaterali agricoli territoriali e le Casse *extra legem*

L'86,5% dei contratti analizzati (58 su 67) prevedono esprese clausole contrattuali relative agli organismi bilaterali di cui all'articolo 8 del CCNL 2010-2013, ossia alle Casse *extra legem*/enti bilaterali agricoli territoriali (EBAT), costituite dalle Parti a livello territoriale, al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro, nonché al fine di attendere ad ulteriori funzioni ⁽²⁵³⁾, in esecuzione

⁽²⁴⁵⁾ CPL della provincia di Matera.

⁽²⁴⁶⁾ CPL della provincia di Ravenna.

⁽²⁴⁷⁾ CPL della provincia di Ferrara.

⁽²⁴⁸⁾ CPL della provincia di Matera.

⁽²⁴⁹⁾ CPL della provincia di Cosenza.

⁽²⁵⁰⁾ CPL della provincia di Taranto.

⁽²⁵¹⁾ Tenendo anche conto delle buone pratiche bilaterali in seno ad altri settori produttivi, come recita il CPL della provincia di Taranto.

⁽²⁵²⁾ Per tutti, valga quanto sancito dall'art. 6 del CPL della provincia di Napoli.

⁽²⁵³⁾ Di cui all'art. 8 del CCNL.

dell'articolo 62 del CCNL.

Così, accanto a quei contratti provinciali che si limitano ad impegnarsi ai fini della costituzione *ex novo* di tali organismi bilaterali, entro una certa data ⁽²⁵⁴⁾, e a quelli che (nell'ottica del processo di riorganizzazione e razionalizzazione della bilateralità nei termini indicati dal CCNL), si impegnano ad incontrarsi ai fini della trasformazione delle Casse *extra legem* esistenti in ente bilaterale agricolo territoriale ⁽²⁵⁵⁾, o a modificarne lo Statuto ⁽²⁵⁶⁾, si rinvencono contratti con cui le parti sociali dichiarano l'assorbimento della Cassa *extra legem* e delle sue funzioni in seno all'EBAT, contemporaneamente sopprimendo le disposizioni relative al precedente assetto contrattuale in tema di bilateralità ⁽²⁵⁷⁾.

Non mancano, in effetti, contratti con cui le parti, dopo aver provveduto a dichiarare la costituzione di un nuovo ente bilaterale territoriale e, parallelamente, l'assorbimento in seno ad esso degli organismi bilaterali preesistenti, già precisano, nell'articolato, le specifiche funzioni e competenze che dovranno ascrivere al neonato ente ⁽²⁵⁸⁾, ovvero: lo svolgimento delle attività di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro; l'individuazione di nuove forme di intervento assistenziale a favore dei lavoratori; il monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato alla promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la formazione professionale continua; attività sociali finalizzate all'inclusione e all'inserimento dei lavoratori immigrati; la promozione dello sviluppo delle relazioni sindacali e l'applicazione e il sostegno della contrattazione collettiva; la creazione e la gestione dei centri di formazione professionale agricola, l'organizzazione e la gestione delle attività e/o servizi di integrazione al reddito individuati dal CPL e in materia di *welfare* per i lavoratori ⁽²⁵⁹⁾ – e, con formula di rito, tutte le altre funzioni che potranno essergli assegnate previo accordo delle parti firmatarie e previa illustrazione delle coperture finanziarie delle stesse (così i CPL di Pavia, Arezzo, Latina e Viterbo).

⁽²⁵⁴⁾ È il caso, per tutti, dei CPL della provincia di Udine, Brescia e Salerno.

⁽²⁵⁵⁾ È quanto previsto dal CPL della provincia di Matera.

⁽²⁵⁶⁾ Cfr. il CPL della provincia di Pesaro-Urbino, rispetto alla CISFA.

⁽²⁵⁷⁾ Cfr. CPL Caserta e Frosinone.

⁽²⁵⁸⁾ Cfr. il CPL della provincia di Viterbo, di cui l'elenco che seguirà è diretta trasposizione.

⁽²⁵⁹⁾ Cfr. il CPL della provincia di Roma.

8.3. Osservatori provinciali

Strumento privilegiato per assicurare il monitoraggio costante del settore agricolo, le tendenze del mercato e la elaborazione di soluzioni condivise tra le parti sociali (in opposizione all'arretramento della competitività delle imprese e delle tutele dei lavoratori agricoli), sono gli Osservatori provinciali sullo stato di salute del settore, di cui all'articolo 9 del CCNL 2010, contemplati nel 40,3% dei contratti. Costituiti (alcuni *ex novo*, in sede di ultimo rinnovo contrattuale) ⁽²⁶⁰⁾ allo scopo di rafforzare momenti di conoscenza del settore e per garantire una costante valutazione sull'intero comparto, agli Osservatori provinciali sono demandate le funzioni di progettazione di iniziative di analisi, ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali le problematiche connesse al mercato del lavoro e all'incontro di domanda e offerta; i fabbisogni di formazione professionale; la politica agricola comunitaria e nazionale e l'evoluzione della legislazione a sostegno del settore; le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare; i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni; l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti; la tutela della salute (anche attraverso attività di formazione e informazione ⁽²⁶¹⁾), dell'ambiente sul luogo di lavoro e la politica ecologica; le calamità atmosferiche; le crisi di mercato; l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali; la risoluzione dei problemi connessi alla mobilità locale; la diffusione di una cultura di prevenzione dagli infortuni di lavoro ⁽²⁶²⁾.

8.4. Tutela del delegato d'azienda

Sebbene il CCNL, agli articoli 78 e 79, regoli in maniera puntuale la figura del delegato d'azienda, rimette alla contrattazione provinciale

⁽²⁶⁰⁾ È il caso dei CPL della provincia di Taranto, Salerno e Bologna, con cui le parti procedono ad un accorpamento, presso un unico nuovo Osservatorio, dei molteplici osservatori già in essere sul territorio.

⁽²⁶¹⁾ Cfr. il CPL della provincia di Varese.

⁽²⁶²⁾ *Ibidem*.

l'eventuale previsione di norme particolari finalizzate ad agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli, siano essi a tempo indeterminato o determinato (al contrario non delegando affatto alla contrattazione provinciale l'integrazione della disciplina per i delegati florovivaisti, di cui all'articolo 79). Così, mentre alcuni CPL confermano totalmente quanto sul punto sancito a livello nazionale, rimandando al primo livello ⁽²⁶³⁾ oppure recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla contrattazione del 28 giugno 2011 ⁽²⁶⁴⁾, altri, pur non riproducendo pedissequamente le disposizioni nazionali, se ne discostano solo in minima parte (CPL Napoli e Salerno), ad esempio precisando il termine (cinque giorni) entro il quale i nominativi dei delegati dovranno essere comunicati alle organizzazioni datoriali provinciali, ai delegati stessi e alle direzioni aziendali⁽²⁶⁵⁾, ovvero assicurando loro un numero predefinito di permessi⁽²⁶⁶⁾ o precisando, per il delegato OTD, che esso mantiene la nomina anche per le riassunzioni successive e per le altre fasi lavorative presso la stessa azienda⁽²⁶⁷⁾. Altri CPL, invece, ampliano il novero delle disposizioni nazionali sul punto (il CPL della provincia di Catania, ad esempio, concede ai delegati un locale per la loro attività) oppure se ne discostano: il CPL della provincia di Agrigento, ad esempio – considerata la parcellizzazione delle aziende – per controllare l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi socio-sanitarie, individua nel territorio tre Rappresentanti Sindacali Comunali (R.S.C.) nominati dalle OO.SS. in rappresentanza delle aziende che occupino meno di cinque operai agricoli.

8.5. Quote sindacali per delega

La contrattazione nazionale, all'articolo 86, demanda alla contrattazione provinciale la determinazione delle modalità di percepimento e di versamento dei contributi sindacali, nonché della loro misura, data la delega scritta ⁽²⁶⁸⁾ concessa dai lavoratori alle rispettive organizzazioni. Tra i

⁽²⁶³⁾ Così i CPL delle province di Chieti, Pescara e Messina.

⁽²⁶⁴⁾ È il caso del CPL della provincia di Foggia.

⁽²⁶⁵⁾ Cfr. il CPL della provincia di Caserta.

⁽²⁶⁶⁾ Che nel CPL della provincia di Udine sono pari a nove ore mensili, cumulabili entro un periodo massimo di un quadrimestre.

⁽²⁶⁷⁾ Così il CPL della provincia di Bari.

⁽²⁶⁸⁾ Da redigersi su apposito modello.

contratti provinciali che contemplano apposita disciplina ⁽²⁶⁹⁾ alcuni ne riportano una molto dettagliata ⁽²⁷⁰⁾, nella quale si fissano: misura dei diritti dei lavoratori ⁽²⁷¹⁾ e dei sindacati e degli obblighi dei datori (cfr. CPL Napoli e Caserta) e dei lavoratori, ma non della trattenuta sul salario ⁽²⁷²⁾; misura della trattenuta del salario ⁽²⁷³⁾ e termine del versamento ⁽²⁷⁴⁾; misura della trattenuta e obbligo di versamento nelle modalità temporali comunicate dalle OO.SS. ⁽²⁷⁵⁾; diritto delle associazioni sindacali di fissare la misura e di modificarla con preavviso ⁽²⁷⁶⁾. Altri CPL, d'altro canto, riportano una disciplina più scarna: limitandosi a confermare il contenuto delle disposizioni del precedente CPL ⁽²⁷⁷⁾; rimettendo al contenuto della delega l'individuazione delle forme e delle modalità del versamento delle quote ⁽²⁷⁸⁾, ovvero precisando che le aziende, a prescindere dal numero di occupati, sono tenuti alle trattenute solo ove delegati espressamente dai lavoratori ⁽²⁷⁹⁾.

I CPL delle province di Napoli, Salerno, Caserta e Grosseto, infine, prevedono che per gli OTD la ritenuta sarà limitata al periodo di occupazione presso ogni singola azienda, così obbligandoli al rilascio della delega ad ogni periodo presso ciascuna azienda.

⁽²⁶⁹⁾ CPL delle province di Salerno, Napoli, Caserta, Agrigento, Catania, Trapani, Messina, Foggia, Bari, Brindisi, Grosseto, Arezzo, Livorno, Bologna, Livorno, Terni, Perugia.

⁽²⁷⁰⁾ È il caso dei CPL delle province di Napoli, Salerno, Caserta, Grosseto, Pordenone e Arezzo (gli ultimi due riportano appositi regolamenti in materia).

⁽²⁷¹⁾ Diritto di sottoscrizione della delega e diritto di revoca della delega (che nel CPL della provincia di Grosseto, ove non revocata nei termini e nei modi contrattuali, assume validità permanente).

⁽²⁷²⁾ Obbligo di dichiarazione della revoca al datore effettuata con raccomandata.

⁽²⁷³⁾ Che è dell'1% in tutti i CPL: vedi, ad esempio, quelli di Perugia, Livorno, Messina, Catania, Brindisi.

⁽²⁷⁴⁾ È il caso del CPL della provincia di Bari, che fissa un termine di versamento trimestrale.

⁽²⁷⁵⁾ Cfr. CPL della provincia di Messina.

⁽²⁷⁶⁾ Come sancito dal CPL della provincia di Pordenone.

⁽²⁷⁷⁾ Cfr. CPL della provincia di Brindisi.

⁽²⁷⁸⁾ Cfr. CPL della provincia di Latina.

⁽²⁷⁹⁾ Cfr. CPL della provincia di Foggia.

9. Regole e struttura della contrattazione collettiva nel settore agricolo

I punti chiave dell'analisi

- Sebbene con l'inquadramento unico introdotto dalla contrattazione collettiva negli altri settori dell'economia la distinzione in categorie abbia perso gran parte della sua rilevanza, emerge l'importanza della differenziazione tra operai e impiegati agricoli, coperti da due diversi CCNL.
- Sotto il profilo dell'articolazione degli assetti contrattuali, una peculiarità del settore agricolo è rappresentata dal fatto che il secondo livello di contrattazione non si articola a livello aziendale, ma a livello territoriale/provinciale (per gli impiegati agricoli è a livello regionale).
- Come già accennato, l'altra particolarità sta nelle funzioni che svolgono i due livelli di contrattazione: la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, in genere affidata unicamente al contratto nazionale, per un biennio di validità contrattuale è delegata anche alla contrattazione territoriale, insieme alla politica degli inquadramenti professionali.

9.1. Oggetto del contratto e sfera di applicazione

Il 52,2% dei contratti analizzati definisce espressamente l'oggetto e l'ambito di applicazione del contratto provinciale (35 contratti su 67). Esclusi i riferimenti ad alcune aziende operanti in settori e attività agricole tipicamente autoctone o innovative⁽²⁸⁰⁾, i contratti collettivi provinciali

⁽²⁸⁰⁾ L'art. 1 del CPL di Caserta, ad esempio, nell'ambito della definizione dell'oggetto del contratto, contempla «i conduttori di aziende dedite all'allevamento bufalino», proprio della realtà casertana. Per il riferimento alle aziende attive nel campo della *green economy* e delle fonti rinnovabili, si veda l'art. 1 del CPL Sassari e Olbia-Tempio che contempla, tra le imprese destinatarie delle norme collettive provinciali, le aziende che «producono agro-energia da fonti rinnovabili», nonché l'art. 1 del CPL di Bologna, che contempla, accanto alle aziende della filiera agro-energetica e per la produzione di biomasse e bioenergie, le aziende di filiera e di rete, in genere, comprese le

si applicano e regolano i rapporti di lavoro fra aziende individuali, società o aziende associate che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, così come previsto dall'articolo 1 del CCNL di categoria per gli operai agricoli e florovivaisti – e gli operai agricoli e florovivaisti da esse dipendenti.

In particolare, i CPL si applicano alle imprese considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti. A titolo esemplificativo, tra le più menzionate negli elenchi previsti dall'articolato dei contratti (e sostanzialmente identiche alle voci menzionate all'articolo 1 del CCNL) si annoverano: le aziende ortofrutticole; le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie; le aziende vitivinicole; gli agriturismi, le aziende casearie; le aziende faunistico-venatorie, di gestione forestale; le aziende di servizi, ricerca e sviluppo in agricoltura; le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici; le aziende dedite alle coltivazioni di tabacco e di olivi, le aziende fungicole.

9.2. Il doppio livello di contrattazione

La contrattazione agricola si articola su due livelli: nazionale e provinciale. Il CCNL, con durata quadriennale – accanto alle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro – definisce «il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione»⁽²⁸¹⁾. I contratti provinciali – che dunque rappresentano lo schema giuridico e pratico attraverso cui si esplica la contrattazione territoriale nel settore agricolo – si stipulano, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL, ed hanno anche essi durata quadriennale. Essi scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL.

Alla contrattazione provinciale spetta⁽²⁸²⁾, segnatamente, la defini-

aziende *farmer market oriented*.

⁽²⁸¹⁾ Così recita l'articolo 2 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti 2010-2013 (contratto collettivo nazionale da prendersi riferimento ai fini dell'analisi degli istituti e delle materie contenute nei contratti provinciali oggetto del presente studio).

⁽²⁸²⁾ Cfr. ancora art. 2 del CCNL 2010-2013.

zione dei salari contrattuali, nonché la disciplina delle materie specificamente rinviate dal CCNL, potendo riguardare solamente istituti e materie diversi e non ripetitivi di quelli definiti a livello nazionale ⁽²⁸³⁾.

9.3. Le materie e gli istituti oggetto di delega alla contrattazione provinciale

L'articolo 90 del CCNL 2010-2013 per gli operai agricoli e florovivai-sti sancisce l'ambito di applicazione della contrattazione provinciale di riferimento per gli operai agricoli. Oltre alle funzioni demandate ad essa dall'articolo 2 del CCNL, alla contrattazione provinciale agricola è concesso di disciplinare le materie elencate nello stesso articolo 90 e disciplinate a livello nazionale, purché «nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio». Tali materie sono: articolo 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi; articolo 8 – Casse *extra legem*/enti bilaterali agricoli territoriali; articolo 9 – Osservatori; articolo 13 – Assunzione; articolo 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale; articolo 18 – Apprendistato professionalizzante; articolo 20 – Riassunzione; articolo 24 – Mobilità territoriale della manodopera; articolo 25 – Lavoratori migranti; articolo 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta; articolo 31 – Classificazione; articolo 34 – Orario di lavoro; articolo 35 – Riposo settimanale; articolo 37 – Permessi per formazione continua; articolo 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico; articolo 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli; articolo 44 – Interruzioni e recuperi operai agricoli; articolo 47 – Organizzazione del lavoro; articolo 49 – Retribuzione; articolo 54 – Obblighi particolari tra le parti; articolo 55 – Rimborso spese; articolo 56 – Cottimo; articolo 62 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli; articolo 66 – Lavori pesanti o nocivi; articolo 67 – Tutela della salute dei lavoratori; articolo 75 – Norme disciplinari operai agricoli articolo 78 – Delegato d'azienda operai agricoli; articolo 86 – Quote sindacali per delega.

⁽²⁸³⁾ Di rilievo è la disposizione contrattuale del CPL della provincia di Cuneo con cui «allo scopo di consentire una maggiore certezza dei diritti e dei doveri spettanti alle parti nell'ambito del rapporto di lavoro in agricoltura, le Parti firmatarie [...] concordano sulla necessità di predisporre un testo unico che coordini il testo della contrattazione nazionale con le previsioni della contrattazione provinciale, così come sviluppatasi nel tempo».

L'articolo 91 del suindicato CCNL stabilisce, parallelamente, le materie delegate alla contrattazione provinciale riferibile agli operai florovivaisti, demandando al secondo livello di contrattazione la disciplina delle seguenti materie: articolo 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi; articolo 8 – Casse *extra legem*/enti bilaterali agricoli territoriali; articolo 18 – Apprendistato professionalizzante; articolo 20 – Riassunzione; articolo 24 – Mobilità territoriale della manodopera; articolo 25 – Lavoratori migranti; articolo 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta; articolo 31 – Classificazione; articolo 34 – Orario di lavoro; articolo 37 – Permessi per formazione continua; articolo 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico; articolo 47 – Organizzazione del lavoro; articolo 49 – Retribuzione; articolo 54 – Obblighi particolari tra le parti; articolo 55 – Rimborso spese; articolo 56 – Cottimo; articolo 66 – Lavori pesanti o nocivi; articolo 67 – Tutela della salute dei lavoratori; articolo 86 – Quote sindacali per delega ⁽²⁸⁴⁾.

Accanto a tale novero di materie e istituti, sempre in riferimento alla categoria degli operai florovivaisti, alla contrattazione provinciale compete il potere di disciplinare gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del contratto collettivo nazionale ⁽²⁸⁵⁾, nonché un eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, il vitto od altri annessi ⁽²⁸⁶⁾.

9.4. Le organizzazioni firmatarie dei CPL

I contratti provinciali agricoli esaminati danno conto del reciproco e stabile riconoscimento tra le organizzazioni sindacali storicamente operanti nel settore. Ad eccezione di alcuni casi isolati ⁽²⁸⁷⁾, in effetti, si regi-

⁽²⁸⁴⁾ Cfr. art. 91, comma 1, lett. *a*, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

⁽²⁸⁵⁾ Cfr. art. 91, comma 1, lett. *b*, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

⁽²⁸⁶⁾ Cfr. art. 91, comma 1, lett. *c*, del CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

⁽²⁸⁷⁾ È il caso del CPL di Bolzano, che meglio di qualunque altro dà conto della “reale” territorialità della contrattazione agricola, del suo essere fortemente dipendente dalle culture, dalle peculiarità, dagli usi e dai gruppi sociali locali, che in alcuni territori periferici si prestano a logiche irriducibili al contesto generale. In effetti, la partecipazione di altri soggetti collettivi al processo di contrattazione agricola, che non siano affi-

stra un quadro in cui gli unici soggetti collettivi firmatari dei CPL sono le tre confederazioni e federazioni maggiormente rappresentative del settore agricolo, nelle forme delle rispettive strutture federative territoriali regionali ⁽²⁸⁸⁾, regional-provinciali ⁽²⁸⁹⁾, provinciali ⁽²⁹⁰⁾, interprovinciali ⁽²⁹¹⁾ o ultraprovinciali ⁽²⁹²⁾: per parte datoriale, Confagricoltura, Coldiretti e Confederazione Italiana Agricoltori; per parte sindacale, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil. Tra i sessantasette contatti collettivi provinciali a dispo-

liati alle tre maggiori confederazioni è “il” dato bolzanino. Così, se da un lato, in tale contratto, nell’ambito della compagine sindacale, alle tre sigle maggiormente rappresentative nel settore (nelle denominazioni autoctone delle federazioni: Flai/Gil-Cgil/Agb; Fai/Sgb-Cisl e Uila-Uil/Sgk) si affianca il Asgb (Confederazione sindacale autonoma altoatesina), dall’altro è nella compagine datoriale che (sempre a fianco di due delle tre “storiche” sigle datoriali: Unione agricoltori altoatesini-Südtiroler Bauernbund/Confagricoltura e Federazione provinciale Coldiretti) si registra la partecipazione di ben tre organizzazioni autoctone: l’Associazione florovivaisti (Südtiroler Gärtnervereinigung) nell’Unione agricoltori; il Gruppo settoriale frutticoltura (Fachgruppe Obstbau) e l’Associazione altoatesina cacciatori (Südtiroler Jagdverband). Come il CPL della provincia di Bolzano, e sempre nell’ottica della partecipazione di formazioni collettive ulteriori a quelle comparativamente più rappresentative, il CPL della provincia di Firenze-Prato vede la partecipazione del Sindacato provinciale dei proprietari conduttori in economia di Firenze, del sindacato provinciale degli affittuari conduttori in economia di Firenze e del Sindacato provinciale dell’impresa familiare coltivatrice di Firenze. Quello di Modena, invece, fa registrare la presenza della Confederazione Produttori Agricoli di Modena (COPAGRI), e l’assenza della Coldiretti. Caso unico, per altri motivi, nella contrattazione agricola provinciale, è rappresentato dal CPL di Rimini-Forlì nel quale, per parte datoriale, si segnala la presenza – accanto a Confagricoltura, Cia e Coldiretti – anche di Uimec/Uil (Unione italiana Mezzadri e coltivatori diretti) e di Ugc/Cisl (Unione generale coltivatori), così emergendo, in seno a Cisl e Uil, uno sdoppiamento della rappresentanza (sia dei lavoratori che degli imprenditori) che, ovviamente, trova giustificazione nella piccola dimensione della coltivazione e della produzione diretta agricola: tale, talvolta, da rendere inoperante il principio della contrapposizione contrattuale tra rappresentanze di interessi confliggenti. Nel CPL della provincia di Terni, infine, tra le parti firmatarie, accanto a Confagricoltura Terni compare anche Confagricoltura Orvieto.

⁽²⁸⁸⁾ È il caso delle rappresentanze di Fai e Uila nel CPL di Perugia, entrambi regionali.

⁽²⁸⁹⁾ È il caso della Flai-Cgil Roma e Lazio nel CPL Roma.

⁽²⁹⁰⁾ Cfr. le parti firmatarie, ad esempio, del CPL di Pesaro-Urbino.

⁽²⁹¹⁾ Si veda il CPL Novara e Verbano-Cusio-Ossola, dove per Confagricoltura, Cia e Coldiretti sottoscrivono il contratto le federazioni interprovinciali di Novara e VCO.

⁽²⁹²⁾ Si pensi alla composizione federale “atipica” con cui la Cia, quale “Cia Alta Lombardia”, partecipa alla sottoscrizione del CPL Como-Lecco.

zione, sessanta di essi sono stati siglati dalle sole confederazioni datoriali e dalle federazioni sindacali suindicate (98,3%).

9.5. Condizioni di miglior favore

Ventiquattro CPL, a chiusura del testo contrattuale, prevedono un'espressa disposizione con cui le parti regolano i rapporti con i precedenti accordi provinciali, con il CCNL, con la legge e con le eventuali condizioni di miglior favore per gli operai da essi discendenti. A latere dei CPL che contemplano una formula di conferma delle disposizioni del precedente contratto non espressamente modificate (salvo gli adeguamenti a riferimenti normativi e del CCNL)⁽²⁹³⁾ ovvero la validità delle disposizioni provinciali per tutto quanto non previsto dalla legge, dal CCNL⁽²⁹⁴⁾ (al quale si rimanda)⁽²⁹⁵⁾ o dagli Avvisi comuni nazionali e regionali⁽²⁹⁶⁾, si rinviengono CPL in cui le parti: 1) dichiarano genericamente che le norme contenute nel CPL non modificano le condizioni di miglior favore già esistenti⁽²⁹⁷⁾, senza specificare a quale fonte (contrattuale o legale) debba farsi riferimento (CPL Cuneo); 2) fanno salve le condizioni di miglior favore provenienti da qualsiasi fonte contrattuale comunque acquisita⁽²⁹⁸⁾; 3) precisano che le disposizioni provinciali costituiscono integrazione di quelle del CCNL, facendo tutte salve le disposizioni di miglior favore⁽²⁹⁹⁾; 4) assicurano validità alle norme provinciali precedenti (nonché alle leggi vigenti e al CCNL)⁽³⁰⁰⁾, ove più favorevoli di quelle posteriori⁽³⁰¹⁾; 5) fanno salve le disposizioni di miglior favore rispetto al livello provinciale previste a livello aziendale⁽³⁰²⁾.

⁽²⁹³⁾ È il caso, ad esempio, del CPL della provincia di Pistoia.

⁽²⁹⁴⁾ Cfr. quanto precisato dal CPL della provincia di Trapani.

⁽²⁹⁵⁾ CPL della provincia di Messina.

⁽²⁹⁶⁾ Così nel CPL della provincia di Taranto.

⁽²⁹⁷⁾ Così il CPL della provincia di Catania.

⁽²⁹⁸⁾ È quanto disposto dal CPL della provincia di Bologna.

⁽²⁹⁹⁾ È il caso del CPL della provincia di Livorno.

⁽³⁰⁰⁾ CPL della provincia di Potenza e di Napoli.

⁽³⁰¹⁾ Cfr., ad esempio, i CPL delle province di Arezzo, Caserta, Benevento e Bari.

⁽³⁰²⁾ Cfr. i CPL delle province di Pordenone e Cosenza.



Sezione III

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

SOMMARIO: *Descrizione del campione di contratti aziendali e quadro di sintesi.* – 1. Premesse ai rinnovi. – 1.1. Contesto industriale e obiettivi negoziali. – 2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e la gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro. – 2.1. Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente. – 2.2. Inquadramento e professionalità. – 2.2.1. Mappatura e valorizzazione della professionalità. – 2.3. Orario e organizzazione del lavoro. – 2.3.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa. – 2.3.1.1. Regimi di orario a turni. – 2.3.1.2. Regimi di orario flessibili. – 2.3.1.2.1. Orario plurisettimanale e banca delle ore. – 2.3.1.3. Il lavoro straordinario. – 2.3.1.4. Flessibilità dell'orario in entrata e uscita. – 2.3.1.5. Pause e servizio mensa. – 2.3.1.6. Ferie, festività e fermate collettive. – 2.3.2. Assenza, permessi e congedi. – 2.3.3. Trasferta e missioni. – 2.4. Ambiente, salute e sicurezza. – 2.5. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature. – 2.6. Pari opportunità. – 2.7. Responsabilità sociale d'impresa. – 3. Flessibilità del rapporto di lavoro. – 3.1. Flessibilità in entrata e mercato del lavoro. – 3.1.1. Politiche occupazionali. – 3.1.1.1. Diritto di precedenza. – 3.1.1.1.1. Bacini delle professionalità. – 3.1.1.2. Clausole di stabilizzazione. – 3.1.1.3. Limiti al ricorso ai contratti c.d. "atipici". – 3.1.2. Tipologie contrattuali. – 3.1.2.1. Contratto a termine e somministrazione. – 3.1.2.2. Part-time. – 3.1.2.3. Apprendistato e stage. – 3.1.2.4. Telelavoro e *smart working*. – 4. Appalti. – 5. Welfare contrattuale. – 5.1. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro. – 5.2. Assistenza previdenziale complementare. – 5.3. Assistenza sanitaria integrativa. – 5.4. Anticipazione del TFR. – 5.5. Borse di studio. – 5.6. Asili nido. – 5.7. Buoni pasto. – 5.8. Erogazioni in conto welfare. – 6. Politica salariale. – 6.1. Minimi retributivi e altri elementi economici. – 6.1.1. Erogazioni in cifra fissa. – 6.1.2. Trattamenti economici e maggiorazioni. – 6.2. Retribuzione incentivante. – 6.2.1. Obiettivi e indicatori del premio di risultato. – 6.2.1.1. Produttività. – 6.2.1.2. Redditività. – 6.2.1.3. Qualità. – 6.2.1.4. Assenteismo. – 6.2.1.5. Sicurezza. – 6.2.1.6. Professionalità. – 6.2.1.7. – Altri indicatori: smaltimento ferie e "obiettivi verdi". – 6.2.2. Ulteriori clausole sul premio di risultato. – 6.3. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori. – 7. Partecipazione organizzativa. – 7.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione. – 7.2. Prerogative sindacali. – 7.2.1. Rappresentanze aziendali e tecnologia. – 7.2.2. Informativa sindacale ai neoassunti. – 7.2.3. Prerogative sindacali e produttività. – 8. Regole. – 8.1. Le clausole di tregua sindacale. – 8.2. Procedure di raffreddamento. – 8.3. Strumenti sanzionatori. – 8.4. Le clausole di inscindibilità. – 8.5. Clausole di riservatezza, durata e ultrattività.

Descrizione del campione di contratti aziendali e quadro di sintesi

Il campione di riferimento

Come per gli altri livelli contrattuali, la chiave di analisi degli istituti dei contratti aziendali sottoscritti nel 2015 è svolta alla luce dell'accordo di Cgil, Cisl e Uil per un moderno sistema di relazioni industriali, al fine di verificare l'aderenza della prassi contrattuale alle prospettive di riforma promosse dalle tre confederazioni sindacali. L'analisi è svolta su un campione di 315 contratti integrativi aziendali sottoscritti a livello di gruppo, azienda, stabilimento o reparto ⁽¹⁾, con riferimento a 23 settori dell'economia ⁽²⁾.

I punti chiave dell'analisi

- In linea con quanto emerso nel triennio 2012-2014, anche nel 2015 molte intese inquadrano il rinnovo contrattuale nel difficile scenario economico, guardando alle relazioni industriali e alla contrattazione collettiva quali strumenti per mantenere un equilibrio tra costi e ricavi tale da garantire il mantenimento sia della professionalità del personale, sia della potenzialità produttiva.
- Il tema della crisi sembra tuttavia lasciare il passo ad un approccio negoziale meno emergenziale e più consapevole del valore di creare, attraverso la leva contrattuale, condizioni di continua adattabilità delle strutture produttive e di flessibilità.
- Gli accordi analizzati sono tutti complementari e non alternativi al CCNL, eccezion fatta per il rinnovo del contratto collettivo del gruppo FCA.

⁽¹⁾ Sono esclusi dal campione i c.d. accordi "gestionali" (e cioè, a titolo di esempio, attivazione della cassa integrazione o contratti di solidarietà).

⁽²⁾ Agro-alimentare; industria alimentare; calzature; cemento; chimico-farmaceutico; comunicazione; credito e assicurazioni; edilizia; elettrici; energia e petrolio; gas-acqua; gomma-plastica; legno; metalmeccanico; multiservizi e pulimento; occhiali; pelle e cuoio; servizi di igiene e ambientali; terziario, distribuzione e servizi; tessile; trasporti; turismo; vetro.

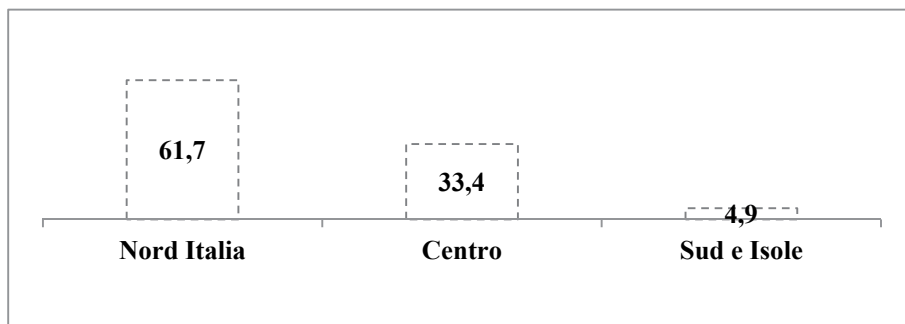
- Si riscontra una significativa varietà regolativa, dovuta alle differenze che caratterizzano le realtà in cui gli accordi sono negoziati.
- Gli interventi della contrattazione aziendale sono generalmente migliorativi e rispettosi delle condizioni del CCNL o della legge. Sono diffuse previsioni adattive e specificative dei principi generali fissati dal CCNL o dalla legge, ma raramente si registrano deroghe in senso stretto.
- Con diversa intensità negoziale, le materie richiamate dal documento di Cgil, Cisl e Uil sono tutte oggetto di regolazione nel complesso dei rinnovi dei CCNL del 2015, con la rilevante eccezione dei seguenti temi: flessibilità in uscita, mansioni, partecipazione alla *governance* e partecipazione finanziaria.
- Al pari di quanto rilevato per i contratti nazionali, e a prescindere dall'essere contrattati, rispetto ad alcuni istituti si registra però un certo scollamento tra gli intenti programmatici delle confederazioni sindacali e la prassi contrattuale. Questo vale soprattutto rispetto ai temi degli appalti e della politica salariale.
- Presente nel 79% dei contratti aziendali, la retribuzione è la materia più regolata dalla contrattazione aziendale. Molti dei premi di risultato, tuttavia, presentano ancora un basso grado di variabilità e difficilmente possono candidarsi a svolgere una vera e propria funzione di incentivo dei lavoratori e stimolo alla crescita. A ciò deve aggiungersi il dato di una diffusa presenza di incrementi economici corrisposti in cifra fissa.
- L'orario di lavoro è di gran lunga la materia che presenta la migliore qualità, ampiezza e profondità regolativa nella contrattazione aziendale. Poco diffuse sono tuttavia le forme flessibili di gestione dell'orario, ora incentivate dal *Jobs Act* che le ha rese propedeutiche all'accesso agli ammortizzatori sociali.
- Significativo inoltre il ruolo svolto dalla contrattazione aziendale nella regolazione del mercato del lavoro, con particolare riguardo alle tipologie contrattuali. In materia le previsioni della contratta-

zione aziendale sono adattive del quadro legale e settoriale alle specificità aziendali.

- Dinamica è anche la contrattazione decentrata in materia di partecipazione organizzativa, specie con riferimento ai diritti di informazione e consultazione, e ai comitati paritetici con funzioni specifiche in materia di formazione, pari opportunità e sicurezza.
- Anche il welfare contrattuale presenta una discreta diffusione, con misure riguardanti prevalentemente la disciplina dei permessi, e i trattamenti integrativi in materia di previdenza e assistenza sanitaria integrativa. Ciononostante, a parte per le aziende di grandi dimensioni, la materia non sembra ancora avere assunto una posizione di particolare rilievo nella contrattazione aziendale.
- Gli interventi contrattuali in materia di appalti riguardano normalmente l'informazione e la consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in caso di ricorso a tali forme di organizzazione del lavoro e della produzione. Non c'è traccia delle misure proposte da Cgil, Cisl e Uil riguardanti, ad esempio, la previsione di clausole sociali, così come l'unificazione della rappresentanza o l'applicazione del contratto collettivo prevalente.

Distribuzione geografica del campione

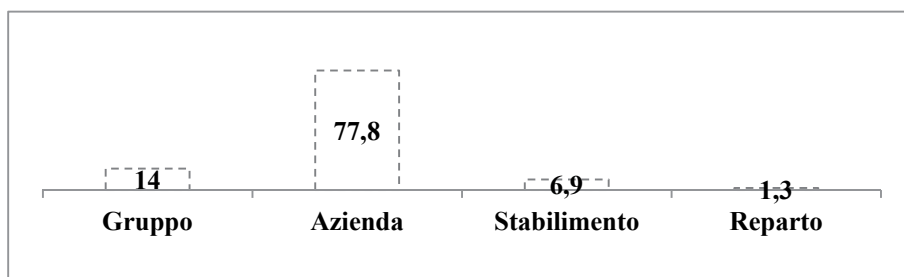
Con riferimento a quanto rilevato nel precedente rapporto, la distribuzione geografica del campione mostra una **prevalenza meno netta di accordi siglati nelle regioni del Nord Italia** (61,7%), a fronte di un aumento delle intese sottoscritte nelle regioni del Centro (33,4%). Nella macro area Sud e isole, invece, si conferma una bassa frequenza contrattuale (4,9%).

Grafico 1: Distribuzione geografica del campione di contratti aziendali (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Livelli contrattuali

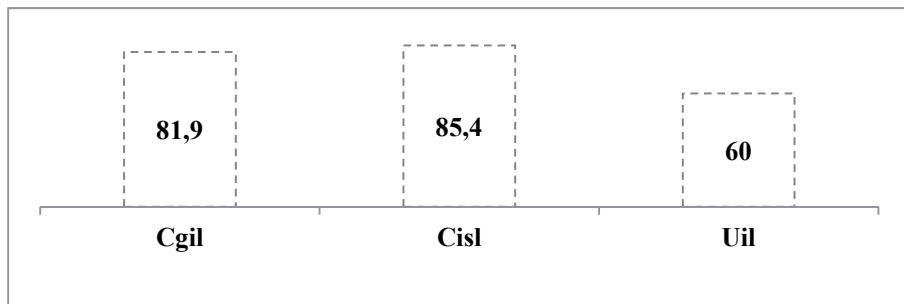
Sul totale del campione di 315 contratti collettivi aziendali, **la maggior parte delle intese è stata siglata a livello di azienda (77,8%)**. In ordine di frequenza, seguono gli accordi sottoscritti a livello di gruppo (14%), di stabilimento (6,9%) e di reparto (1,3%). Si tratta di un importante indice di complessità dell'articolazione degli assetti contrattuali, che mette in luce il **carattere meramente convenzionale della regola sui due livelli negoziali**. In effetti, se è vero che nella maggior parte dei casi i diversi livelli "aziendali" risultano tra loro alternativi, sono stati riscontrati diversi sistemi di contrattazione decentrata che presentano ulteriori gradi di articolazione tra livelli, tra loro complementari e non alternativi. Tale evidenza risulta fortemente in linea con l'indicazione programmatica del documento di Cgil, Cisl e Uil di riconoscere «la possibilità di effettuazione della contrattazione a livello aziendale, di gruppo, di sito, di unità produttiva/operativa».

Grafico 2: Livelli contrattuali (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Parti firmatarie

In aumento rispetto allo scorso triennio, il 34% delle intese sono state siglate con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, nel 2015 **le organizzazioni che hanno sottoscritto il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della Cisl**, firmatarie dell'85,4% dei contratti collettivi considerati, seguite a poca distanza dalle federazioni settoriali della Cgil (firmatarie dell'81,9% delle intese). La Uil risulta firmataria del 60% delle intese, mentre la Ugl approssimativamente del 12,4%.

Grafico 3: Frequenza contrattuale per sigla sindacale nel campione di contratti aziendali (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

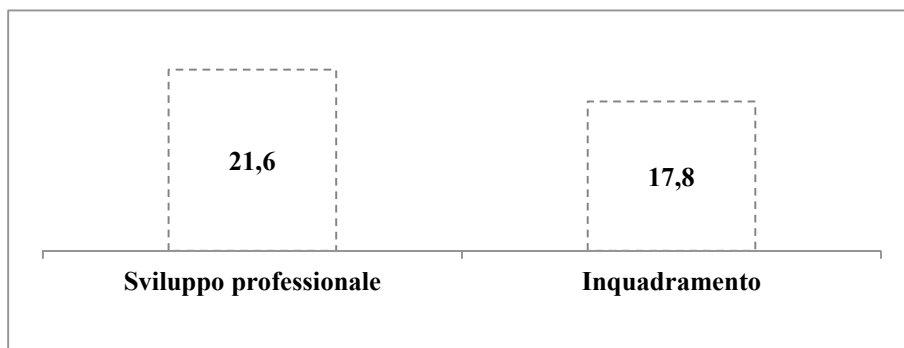
Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro

La materia delle politiche attive per la valorizzazione del lavoro e la gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro, così come definita dall'accordo Cgil, Cisl e Uil, trova corrispondenza nella contrattazione aziendale nei seguenti istituti: formazione, inquadramento dei lavoratori, organizzazione e orario di lavoro, salute e sicurezza.

Analogamente al precedente rapporto sulla contrattazione collettiva, **le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano nel complesso una frequenza contrattuale relativamente alta**, pari al 31,4% del campione. Nello specifico, il tema della formazione, variamente declinato, è oggetto di regolamentazione nel 21,6% dei contratti collettivi aziendali analizzati, con una diffusione prevalente di misure riguardanti gli organismi preposti all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione in materia. Non mancano tra i rinnovi del 2015 interventi di carattere più sostanziale relativi ad esempio ai sistemi di monitoraggio dei percorsi di apprendimento, oppure agli incentivi alla formazione. Si tratta, nel complesso, di **misure sostanzialmente allineate agli obiettivi del documento programmatico di Cgil, Cisl e Uil, che invero sottolineano la centralità del confronto tra le parti preventivo alla definizione dei progetti formativi delle aziende**. Diversamente, non sono state riscontrate sperimentazioni in materia di formazione congiunta, così come intesa dall'accordo dei sindacati, nella forma di iniziative co-progettate e co-gestite tra le parti ai vari livelli indirizzate sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

Negletta nell'accordo Cgil, Cisl e Uil, ma presente nel 17,8% dei contratti aziendali, la materia dell'inquadramento è regolata perlopiù nella sua dimensione obbligatoria e programmatica (es. procedure di informazione e calendarizzazione degli incontri tra le parti), anche se non mancano casi, seppur limitati, di veri e propri interventi adattivi sui sistemi di classificazione del personale, o di regolazione di sistemi di c.d. *job evaluation*.

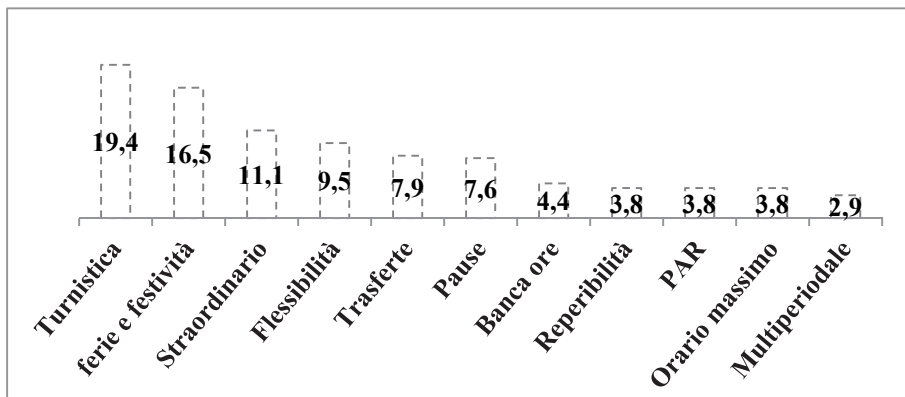
Grafico 4: Frequenza delle materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Con una frequenza contrattuale del 38,5%, **l'organizzazione del lavoro si conferma, dopo la retribuzione ed il sistema di relazioni industriali, la terza materia più negoziata a livello aziendale.** La turnistica, in particolare, è il principale oggetto negoziale (19,4%), seguito dalle clausole relative alla gestione delle ferie, festività e fermate collettive (16,5%) e dalla disciplina dello straordinario (11,1%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: flessibilità dell'orario in ingresso e uscita (9,5%), trasferte e missioni (7,9%), pause (7,6%), banca delle ore (4,4%), reperibilità (3,8%), permessi annui retribuiti (PAR) (3,8%), orario di lavoro massimo (3,8%) e orario multiperiodale (2,9%).

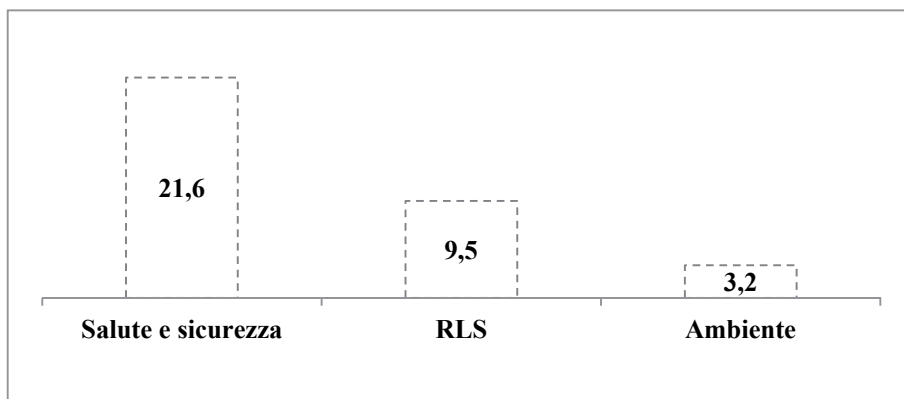
Grafico 5: Frequenza degli istituti relativi alla materia dell'orario di lavoro nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

68 accordi, pari al 21,6% del totale, disciplinano la materia della salute e sicurezza, mentre 10 tra i contratti considerati, pari al 3,2%, prevedono impegni o programmi per la sostenibilità ambientale. Entro il totale degli accordi afferenti la salute e sicurezza sul lavoro, figurano anche quelle concernenti il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, rilevate nel 9,5% delle intese analizzate.

Grafico 6: Frequenza degli istituti relativi alla materia della salute e sicurezza nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

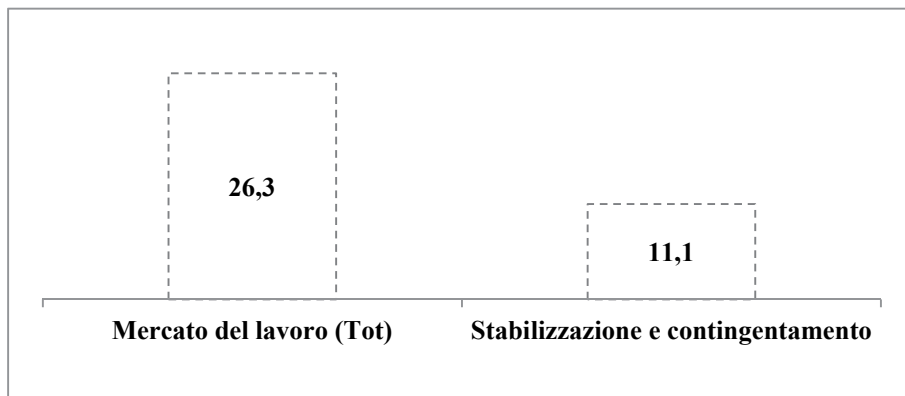
Flessibilità dei rapporti di lavoro

Ribadita la centralità del contratto a tempo indeterminato, il documento Cgil, Cisl e Uil per un moderno sistema di relazioni industriali individua tra gli assi tematici del sistema di relazioni industriali la flessibilità nei rapporti di lavoro, la quale «deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità». Nella prospettiva di rispondere agli interventi legislativi di deregolazione del mercato del lavoro, le organizzazioni sindacali affidano alla contrattazione un ruolo centrale nella disciplina sia della flessibilità in ingresso, sia della flessibilità in uscita. Mentre sul primo versante la dinamica negoziale a livello aziendale si conferma di centrale importanza, **risultano quasi del tutto assenti interventi in materia di sanzioni disciplinari e licenziamenti** (tra le sole eccezioni, vedi il caso Novartis e Trelleborg).

Con un trend quantitativamente costante rispetto a quello registrato nel precedente rapporto, la materia del mercato del lavoro è presente in 83 contratti aziendali, pari al 26,3% del campione. Le garanzie occupazionali e il contratto part-time si confermano gli istituti che registrano la frequenza contrattuale più elevata. In particolare, clausole di stabilizzazione e contingentamento delle forme di lavoro atipiche sono presenti in 35 accordi, pari al 11,1% del totale, così come, similmente, il contratto di lavoro a tempo parziale è oggetto di pattuizione in

34 contratti collettivi aziendali (10,8%). Tra gli strumenti di regolazione del mercato interno, accanto alle garanzie occupazionali, sono stati rinvenuti alcuni accordi che istituiscono bacini delle professionalità (1,3%).

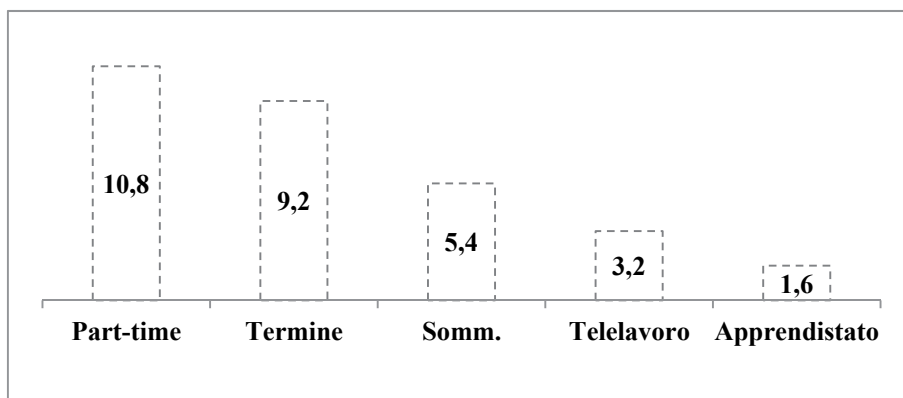
Grafico 7: Frequenza degli istituti relativi alla materia del mercato del lavoro nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Con riferimento alle tipologie contrattuali, 17 integrativi assumono il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale la forma comune di rapporto di lavoro, mutuando i contenuti di cui all'articolo 1 del recente decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Sul campione considerato, una quindicina di intese disciplinano i limiti quantitativi di ricorso ai contratti a termine, nonché le relative modalità di calcolo, di fatto esercitando la delega contenuta all'articolo 23, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Sono poi esplicitate le condizioni e le modalità per il ricorso alla predetta tipologia contrattuale. Tra le forme di lavoro non-standard, il contratto a tempo determinato è la tipologia più regolata dopo il part-time (29 contratti aziendali, pari al 9,2%), seguito dal lavoro in somministrazione (17 contratti aziendali, pari al 5,4%), da forme di lavoro da remoto come il telelavoro o lo *smart working* (10 contratti aziendali, pari al 3,2%), e, da ultimo, dal contratto di apprendistato presente nell'1,6% dei contratti osservati.

Grafico 8: Frequenza negoziale delle tipologie contrattuali nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Gestione delle crisi aziendali

In materia di crisi aziendali, l'intesa tra Cgil, Cisl e Uil individua due aree di intervento: il contratto di solidarietà espansiva e i criteri di scelta dei lavoratori nell'ambito dei licenziamenti collettivi. Sebbene la banca dati ADAPT non monitori gli accordi di natura gestionale, informazioni riportate dalle organizzazioni sindacali di categoria indicano una **scarsa diffusione di accordi di solidarietà espansivi**. Diversamente, nell'ambito delle procedure di mobilità, **le intese sui criteri di scelta dei lavoratori sono una prassi molto diffusa**, ancorché di norma venga replicato uno schema di accordo standardizzato. Al di là di questi due specifici aspetti, il tema della crisi rimane ricorrente nella contrattazione aziendale, e contrariamente alla prospettiva promossa dalle organizzazioni sindacali è solitamente associato alle esigenze di flessibilità e competitività espresse dalle imprese.

Appalti

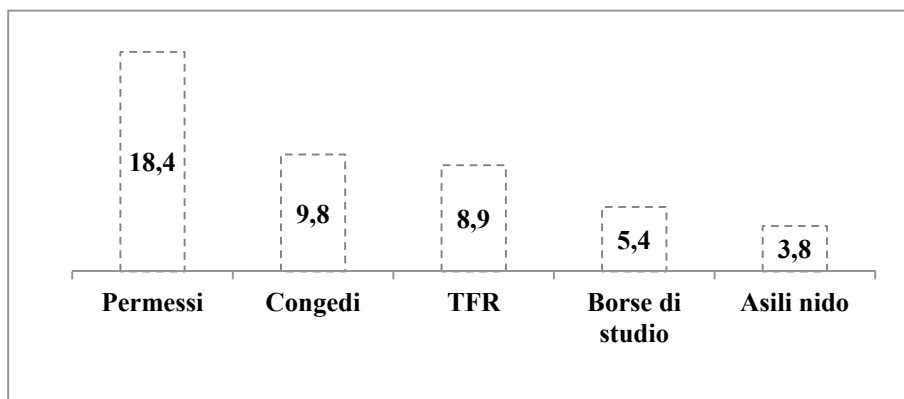
Anche in materia di appalti, la distanza tra il documento programmatico di Cgil, Cisl e Uil e la prassi contrattuale appare al momento significativa. Disposizioni contrattuali concernenti il lavoro esternalizzato o in appalto ricorrono nel 7,6% dei contratti raccolti. Nello

specifico, esse riguardano normalmente l'informazione e la consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in caso di ricorso a tali forme di organizzazione del lavoro. Raramente si riscontrano clausole che formalizzano l'impegno per le aziende appaltanti di esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, nonché il rispetto di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. Non è oggetto di contrattazione, d'altra parte, la responsabilità solidale in capo alla ditta appaltante per l'intero ciclo lavorativo, mentre le clausole sociali nel cambio di appalto restano tendenzialmente a disposizione della contrattazione collettiva nazionale.

Welfare contrattuale

Nell'ottica della proposta di Cgil, Cisl e Uil, il welfare contrattuale può rappresentare «un terreno di crescita del “benessere organizzativo” e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», per un miglioramento contestuale di produttività e condizioni lavorative. All'interno del campione di contratti aziendali, le misure di welfare aziendale variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi, alle politiche di *work-life balance*, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR). **Dal punto di vista quantitativo, tuttavia, la materia registra ancora una frequenza contrattuale medio-bassa.** I permessi si confermano gli istituti maggiormente negoziati. In particolare, 58 contratti, pari al 18,4% del totale, disciplinano permessi concessi a diverso titolo, per favorire una migliore conciliazione vita-lavoro. Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale più bassa, con valori tendenzialmente analoghi a quelli registrati nello scorso triennio: 31 intese incrementano i giorni o le ore di congedo connessi all'assistenza o alla nascita della prole (9,8%); 28 accordi disciplinano l'istituto dell'anticipazione del TFR (8,9%); 17 contratti integrativi disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti (5,4%); 12 contratti, infine, toccano la materia degli asili nido (3,8%).

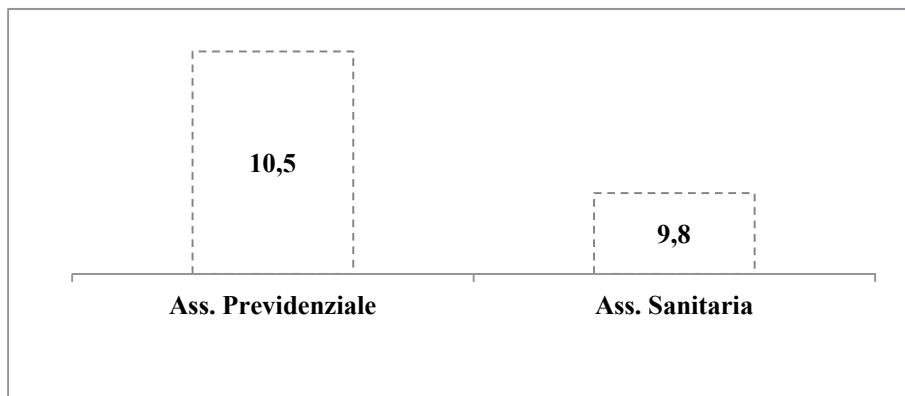
Grafico 9: Frequenza degli istituti relativi alla materia del welfare nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Accanto alle politiche di benessere organizzativo, l'intesa di Cgil, Cisl e Uil presta particolare attenzione al ruolo dei **fondi di previdenza e assistenza sanitaria**. In materia, la contrattazione aziendale svolge un ruolo integrativo rispetto agli interventi della bilateralità gestiti a livello di settore, prevedendo generalmente trattamenti di miglior favore per i dipendenti, nella forma di incrementi della contribuzione al fondo di previdenza complementare (10,5%) oppure al fondo per l'assistenza sanitaria integrativa (9,8%).

Grafico 10: Frequenza degli istituti relativi a forme integrative di assistenza sanitaria e previdenziale nel campione di contratti aziendali (%)

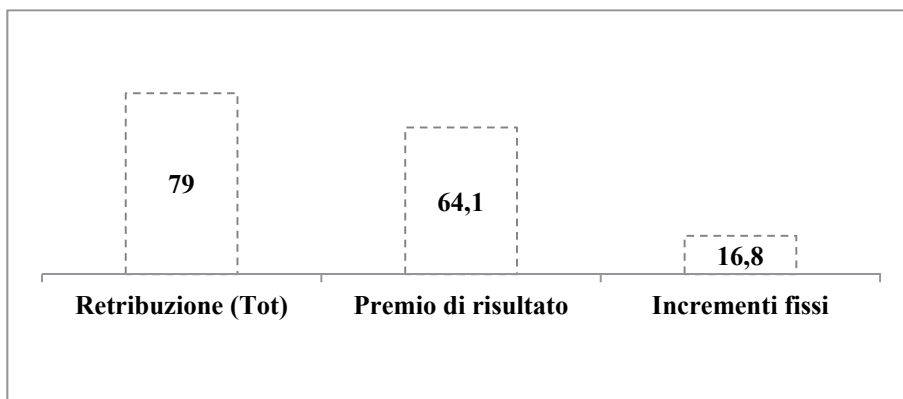


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Politica salariale e produttività

Centrale nella proposta Cgil, Cisl e Uil è la politica salariale che, per quanto riguarda il II livello negoziale, viene accostata dalle organizzazioni sindacali ai temi della crescita e della produttività. **Presente nel 79% dei contratti aziendali, la retribuzione è la materia più regolata dalla contrattazione aziendale**, con 202 contratti, pari al 64,1% del campione, contenenti forme di retribuzione variabile (c.d. premi di risultato), e 53 contratti, pari al 16,8% del totale, riguardanti elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, *una tantum*, superminimi collettivi, 14^a, ecc.). È proprio su quest'ultimo aspetto che continua a registrarsi il maggiore scollamento tra i propositi più volte espressi negli accordi interconfederali, tesi a garantire una relazione elastica tra salari e produttività, e la prassi contrattuale che vede la **diffusa presenza di incrementi economici corrisposti in cifra fissa che poco incidono sulla capacità competitiva e occupazionale delle aziende**. A ciò deve aggiungersi che molti dei premi di risultato presentano un basso grado di variabilità.

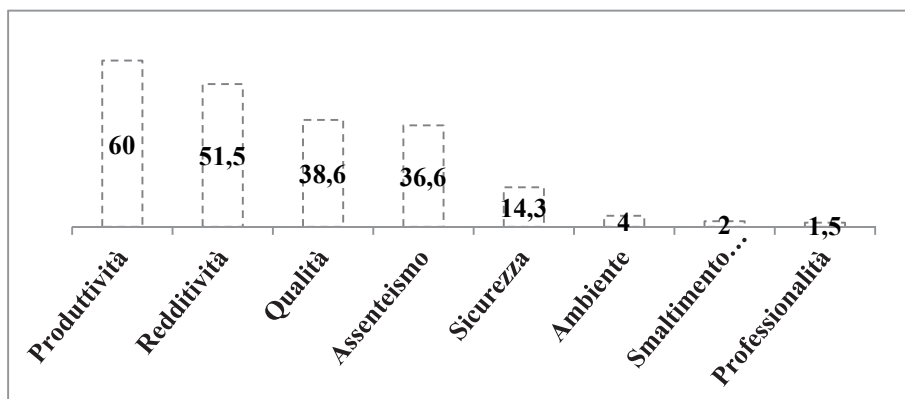
Grafico 11: Frequenza degli istituti relativi alla materia della retribuzione nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

D'altro canto, se il documento programmatico dei sindacati evidenzia l'opportunità di implementare politiche salariali di produttività mediane obiettivi trasparenti e condivisi, dal campione di riferimento sono emersi molteplici tipologie di indicatori e algoritmi che integrano la struttura del premio e ne determinano l'entità. Tra i 202 contratti collettivi aziendali che prevedono l'erogazione del c.d. premio di risultato, la maggior parte lega lo stesso a indicatori di produttività (121, pari al 60% del totale delle intese disciplinanti misure premiali) e di redditività (104, pari al 51,5% del totale delle intese disciplinanti misure premiali). Più nello specifico, 78 accordi contengono parametri collegati alla qualità del lavoro; 74 accordi contengono correttivi, moltiplicatori, ovvero indicatori legati ai livelli di assenteismo; 29 accordi contengono indicatori legati al rispetto degli standard di sicurezza; in 8 intese le parti hanno pattuito un sistema incentivante collegato ad obiettivi c.d. "verdi", e cioè di efficientamento energetico o riduzione degli sprechi; 4 accordi prevedono parametri connessi allo smaltimento delle ferie, mentre, da ultimo, 3 accordi contengono quote premiali legate ad una valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Grafico 12: Frequenza delle tipologie di indicatori premiali nel campione di contratti aziendali (%)



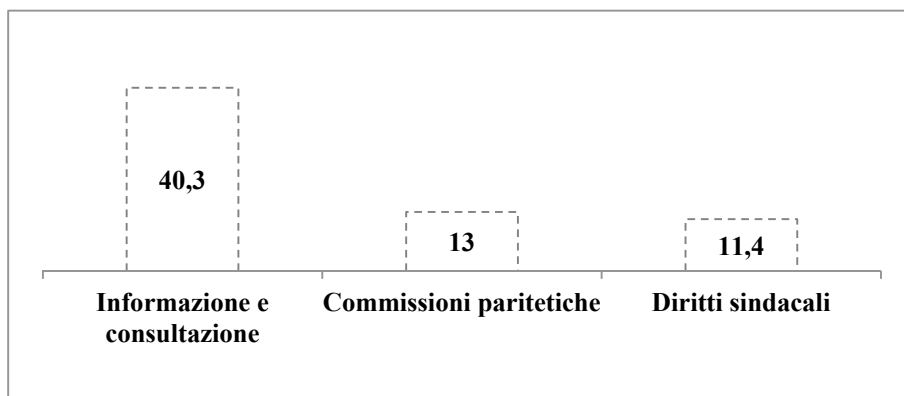
Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

La partecipazione

Speculare alla materia retributiva, il tema della partecipazione viene promosso dall'intesa Cgil, Cisl e Uil in funzione di una qualificazione organizzativa, professionale e salariale del lavoro. La prima forma di partecipazione richiamata dall'accordo riguarda la *governance*, declinata nei Consigli di Sorveglianza, idealmente sede di presidio sindacale per un reale condizionamento della gestione aziendale. Sul punto, si registra tuttavia il silenzio della contrattazione aziendale. **Dinamica è invece la contrattazione decentrata in materia di partecipazione organizzativa:** nel corso del 2015, 145 contratti collettivi aziendali, pari al 46% del campione, hanno previsto clausole a contenuto obbligatorio riguardanti l'organizzazione e la gestione del sistema di relazioni industriali in azienda. Nello specifico, segnando una tendenza in aumento rispetto al primo rapporto, il 40,3% degli integrativi analizzati disciplinano clausole a contenuto generalmente migliorativo rispetto alle norme di legge con riferimento ai diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva. Con un andamento invece leggermente al ribasso, il 13% delle intese istituiscono e regolamentano Commissioni paritetiche, mentre il 11,4% riguardano altri diritti sindacali (assemblea, locali RSU, referendum, ecc.). Se si escludono i premi di risultato, **si registra la totale assenza di contratti aziendali che intervengono sul terzo pilastro della partecipa-**

zione: la partecipazione economica/finanziaria.

Grafico 13: Frequenza degli istituti relativi alla materia delle relazioni industriali nel campione di contratti aziendali (%)

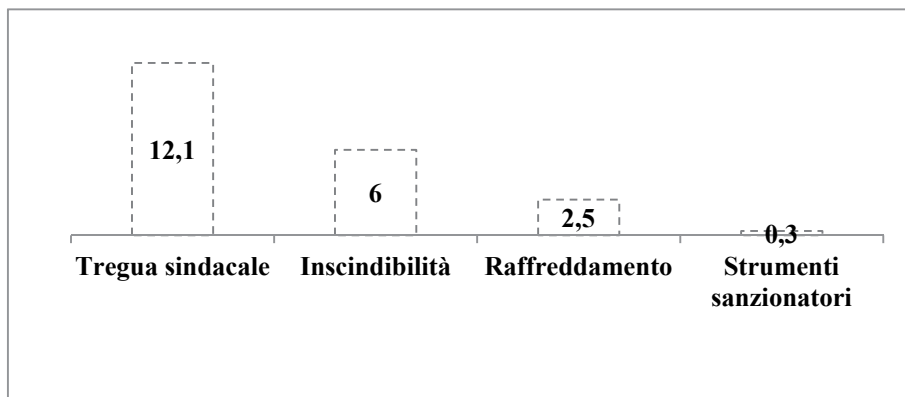


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Regole

Alle regole sulla contrattazione collettiva e sulla rappresentanza le tre maggiori confederazioni sindacali dedicano largo spazio, nella prospettiva di definire un quadro normativo tale da rendere pienamente esigibile la contrattazione a ogni livello. Rispetto a questo tema, **nel 15,6% dei contratti analizzati sono state rinvenute c.d. clausole di esigibilità volte a garantire la piena efficacia degli accordi raggiunti.** Tali patteggiamenti assumono la forma di clausole di tregua sindacale (12,1%), clausole di raffreddamento (2,5%), clausole di inscindibilità (6%), e, seppur di rado, di strumenti sanzionatori (0,3%). Nel 15,9% dei contratti analizzati ricorrono invece clausole di ultrattività volte ad estendere l'efficacia temporale dell'accordo aziendale giunto a naturale scadenza fino al momento del rinnovo.

Grafico 14: Frequenza delle clausole di esigibilità nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

1. Premesse ai rinnovi

In leggero aumento rispetto a quanto rilevato nel precedente rapporto, il 38,1% dei contratti collettivi aziendali sottoscritti nel 2015 è introdotto da una premessa in cui le parti definiscono gli obiettivi della contrattazione e il contesto entro cui si è realizzato il negoziato che ha portato alla formalizzazione dell'accordo.

Nelle premesse dei rinnovi, gli obiettivi di produttività e di competitività figurano nel 22,5% delle intese analizzate, seguiti dalle dichiarazioni d'intenti relative al superamento della crisi (8,9%), al perseguimento della qualità del lavoro (8,6%), all'esigenza di flessibilità e tutela dei livelli occupazionali (entrambi al 6,7%), nonché ad obiettivi di sicurezza (2,2%) e legalità (1,3%).

1.1. Contesto industriale e obiettivi negoziali

In linea con quanto emerso nel triennio 2012-2014, anche quest'anno molte intese inquadrano il rinnovo contrattuale nel difficile scenario economico, guardando alle relazioni industriali e alla contrattazione colletti-

va quali strumenti per darvi risposta ⁽³⁾. Adattabilità delle strutture produttive e flessibilità sono tematiche ricorrenti negli accordi ⁽⁴⁾. Si conferma poi la presenza nel campione di diversi accordi in cui le relazioni industriali e la contrattazione collettiva sono riconosciute come strumenti per attrarre investimenti, mantenere l'occupazione e migliorare la competitività aziendale ⁽⁵⁾.

Anche quest'anno diverse intese sono introdotte da ampie premesse in cui viene dato conto del posizionamento competitivo dell'azienda con particolare riferimento al mercato e alla sua evoluzione, alle innovazioni tecnologiche e di prodotto, nonché delle iniziative commerciali e industriali in atto ⁽⁶⁾.

Infine, ricorrono nelle premesse ai rinnovi contrattuali le clausole di rinvio agli accordi interconfederali vigenti al momento della firma del contratto collettivo. Sono frequenti i riferimenti all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e al Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014, ma non di rado anche i rinnovi più recenti continuano a richiamare il *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo* 23 luglio 1993 ⁽⁷⁾.

⁽³⁾ Vedi, ad esempio, le intese siglate in Comifar, Ducati e MAN, le quali sanciscono l'importanza del mantenimento di un buon sistema di relazioni industriali, improntato a fiducia, partecipazione, ovvero correttezza.

⁽⁴⁾ Così come negli integrativi Autogrill, Banca Marche, Elantas, Ghinzelli, Peroni e Sma.

⁽⁵⁾ Un esempio è quello della Vitrociset, ove le parti firmatarie esplicitano che la finalità dell'intesa consiste nell'incremento della competitività aziendale, in particolare sul mercato internazionale. Simili casi sono rinvenibili anche negli integrativi Benetton, International Paper, Kosme, Lamborghini, Lardini e Luxottica.

⁽⁶⁾ Cfr. l'accordo raggiunto in Autogrill, il quale richiama il contesto economico nel quale si trova ad operare ha riscontrato dal 2008 in poi, con una forte depressione sia sul fronte dei consumi, sia su quello del traffico autostradale. Negli ultimi 36 mesi l'azienda precisa di aver gestito una ristrutturazione del proprio "portafoglio locali" che ha portato alla chiusura diretta di alcuni punti vendita, alla cessazione di ramo di azienda prima della scadenza contrattuale per altri, e alla mancata partecipazione alle gare per il rinnovo delle concessioni della ristorazione. Analogo caso quello della Sest, ove management e organizzazioni sindacali ricordano che l'azienda è interessata da forti cambiamenti societari, sicché si formalizza l'impegno ad una corretta e tempestiva comunicazione tra le parti.

⁽⁷⁾ Vedi, ad esempio, i contratti collettivi aziendali della YKK Mediterraneo, Man e della Raffineria Api.

2. Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e la gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- In linea con quanto emerso nel triennio 2012-2014, nonché con il documento di Cgil, Cisl e Uil, il tema della formazione resta centrale nella contrattazione aziendale. Nei contratti che lo regolano, esso è generalmente ritenuto funzionale a garantire al contempo una maggiore competitività dell'azienda e una maggiore occupabilità dei lavoratori sul mercato del lavoro.
- Seppur negletta nel documento di Cgil, Cisl e Uil, la materia dell'inquadramento è molto presente nei contratti aziendali. Le misure sono generalmente volte a proceduralizzare i passaggi di livelli, anche se non mancano veri e propri interventi adattivi dei sistemi di classificazione regolati dai CCNL.
- La gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro è la materia che registra il maggior grado di complessità ed eterogeneità regolativa. Emerge il ruolo centrale della contrattazione decentrata nell'adattamento delle regole fissate dal CCNL alle specificità aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'orario di lavoro. Sono tuttavia poco diffuse forme di modulazione flessibile dell'orario (es. orario multiperiodale, plurisettimanale e banca delle ore).
- Dove presenti, gli interventi in materia di ambiente, salute e sicurezza rivestono un ruolo centrale nel contratto integrativo, tanto da essere posizionati generalmente in testa agli accordi. Le misure negoziate vanno da clausole di rendicontazione e impegni generici, a sistemi per la protezione dell'ambiente interno ed esterno, a disposizioni in materia di formazione sulla sicurezza e RLS, fino alla previsione di polizze infortuni o premi di risultato collegati ad obiettivi di contenimento del tasso di infortuni.
- Poco diffuse nel campione di accordi le intese *ex* articolo 4 dello Statuto. I pochi accordi in materia sono di due tipi: intese riguar-

danti l'utilizzo di badge e apparecchiature tecnologiche da parte dei lavoratori; intese riguardanti l'istallazione di apparecchiature per la videosorveglianza. In entrambi i casi, vengono pattuite clausole che escludono la possibilità di controlli a distanza. La sola eccezione è rappresentata da una azienda che ha contrattato un sistema di c.d. *knowledge management* per consentire di poter intervenire con programmi di recupero rivolti ai dipendenti con manchevolezze, nonché di poter monitorare le preferenze dei clienti.

- Scarsa attenzione è rivolta ai temi delle pari opportunità e della responsabilità sociale d'impresa, probabilmente in ragione del fatto che di norma la materia è regolata attraverso codici etici e di condotta unilaterali.

2.1. Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente

La professionalità espressa dalle risorse umane si conferma nella contrattazione aziendale un fattore strategico non solo per «affrontare le sfide offerte dalla difficile situazione economica, nonché dalla trasformazioni che stanno modificando le modalità di lavoro, sempre più caratterizzate dall'innovazione tecnologica» ⁽⁸⁾, ma anche per «coniugare lo sviluppo e il consolidamento produttivo, con il futuro occupazionale e lo sviluppo delle conoscenze e competenze dei lavoratori» ⁽⁹⁾. Le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano nel complesso una frequenza contrattuale relativamente alta, pari al 31,4% del campione. Nello specifico, il tema dello sviluppo professionale è oggetto di regolamentazione nel 21,6% dei contratti collettivi aziendali analizzati, quello dell'inquadramento nel 17,8%.

Formazione e sviluppo professionale

Come nel precedente rapporto, il tema della formazione resta centrale nella contrattazione aziendale, talvolta ritenuto prodromico a garantire al contempo una maggiore competitività dell'azienda e una maggiore oc-

⁽⁸⁾ Cfr. l'integrativo Rana.

⁽⁹⁾ Cfr. l'intesa di gruppo Saviola.

cupabilità dei lavoratori sul mercato del lavoro ⁽¹⁰⁾. Diversi contratti aziendali pongono poi l'accento sul valore della formazione quale strumento finalizzato al miglioramento continuo della professionalità dei lavoratori e imprescindibile leva per uno sviluppo ed una crescita competitiva del sistema azienda ⁽¹¹⁾. Di particolare rilevanza l'integrativo di un'azienda metalmeccanica ⁽¹²⁾ in cui è stata pattuita l'implementazione, in chiave sperimentale, di un progetto di istruzione e formazione sul luogo di lavoro riservato a giovani che negli anni scolastici precedenti al 2015 hanno conseguito la qualifica di operatore meccanico e sono privi del diploma di scuola secondaria di secondo grado. Nel concreto, il progetto è svolto alternando periodi di formazione in istituti scolastici di formazione professionale e periodi di apprendimento in situazione.

Organismi aziendali con competenza in materia di formazione

Alcuni tra i contratti aziendali analizzati continuano ad istituire organismi monocratici o bilaterali cui vengono assegnate specifiche funzioni in materia di formazione e sviluppo professionale ⁽¹³⁾. In altri casi è stata riscontrata l'istituzione di una commissione sulla formazione, con composizione paritetica, per l'indirizzo e la supervisione dei programmi formativi ⁽¹⁴⁾.

Informazione e consultazione

Analogamente a quanto rilevato nel primo rapporto, si riscontrano poi clausole che istituiscono specifiche procedure d'informazione delle

⁽¹⁰⁾ Vedi ad esempio l'integrativo Motori Minarelli, il quale riconosce la crescita professionale dei lavoratori quale fattore strategico per incrementare la competitività dell'azienda, piuttosto che l'intesa raggiunta in Data Management HRM, in cui parti ricordano l'importanza della formazione per accompagnare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica.

⁽¹¹⁾ Così ad esempio gli integrativi Finder, Hera, Lactalis, Pozzoli, Raffineria Api, Sest e Vitrociset.

⁽¹²⁾ Ci si riferisce al *Dual Education System Italy* concordato nel contratto collettivo aziendale Ducati.

⁽¹³⁾ Così ad esempio l'accordo raggiunto in Hera.

⁽¹⁴⁾ Un esempio è riscontrabile nell'integrativo Vitrociset, con il quale è stato istituito il Comitato paritetico di pilotaggio. Si tratta di una commissione finalizzata alla discussione e condivisione preventiva dei piani formativi e delle risorse coinvolte, ai fini dell'utilizzo dei fondi interprofessionali.

rappresentanze dei lavoratori in merito al tema dello sviluppo professionale. In un contratto ⁽¹⁵⁾, ad esempio, le parti hanno previsto incontri periodici semestrali finalizzati ad analizzare congiuntamente i progetti formativi in essere, oltre a quelli in progettazione, le modalità di effettuazione e le eventuali verifiche di apprendimento ed efficacia degli stessi. Altri contratti prevedono impegni più generici, limitandosi a tenere informate le RSU sulle iniziative di formazione in corso, talvolta con la formalizzazione della disponibilità aziendale a prendere in considerazione eventuali proposte di formazione specifiche eventualmente presentate dalle stesse rappresentanze sindacali ⁽¹⁶⁾.

Sistemi di monitoraggio dei percorsi di apprendimento e libretto formativo

Le procedure per la pianificazione e la verifica dei percorsi individuali di formazione sono necessità aziendali spesso assicurate dal libretto formativo, rilevato per la prima volta in occasione di questo rapporto e ricorrente soltanto nell'1,6% dei contratti analizzati. In particolare, il libretto formativo si concretizza generalmente in uno strumento di certificazione della professionalità del dipendente, ovvero in attestazioni che permettono di tracciare la formazione eseguita dal lavoratore e i livelli di apprendimento conseguiti ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾ Cfr. l'intesa Basf. In aggiunta, si veda il contratto Vitrociset, ove l'azienda si impegna a fornire informazione, anche preventiva, circa l'elaborazione dell'annuale Piano formativo aziendale (budget, andamento e contenuti delle attività formative, sviluppo delle professionalità, grado di soddisfazione), nonché a presentare in un apposito incontro il Sistema Professionale adottato (competenze e conoscenze di ciascuna figura professionale, aree di forza e di miglioramento tecnico di ciascun dipendente e dell'azienda nel suo complesso).

⁽¹⁶⁾ Sul punto, si segnala l'accordo Sest, alla luce del quale la Direzione aziendale presenterà annualmente alla RSU, in un incontro formativo da tenersi ad inizio anno, i progetti formativi previsti, e, su indicazione della RSU medesima, potrà valutare particolari aree di intervento formativo. Similmente, e sempre a titolo di esempio, anche i contratti collettivi aziendali siglati in Cardif, Mecc Alte, Motori Minarelli, Salvagnini e Siat.

⁽¹⁷⁾ Un esempio si rintraccia nell'intesa raggiunta in Rana, ove le parti riservano la certificazione della formazione a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato, oppure a tempo determinato se con un'anzianità lavorativa minima di 12 mesi.

Incentivi per la formazione

Per concludere in tema di sviluppo professionale, anche quest'anno alcuni contratti aziendali prevedono sistemi d'incentivo o sostegno economico per favorire la partecipazione dei lavoratori ai programmi di formazione promossi dall'azienda, soprattutto tra quelli organizzati al di fuori dell'orario di lavoro. È questo, ad esempio, il caso di un'azienda del settore credito e assicurazioni ⁽¹⁸⁾, che, per incentivare la frequenza ai corsi extra-lavorativi, istituisce il rimborso delle eventuali spese di viaggio, in aggiunta al rimborso delle spese sostenute per pernottamento e cena, sino ad un massimo di 30 euro. Un'azienda del settore metalmeccanico ⁽¹⁹⁾, invece, prevede che le ore di formazione al di fuori dell'orario di lavoro daranno diritto ad una maggiorazione del 25%, e, eventualmente, anche al rimborso delle spese di viaggio.

2.2. Inquadramento e professionalità

La materia dell'inquadramento del personale è negoziata, principalmente, con riguardo alle procedure di informazione e alla programmazione degli incontri tra le parti ⁽²⁰⁾. Tuttavia, come nel precedente rapporto, non mancano veri e propri interventi da parte della contrattazione aziendale sui sistemi di classificazione del personale. Su quest'ultimo aspetto, si segnala a titolo di esempio un accordo aziendale ⁽²¹⁾ che riconosce contrattualmente la figura professionale dei GO, vale a dire del personale in grado di unire alle competenze degli operatori turistici, quelle delle attività di animazione, interazione ed intrattenimento della clientela. Ad essere regolati sono tutti gli aspetti di queste figure professionali,

⁽¹⁸⁾ Cfr. Fincalabra.

⁽¹⁹⁾ Cfr. Hydrocontrol.

⁽²⁰⁾ Sul punto, si possono prendere ad esempio le intese sottoscritte in Basf, Galbusera, Ocrim e Siat.

⁽²¹⁾ Cfr. l'accordo aziendale Club Med. L'intervento più rilevante in materia è però quello posto in essere con l'ultimo rinnovo contrattuale FCA CNH, ove le parti hanno pattuito un nuovo sistema di inquadramento per gli assunti a partire da luglio 2015. In breve, il nuovo sistema di classificazione consiste in tre aree professionali, con l'impegno contestuale, a partire da gennaio 2016, di pensare meccanismi e modalità per prevedere elementi premianti legati alla performance individuale, oltre che elementi di riconoscimento delle specifiche professionalità.

dalla classificazione professionale (con le relative mansioni), alla formazione professionale e orario di lavoro.

2.2.1. Mappatura e valorizzazione della professionalità

Nel campione di contratti si rinvencono con maggior frequenza clausole che prevedono l'istituzione di sistemi di mappatura e valutazione delle professionalità (c.d. *job evaluation*). Nel contratto integrativo di una azienda metalmeccanica ⁽²²⁾, a titolo di esempio, le parti hanno demandato ad un'apposita commissione paritetica il compito di monitorare e mappare determinate aree interne all'azienda, così da poter individuare le competenze presenti e predisporre funzionali programmi di crescita professionale. Ancora, in un'azienda del settore del comparto gas-acqua ⁽²³⁾ Si promette il superamento di ogni disomogeneità conseguente l'applicazione del sistema classificatorio, così da «addivenire ad una effettiva equità tecnico-organizzativa». A tal fine le parti hanno proceduto a qualificare dei profili campione elaborando una mappatura dei profili professionali medesimi, con una relativa descrizione, quindi a consegnare una comunicazione individuale specificante le mansioni in capo al lavoratore interessato. Di conseguenza sarà effettuato un riallineamento degli inquadramenti alle mansioni svolte, con la previsione di piani formativi o di crescita nel caso questa operazione comporti dei passaggi di livello. Un'altra azienda ⁽²⁴⁾ prevede un processo detto di “meritocrazia”, da svolgersi entro maggio di ciascun anno con riferimento alle figure impiegate, ovvero entro ottobre per la figure di operaio, durante il quale, attraverso una valutazione delle prestazioni individuali, verranno proposte variazioni retributive o di livello, al fine di promuovere politiche premianti per quelle risorse che abbiano dimostrato particolare impegno e

⁽²²⁾ Cfr. l'intesa Lamborghini. Un altro esempio è quello della Skf, ove le parti hanno convenuto di rivedere e aggiornare le declaratorie delle competenze attraverso una operazione di mappatura delle posizioni, con particolare riferimento a quelle impegnate nel ruolo di *team leader*; ulteriormente, si segnala il caso di Eataly, ove le parti, conscie delle mansioni plurime necessarie in azienda e della particolare struttura organizzativa, hanno istituito un'apposita Commissione bilaterale deputata a determinare una declaratoria professionale, così da configurare, entro 12 mesi, la corrispondenza agli attuali inquadramenti, quindi stabilire l'erogazione di eventuali indennità economiche per lo svolgimento di mansioni complesse.

⁽²³⁾ Cfr. l'accordo aziendale Acquedotto Pugliese.

⁽²⁴⁾ Cfr. AGCO.

professionalità. Da ultimo, si segnala ad ulteriore esempio il caso di un'azienda del comparto industria alimentare ⁽²⁵⁾, la quale ha predisposto delle apposite griglie in cui inserire il personale che, di anno in anno, si riterrà avere le potenzialità per seguire dei percorsi formativi mirati al passaggio dal quinto al quarto livello di classificazione.

2.3. Orario e organizzazione del lavoro

2.3.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa

Presente in 122 contratti collettivi, pari al 38,7% del campione, l'organizzazione del lavoro è, dopo la retribuzione ed le clausole sul sistema di relazioni industriali, la terza materia più negoziata a livello aziendale. Nel dettaglio, l'organizzazione della turnistica è il principale tema negoziale (19,4%), seguito dalla gestione delle ferie, delle festività e delle fermate collettive (16,5%) e dalla disciplina dello straordinario (11,1%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: flessibilità dell'orario in ingresso e uscita (9,5%), trasferte e missioni (7,9%), pause (7,6%), banca delle ore (4,4%), reperibilità (3,8%), permessi annui retribuiti (PAR) (3,8%), orario di lavoro massimo (3,8%) e orario multiperiodale (2,9%).

2.3.1.1. Regimi di orario a turni

Le modalità di organizzazione delle turnistiche risultanti dalla contrattazione aziendale sono molteplici, e variano in funzione del tipo di produzione, di azienda e del settore di riferimento. Come già rilevato nell'analisi del precedente triennio, si riscontrano regimi di turnazione organizzati secondo ritmi rotativi a ciclo continuo, con impianti, esercizi, *store*, uffici e servizi vari operativi per tutta la giornata e 7 giorni su 7 ⁽²⁶⁾, o a ciclo discontinuo, non procedendo quindi 24 ore su 24 e tutti i giorni della settimana ⁽²⁷⁾.

⁽²⁵⁾ Cfr. il contratto Rana.

⁽²⁶⁾ Come alla luce degli accordi integrativi aziendali siglati in Fca Cnh, Fis e Forteq.

⁽²⁷⁾ È il caso di Ducati, ove le parti hanno introdotto una turnazione di 21 turni set-

Tra i sistemi di organizzazione del lavoro, il lavoro a turni avvicendati, con riposi compensativi a scorrimento ⁽²⁸⁾, realizza un ciclo rotativo articolato, ad esempio, su due o più turni diversi ogni due o tre settimane. Nel comparto *automotive* ⁽²⁹⁾, questo schema di turnazione continua a realizzare una deroga al regime dei riposi previsto dal decreto legislativo n. 66/2003 in quanto, in alcune settimane, la somma tra il riposo settimanale (ventiquattro ore) e quello giornaliero (undici ore) e di trentadue ore, invece che di trentacinque.

2.3.1.2. Regimi di orario flessibili

2.3.1.2.1. Orario plurisettimanale e banca delle ore

Il c.d. orario plurisettimanale si conferma un istituto di flessibilità non molto diffuso, nonostante sia stato fortemente incentivato dalle nuove previsioni in materia di ammortizzatori sociali in forza delle quali gli strumenti di sostegno a reddito in caso di riduzione oraria possono essere attivati solo una volta esperite le soluzioni contrattuali flessibili sull'orario di lavoro. Le soluzioni individuate dalla contrattazione collettiva per la modulazione dell'orario di lavoro sono le più disparate. Un accordo aziendale siglato nel comparto siderurgico ⁽³⁰⁾ stabilisce ad esempio che, per far fronte a determinate esigenze scaturenti in particolari periodi dell'anno, è possibile superare l'orario contrattuale entro il limite di 48 ore settimanali, con una massimo di 64 ore annue, di cui 36, in parti-

timanali (e cioè 3 turni giornalieri di 8 ore al giorno, per sette giorni la settimana), ma con esclusione delle festività. Simile pattuizione rileva nell'accordo Skf.

⁽²⁸⁾ È il caso di FCA CNH, ove le parti hanno convenuto che le attività di manutenzione e di conduzione centrale vernici saranno svolte a ciclo continuo, con una mezz'ora retribuita per la refezione nell'arco del turno di lavoro, a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento.

⁽²⁹⁾ Si vedano il Contratto collettivo specifico di Lavoro di primo livello del gruppo FCA CNH, nonché gli integrativi delle aziende del gruppo e di quelle dell'intero indotto, ovvero casi quali Simmec.

⁽³⁰⁾ Cfr. l'accordo YKK Mediterraneo. Ma per ulteriori esempi si veda il contratto collettivo aziendale della Motori Minarelli, il quale, nello specifico, contempla la possibilità di prevedere l'orario plurisettimanale per un massimo di 64 ore annue. Analogamente, il contratto aziendale concluso in Comifar, ad ulteriore esempio, in forza delle disposizioni contenute nel CCNL Terziario, ammette il superamento dell'orario contrattuale in certi periodi dell'anno, sino al limite di 44 ore annuali e per un massimo di 16 settimane.

colare, sono esigibili in uno o due turni di sei ore nella giornata di sabato, ovvero mediante il prolungamento di due ore dell'orario di lavoro nelle giornate comprese tra lunedì e venerdì. Per far fronte al superamento dell'orario contrattuale vengono garantiti dei riposi compensativi. Con finalità simili, alcuni contratti aziendali disciplinano invece l'istituto della banca ore. Un esempio, anche particolare, su questo istituto contrattuale si rintraccia in un accordo ⁽³¹⁾ ove l'orario giornaliero di lavoro è stabilito sulla base di una moltiplicazione di 12 minuti e 30 secondi (il tempo medio di lavorazione di una camera) per il numero di camere da riassetare, sicché qualora l'effettivo orario giornaliero dovesse risultare inferiore a quello previsto contrattualmente determinerà la corrispondente fruizione di periodo di flessibilità, mentre prestazioni effettive superiori all'orario contrattuale determineranno l'accantonamento dei relativi periodi, con il recupero mediante ferie e ROL.

Le modalità di implementazione dell'orario plurisettimanale e della banca ore variano a seconda del contesto produttivo. In una azienda ⁽³²⁾, ad esempio, le parti hanno deciso che, contestualmente al regime di orario plurisettimanale, le indennità erogate cresceranno in relazione al numero di turni notturni effettuati nella giornata di sabato.

I contratti collettivi istituiscono poi specifiche procedure di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali per l'attivazione dell'istituto (c.d. esame congiunto), anche con riferimento alla fruizione delle ore di scarico, ovvero di recupero delle ore lavorate oltre l'orario normale di lavoro, da parte del lavoratore. Un esempio è quello di un'azienda del comparto ceramica ⁽³³⁾, ove l'accordo impegna il management a dare comunicazione alla RSU dell'attivazione dei turni di flessibilità positiva, almeno due giorni prima, segnalando altresì le settimane dedicate al recupero della flessibilità positiva medesima. Ancora, un'azienda metalmeccanica ⁽³⁴⁾, partendo dall'assunto che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto, promette un'informativa pre-

⁽³¹⁾ Cfr. il contratto collettivo aziendale Wally. Il contratto collettivo aziendale della Busitalia, sempre ad esempio, prevede che tutto il personale, su richiesta, potrà aderire all'istituto della banca ore. In tal caso, le ore eventualmente prestate in misura eccedente rispetto a quelle ordinariamente previste, sono accantonate, in un limite massimo di 78 ore, presso una banca delle ore individuale. Il lavoratore potrà usufruire delle ore accantonate per usufruire di permessi orari o giornalieri.

⁽³²⁾ È il caso dell'integrativo Peroni.

⁽³³⁾ Cfr. l'accordo Tagina Ceramiche.

⁽³⁴⁾ Cfr. l'integrativo Finder.

ventiva alla RSU circa le esigenze che impongano il ricorso a prestazioni collettive di lavoro straordinario, indicando puntualmente gli addetti interessati e le ragioni sottese alla necessità.

2.3.1.3. Il lavoro straordinario

Per quanto concerne il lavoro straordinario, e con particolare riferimento alle maggiorazioni previste, quest'anno si segnala il contratto collettivo di un'azienda del comparto chimico, produttrice di vernici per il legno ⁽³⁵⁾, il quale si apre con la disciplina dell'orario di lavoro, ed in particolare con l'incremento della maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro straordinario dal 20% al 25%. Inoltre, è incrementato di 10 euro il premio per prestazioni straordinarie prestate nella giornata di sabato, portando il valore del premio ad 85 euro lordi. Anche altri contratti aziendali incidono sulla disciplina del lavoro straordinario prestato nelle giornate di sabato, ovvero festive. Il contratto di un'azienda ⁽³⁶⁾, ad esempio, dispone che lo straordinario nella giornata di sabato, per le ore di lavoro eccedenti le prime cinque, darà diritto al lavoratore di una maggiorazione del 75%, così come prevede che le ore di lavoro straordinario prestate in giornata festiva siano retribuite con una maggiorazione del 100%. In particolare, l'accordo concluso conferma anche l'accantonamento delle ore svolte in straordinario, entro un massimo di 40 annue, fruibili come ore di permesso aggiuntive, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni per lo straordinario svolto nel mese stesso di esecuzione della prestazione.

2.3.1.4. Flessibilità dell'orario in entrata e uscita

Il diffondersi di forme di flessibilità dei tempi di lavoro nella contrattazione aziendale sembra essere determinato da due fattori: le esigenze di produttività aziendali e, segnatamente, una maggiore attenzione all'efficienza organizzativa; il bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Il contratto collettivo aziendale di un'impresa della distribuzione farmaceutica ⁽³⁷⁾, per esempio,

⁽³⁵⁾ Cfr. Renner. Altre pattuizioni sul punto si rinvengono in Luxottica e Sest.

⁽³⁶⁾ Vedi il contratto aziendale della Hydrocontrol.

⁽³⁷⁾ Cfr. il contratto Comifar. Si aggiunge il caso della Siat, ove le parti firmatarie hanno concordato la possibilità di ingresso tardivo al mattino di massimo 15 minuti, da

stabilisce che al personale delle unità distributive sono concessi un massimo di 5 ritardi mensili da 5 minuti, non cumulabili tra loro e da recuperare nella medesima giornata, mentre nel contratto di un gruppo dell'industria automobilistica ⁽³⁸⁾ le parti hanno convenuto che al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15, ove nel caso di ritardi superiori ai 30 minuti dall'inizio del turno previsto non sarà possibile accedere in azienda.

In linea con quanto rilevato nel precedente rapporto, e con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento tra vita professionale e tempo libero, la contrattazione collettiva è intervenuta sulla regolazione degli orari di entrata e uscita introducendo, ad esempio, le c.d. "fasce di flessibilità" ⁽³⁹⁾. Il contratto di un'impresa del settore metalmeccanico ⁽⁴⁰⁾, «al fine di rispondere positivamente alle richieste di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti», assicura ai lavoratori con obbligo di timbratura un mirato sistema di flessibilità dell'orario di lavoro. Nello specifico, con calcolo su base trimestrale, la maggiore o minore presenza rispetto alle otto ore giornaliere contrattuali sarà registrata da un apposito contatore orario nel sistema di rilevazione delle presenze, rispettivamente come flessibilità positiva o negativa. Le ore in flessibilità negativa o positiva si compenseranno automaticamente, ove se alla fine del trimestre di riferimento il lavoratore dovesse registrare un saldo negativo, allo stesso verrà trattenuto in busta paga un importo equivalente alle ore di minor presenza.

recuperare a fine giornata.

⁽³⁸⁾ Cfr. FCA CNH.

⁽³⁹⁾ L'integrativo aziendale della Fincalabra, a titolo di esempio, riconosce ai lavoratori una flessibilità di un massimo di 45 minuti sull'orario di entrata, con recupero entro la stessa giornata, ovvero la stessa settimana in cui si verifica l'evento. L'accordo Basf, nel prevedere l'orario flessibile in entrata e uscita, stabilisce pure che l'orario lavorativo settimanale dovrà obbligatoriamente coprire la c.d. fascia rigida compresa tra le ore 9.00 e le ore 16.00, così come, similmente, l'accordo Man prevede una fascia in cui è obbligatoria la presenza sul lavoro, distribuita tra le 9.00 e le 13.30, nonché tra le 14.30 e le 17.30.

⁽⁴⁰⁾ Si tratta della Micron Semiconductor.

2.3.1.5. Pause e servizio mensa

Alcune clausole contrattuali, inoltre, intervengono sul regime delle pause, definendone articolazione e dimensione quantitativa. Un contratto aziendale ⁽⁴¹⁾, ad esempio, al fine annunciato di garantire il godimento della pausa senza il fermo degli impianti, prevede che la pausa a disposizione del personale che effettua il lavoro in turni avvicendati, di cui già si è detto nel precedente paragrafo, dovrà essere goduta a rotazione tra il personale stesso in turno in ciascun reparto.

2.3.1.6. Ferie, festività e fermate collettive

Calendarizzazione delle ferie e delle fermate collettive

La maggior parte delle clausole relative all'istituto delle ferie si occupa di programmare gli incontri tra azienda e RSU relativamente alla programmazione aziendale, anche non continuativa, inerente la distribuzione flessibile delle ferie individuali e collettive ⁽⁴²⁾. In alcuni casi non sono previsti incontri con la RSU, ma soltanto l'impegno dell'azienda a comunicare la programmazione delle ferie e delle chiusure collettive ⁽⁴³⁾. Altri accordi, invece, prevedono una disciplina di dettaglio per la fruizione delle ferie individuali tale da assicurare una continuità del processo di lavorazione ⁽⁴⁴⁾. In un'azienda del comparto alimentare ⁽⁴⁵⁾, si registra una

⁽⁴¹⁾ Cfr. l'integrativo Softer. Altri casi esemplificativi di tale approccio sono rintracciabili nei contratti Ducati, ITS-SISA e Trelleborg.

⁽⁴²⁾ Esempi in tal senso sono rinvenibili negli accordi Motovario e Skf. Il contratto integrativo Benetton, ad esempio, sancisce l'impegno delle parti a trovare soluzioni alternative per quanto concerne la fruizione delle ferie, sicché alla luce delle recenti contingenze economiche si rende difficile il godimento delle stesse nella modalità di tre settimane consecutive nel mese di agosto. In Siat invece le parti concordano di definire il calendario di ferie collettivo entro la fine del mese di febbraio.

⁽⁴³⁾ In ITS-SISA, a titolo esemplificativo, la Direzione aziendale comunicherà entro il 28 febbraio di ogni anno i periodi di chiusura aziendale relativi al periodo estivo, al periodo natalizio, a festività e a ponti, ove il calendario sarà comunque effettuato tenendo conto delle esigenze manifestate dai lavoratori, oltre che di quelle organizzative. Ulteriori esempi si rinvengono nei contratti collettivi Cardiff e Sigit.

⁽⁴⁴⁾ In tal senso, ad esempio, l'accordo Whirlpool per lo stabilimento di Caserta. Nel merito, le parti firmatarie hanno definito un calendario delle chiusure, per agevolare la fruizione delle ferie residue senza pregiudicare il processo produttivo. In Ghinzelli, ancora, per ragioni tecnico-organizzative, non si prevede una chiusura dello stabilimen-

particolarità circa la distribuzione delle ferie, giacché si è riservata la possibilità di concedere ai lavoratori stranieri, comunitari o extra-comunitari, l'utilizzo cumulativo di ferie e congedi, altrimenti precluso, così da consentire il rientro degli stessi nel paese di origine.

Piani di smaltimento ferie

Un'esigenza oggi diffusa è quella di consentire uno smaltimento mirato degli istituti feriali, attraverso la previsioni di specifici meccanismi. Nell'integrativo di un'azienda ⁽⁴⁶⁾, si è formalizzata la necessità di smaltire ferie e Rol entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione. Per fare questo ogni dipendente, in relazione al periodo di riferimento, dovrà indicare le proprie preferenze entro il 15 dicembre, il 15 marzo e il 15 luglio. In aggiunta, le parti hanno concordato che il termine ultimo per la fruizione dei Rol è fissato al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Ulteriore caso in un'azienda metalmeccanica ⁽⁴⁷⁾ in cui le parti hanno stabilito che ad ogni dipendente dovrà predisporre un piano individuale finalizzato allo smaltimento di ferie e PAR, in particolare attraverso la pianificazione di giornate, o mezza giornate, preferibilmente collocabili nella giornata di venerdì e dando precedenza alle ferie. In un altro caso ⁽⁴⁸⁾ si è pattuito che, con riferimento al personale del Global Business Services, i dipendenti, che siano o non siano allocati in alcuna attività produttiva, parzialmente o totalmente, e che abbiano un monte ferie relativi agli anni 2015 e precedenti, dovranno goderne senza interruzione, fino ad esaurimento, entro il 15 gennaio 2016.

Altre intese contengono il riconoscimento o il disconoscimento di eventuali giorni di ferie aggiuntivi. A titolo esemplificativo, si segnala il contratto di un'azienda ⁽⁴⁹⁾, nel quale si prevede che ai lavoratori che hanno superato un'anzianità di servizio di 10 anni, ma inferiore a 18,

to in corrispondenza del periodo estivo, sicché l'impresa si impegna a definire entro il mese di febbraio di ciascun anno un prospetto delle ferie che possa, da un lato, garantire la continuità produttiva e, dall'altro, consentire a tutti i dipendenti il godimento dei periodi di ferie.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. l'accordo Peroni, ma similmente altresì Ferrarelle.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. l'intesa siglata in Comifar.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. Whirlpool.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. l'intesa Ibm.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. FCA CNH. Analogamente, il contratto collettivo Siat riconosce un giorno di ferie aggiuntivo ai lavoratori che abbiano raggiunto 20 anni di servizio in azienda.

spetta un giorno aggiuntivo di ferie, mentre ai lavoratori che contano oltre 18 anni di anzianità di servizio spetta una settimana di ferie aggiuntiva. In relazione alle possibilità di disconoscimento dei giorni aggiuntivi di ferie, invece, è possibile citare il caso dell'accordo raggiunto in un'azienda del comparto gomma-plastica ⁽⁵⁰⁾, ove le parti hanno convenuto la cancellazione della quinta settimana di ferie, subordinata a requisiti di anzianità.

2.3.2. Assenza, permessi e congedi

Relativamente alla materia dei permessi, gli interventi principali riguardano la regolamentazione della fruizione individuale dei permessi medesimi, ovvero le causali, le procedure ⁽⁵¹⁾, e le modalità di ricorso alla riduzione oraria, concedendo ad esempio la possibilità di frazionamento anche in blocchi inferiori all'ora ⁽⁵²⁾.

Accanto alla disciplina dei c.d. PAR (nell'industria metalmeccanica, permessi annui retribuiti) o ROL (nel terziario, riduzione dell'orario di lavoro), la contrattazione aziendale prevede anche la concessione di ulteriori permessi in relazione a specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro, di cui si darà conto nel paragrafo dedicato alle politiche di welfare contrattuale.

2.3.3. Trasferta e missioni

Per quanto concerne i contratti che prevedono disposizioni di carattere normativo in materia di trasferte e missioni, nonché i trattamenti economici connessi a tali specifiche modalità di svolgimento della presta-

⁽⁵⁰⁾ Cfr. l'accordo Bridgestone Italia.

⁽⁵¹⁾ In FCA CNH, ad esempio, le parti hanno stabilito che i PAR, nel caso di fruizione individuale, potranno essere utilizzati dai lavoratori previa richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima, oltre che nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea che non può superare la soglia del 5% dei lavoratori addetti al turno. Una disciplina dettagliata si rintraccia pure nell'intesa Mecc Alte, per la quale per la fruizione dei permessi individuali si prevede che i tempi di richiesta, salvo casi di imprevedibilità o urgenza, dovranno esaurirsi entro la prima ora di lavoro del giorno precedente, nel caso di permessi fino a tre ore e mezzo; entro tre giorni lavorativi prima nel caso di permesso dalle 4 alle otto ore; entro dieci giorni lavorativi prima, nel caso di permesso da due giorni o più.

⁽⁵²⁾ In Fincalabra, per esempio, i permessi di riduzione oraria possono essere usufruiti anche in frazioni di mezz'ora, mentre in Siat pure in frazioni di 15 minuti.

zione di lavoro, si rimanda al relativo paragrafo riguardante la disciplina di indennità e maggiorazioni. Nel campione di quest'anno non mancano clausole relative a specificare l'identificazione della prestazione in trasferta ⁽⁵³⁾, o che riconoscono giorni di riposo aggiuntivi a fronte di trasferte particolarmente onerose ⁽⁵⁴⁾.

2.4. Ambiente, salute e sicurezza

68 accordi, pari al 21,6% del totale, disciplinano la materia della salute e sicurezza, mentre 10 tra i contratti considerati, pari al 3,2%, toccano questioni relative all'ambiente e al territorio. Ruoli, compiti, ovvero permessi in capo al Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono complessivamente trattati nel 9,5% dei contratti collettivi analizzati.

Clausole di rendicontazione e impegni generici.

Tra i contratti aziendali considerati si evidenzia innanzitutto la presenza assai diffusa di clausole di rendicontazione delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza ⁽⁵⁵⁾. Sono ricorrenti poi nella contrattazione aziendale clausole di stile in cui la direzione di azienda, riconoscendo la centralità della materia nel processo di sviluppo industriale, s'impegna

⁽⁵³⁾ Ad esempio, l'accordo Zurich consente al lavoratore la possibilità di far partire le trasferte dal domicilio attuale, sicché è da qui che verrà poi calcolato l'effettivo rimborso. L'integrativo Fincalabra considera trasferte solo quelle che prevedono una distanza minima di 50 km tra andata e ritorno. L'integrativo Kosme precisa che non sono considerati giorni di trasferta quelli di permanenza volontaria nel fine settimana nelle località di missione, a meno che non sia richiesta la prestazione il lunedì seguente nella stessa località. Da ultimo, alla luce dei contenuti dell'integrativo Salvagnini i giorni di trasferta sono quelli in cui il lavoratore svolge missioni di almeno quattro ore di viaggio, presso un clienti e per una determinata serie di interventi.

⁽⁵⁴⁾ Il contratto aziendale della Ocrim, ad esempio, prevede che al personale in missione il cui kilometraggio supera i 4.000 Km verrà data la possibilità di usufruire di un permesso retribuito di 4 ore, da utilizzare pure la mattina successiva se il rientro al lavoro è previsto entro le 24.00. In Kosme, a fronte dell'attività lavorativa in trasferta nelle giornate di domenica, al lavoratore sarà riconosciuto un riposo compensativo nella settimana seguente al rientro, fermo restando il pagamento della relativa indennità.

⁽⁵⁵⁾ È il caso dell'integrativo Trelleborg, il quale opera una ricognizione delle politiche aziendali implementate in azienda in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

a garantire elevati standard di sicurezza degli impianti e a promuovere la cultura della prevenzione tra le maestranze ⁽⁵⁶⁾. Coerentemente, alcune intese ⁽⁵⁷⁾ contengono l'impegno alla promozione di politiche aziendali "zero infortuni", mirate a contenere, se non annullare, il numero di infortuni in azienda e diffondere l'utilizzo della antinfortunistica, così da accrescere la cultura in materia di sicurezza.

Ambiente

Alcune intese contrattuali, primariamente in chiave di responsabilità sociale d'impresa, di cui si darà conto più puntualmente di seguito, mostrano attenzione alle tematiche ambientali e al territorio di riferimento. In tal senso si segnalano accordi integrativi contenenti impegni o programmi finalizzati alla sensibilizzazione circa una produzione eco-sostenibile, nonché alla riduzione di emissioni, sprechi e rifiuti ⁽⁵⁸⁾. Un'azienda dell'industria alimentare ⁽⁵⁹⁾, in particolare, ha avviato un partnership con il WWF al fine di promuovere l'utilizzo sostenibile delle risorse naturali, impegnandosi nel concreto a fornire assistenza tecnica in materia di riduzione dei consumi idrici nelle coltivazioni.

Formazione sulla sicurezza

Come negli anni precedenti, la contrattazione aziendale definisce specifici programmi di formazione e informazione in materia di salute e sicurezza, da realizzare sia al momento dell'assunzione dei dipendenti

⁽⁵⁶⁾ Si vedano i contratti collettivi conclusi in Galbusera, ITS-SISA e Motori Minarelli. Ulteriormente, e a titolo di esempio, l'integrativo aziendale della Peroni istituisce, all'interno della "settimana nazionale sulla sicurezza", un giorno appositamente dedicato all'approfondimento su questi temi.

⁽⁵⁷⁾ Si tratta di quelle raggiunte in quali quelle raggiunte in Lactalis, Pozzoli, Olon e Softer.

⁽⁵⁸⁾ Vedi l'integrativo Ducati, nel quale si conferma l'avvio di una serie di progetti. Tra i più rilevanti si segnalano quelli volti a ridurre le emissioni di gas nell'atmosfera, a diminuire la produzione di rifiuti negli stabilimenti, nonché a ridurre il consumo di acqua. Simile pattuizione nell'accordo aziendale Lactalis, ove le parti concordano un percorso volontario «di analisi, misurazione e mitigazione dell'impronta di carbonio nell'ambito del programma per la riduzione dell'impronta ambientale del Ministero dell'Ambiente, per neutralizzarne in futuro le emissioni di CO2 in atmosfera, grazie anche al supporto di progetti di riforestazione boschiva».

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'integrativo Mutti.

che nel corso dello svolgimento dell'intero rapporto di lavoro, di norma con il coinvolgimento di RSU e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ⁽⁶⁰⁾.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

30 intese, pari al 9,5% del campione considerato, contengono previsioni incidenti sulla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Nel merito, le parti si limitano spesso a richiamare, più o meno esaustivamente, la normativa di riferimento, e cioè il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ⁽⁶¹⁾. Altri accordi forniscono una disciplina più puntuale del ruolo e delle prerogative degli RLS ⁽⁶²⁾, stabiliscono il numero degli stessi ⁽⁶³⁾, oppure prevedono organismi comprensivi di tutti i Responsabili dei lavoratori per la sicurezza del gruppo o dell'azienda, allo scopo di curare le politiche in materia di sicurezza, armonizzare la gestione dei sistemi di sicurezza e garantire il collegamento tra gli RLS medesimi ⁽⁶⁴⁾.

⁽⁶⁰⁾ Circa la progettazione e programmazione di incontri formativi legati al tema della sicurezza sul luogo di lavoro, si vedano i contratti conclusi in BDF, Ferrarelle, Finder e Galbusera.

⁽⁶¹⁾ In tal senso, per esempio, le intese sottoscritte in EasyJet, Motovario, Poliform e Sest.

⁽⁶²⁾ L'integrativo aziendale della Galbusera, a titolo di esempio, riconosce un ruolo centrale agli RLS, sicché essi devono verificare con regolarità il rispetto delle norme sulla sicurezza nell'intero ciclo produttivo, devono stilare e preparare la mappa dei rischi, garantire informative riguardanti i rischi sul luogo di lavoro, così come predisporre campagne di sensibilizzazione indirizzate a tutti i lavoratori. Allo scopo, gli RLS possono godere di un'ampia informazione e partecipano ad apposite riunioni sul tema della sicurezza. Il contratto Ikea riconosce espressamente in capo a ciascun RLS un monte ore di 40 ore, oltre alla possibilità di organizzare apposite riunioni volte ad implementare o migliorare il sistema di salute e sicurezza. In Rana, ulteriormente, le parti si impegnano a riconoscere in capo al RLS un coinvolgimento nella formazione e nella sensibilizzazione della popolazione aziendale verso il tema della sicurezza sul lavoro, mediante appositi momenti di confronto e consultazione, nonché monitoraggio dell'andamento degli eventi infortunistici e delle condizioni di lavoro.

⁽⁶³⁾ L'integrativo Eataly, ad esempio, prevede che alle unità operative con un numero di dipendenti pari o superiore a 250 spetteranno tre RLS, mentre a quelle con meno di 250 dipendenti ne spetterà 1. L'accordo siglato in Cofely, sempre ad esempio, conviene che i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza stiano in carica per tre anni e il numero degli stessi varia da uno a sei, in relazione alla dimensione dell'unità produttiva. Pattuizioni simili sono rinvenibili anche in FCA CNH e Hera.

⁽⁶⁴⁾ Si tratta, ad esempio, dell'accordo raggiunto in Hera, in occasione del quale si istituisce il Coordinamento di Gruppo degli RLS. Analoga pattuizione in Comifar, dove

Polizze infortuni e altre misure

Nei contratti aziendali s'incontrano inoltre disposizioni a carattere normativo che integrano la disciplina del CCNL relativa agli obblighi sull'utilizzo degli indumenti e dei sistemi di protezione. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL sono stabilite inoltre delle norme contro l'utilizzo e la conservazione di alcolici e/o stupefacenti sul luogo di lavoro, nonché le procedure da seguire in caso di incidente, con o senza infortunio. Un'azienda del comparto assicurativo ⁽⁶⁵⁾ garantisce una polizza sanitaria per il rimborso delle spese mediche dovute ad infortunio o malattia, con alcune esclusioni (aborto volontario, intossicazione per abuso di alcolici o stupefacenti, chirurgia plastica a scopo estetico, ecc.). Un'azienda del settore metalmeccanico ⁽⁶⁶⁾, infine, ha introdotto una polizza sanitaria, con la previsione di alcune garanzie minime: area ricoveri con o senza intervento, con un massimale annuo per nucleo familiare pari a 50.000 euro, raddoppiato nel caso di grandi interventi; area alta diagnostica, con un massimale annuo pari a 2.500 euro per nucleo familiare; area altre garanzie, nel caso di prestazioni sanitarie fino a 500 euro per nucleo familiare e anno.

2.5. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature

Nel campione considerato si contano complessivamente 8 accordi, pari al 2,5% del totale, contenenti pattuizioni *ex* articolo 4, legge 5 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), in materia di controlli a distanza e procedure per l'installazione di sistemi informatici nei luoghi di lavoro, nelle intese più recenti così come modificato dal decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 151.

La casistica più diffusa è quella di aziende che hanno convenuto con le organizzazioni sindacali l'installazione di telecamere per una funzione di videosorveglianza, precisando che l'impiego delle stesse è funzionale

le parti hanno concordato l'istituzione di un Coordinamento degli RLS, composto da sei membri scelti dalle organizzazioni sindacali tra gli RLS eletti, con compiti di monitoraggio e elaborazione di proposte da avanzare in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

⁽⁶⁵⁾ Il riferimento esemplificativo è all'accordo Cardif.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. Micron Semiconductor.

soltanto alle necessità di sicurezza, escludendone, ai sensi del richiamato articolo 4, legge n. 300/1970, come da precedente impostazione, un utilizzo finalizzato al controllo a distanza dell'attività lavorativa. Su quest'ultimo punto è di esempio il caso un'azienda del terziario ⁽⁶⁷⁾, per la quale si è pattuito che nei centri di distribuzione verranno installati dei sistemi di videosorveglianza, senza che essi possano essere utilizzati per effettuare controlli sull'attività dei lavoratori. In tal senso, l'accordo prevede pure che le telecamere siano ad orientamento fisso, quindi che non siano posizionate nelle sale ristoro, né in altri locali riservati al personale. L'utilizzo di immagini e filmati, in particolar modo, sarà prerogativa delle Autorità di Pubblica sicurezza nel caso si verificassero denunce di eventi malvitosi. La particolarità dell'accordo consiste nella pattuizione circa l'applicazione dell'articolo 4 Stat. lav., come antecedente la riforma legislativa. Similmente, con l'integrativo di un'azienda del comparto vetro ⁽⁶⁸⁾, alla luce della più recente normativa in materia di controlli a distanza, le parti hanno convenuto che gli impianti audiovisivi o di controllo a distanza possono essere impiegati esclusivamente per ragioni produttive e organizzative, per la sicurezza sul lavoro, nonché per la tutela del patrimonio aziendale, previa informativa alle rappresentanze in azienda.

In alcuni casi, l'intervento regolativo della contrattazione collettiva è finalizzato a garantire e regolare, a fronte dell'impiego di tecnologie informatiche e lettori di badge, l'utilizzo delle suddette apparecchiature per finalità di controllo a distanza ⁽⁶⁹⁾.

Da ultimo, si segnala il caso di un'azienda delle telecomunicazioni ⁽⁷⁰⁾, che, per finalità legate alla qualità e alla produttività del lavoro, ha

⁽⁶⁷⁾ Cfr. Lidl. Altro caso è rinvenibile nell'integrativo YKK Mediterraneo, giacché si esplicita che gli impianti TVCC sono necessari per il controllo delle aree perimetrali esterne per garantire la tutela di persone e beni, ovvero per il controllo anche in aree interne e con riferimento a determinati reparti, pur sempre garantendo i divieti e le garanzie dello Statuto dei lavoratori.

⁽⁶⁸⁾ Si tratta della Verallia Saint Gobain. Caso simile si rintraccia nell'intesa Cardif.

⁽⁶⁹⁾ È questo, ad esempio, il caso dell'accordo Bormioli Rocco, con l'eccezione di controlli difensivi espletati per accertare eventuali comportamenti contrari ai principi del Codice Etico aziendale. In Verallia Saint Gobain si è precisato che gli strumenti utilizzati dal lavoratore per adempiere alla propria prestazione lavorativa, per cui si pensi a tablet o computer, non sono considerati come strumenti di controllo a distanza, ma le informazioni da essi ottenute sono comunque utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che al lavoratore si stata data adeguata informativa sulla privacy (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196).

⁽⁷⁰⁾ Cfr. Visiant Next.

previsto un modello di tracciatura ed analisi della prestazione espletata dal lavoratore. Con riferimento all'articolo 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300, invero, le parti hanno regolato l'introduzione della piattaforma *Knowledge Management*, mirata ad indirizzare e guidare l'operatore nel rapporto con il cliente, nonché formare più adeguatamente i lavoratori e ridurre lo sforzo richiesto ai supervisori. Il sistema è pensato per consentire al management di poter intervenire su dipendenti con manchevolezze, nonché di poter monitorare le preferenze dei clienti.

2.6. Pari opportunità

Oltre alla disciplina dettata dalla legge e dai CCNL, la materia delle pari opportunità è normalmente oggetto di regolamenti o codici aziendali unilaterali. D'altra parte, la previsione di analoghi contenuti nel 4,8% delle intese esaminate dimostra che la contrattazione aziendale è talvolta ancora occasione per l'azienda di ribadire l'adesione al principio di pari opportunità ⁽⁷¹⁾. In un'azienda ⁽⁷²⁾, le parti hanno concordato l'istituzione di una Commissione per le Pari Opportunità, avente lo scopo di individuare gli ostacoli e le condizioni che non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici.

2.7. Responsabilità sociale d'impresa

Alcuni contratti aziendali, complessivamente pari al 3,5% del campione, richiamano le politiche aziendali di *corporate social responsibility*, di norma riguardanti le questioni di garanzia dei diritti fondamentali dei lavoratori fissati nelle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ⁽⁷³⁾. Gli interventi della contrattazione aziendale in materia

⁽⁷¹⁾ Per esempio, nel testo dell'intesa Ferrarelle si prevede l'impegno aziendale a garantire pari opportunità nelle assunzioni e nelle attività formative. L'azienda, inoltre, conferma l'obbligo aziendale di comunicazione regolare alle rappresentanze dei lavoratori della composizione di genere della forza lavoro. Casi analisi si rinvencono in Lardini e Rachelli.

⁽⁷²⁾ Cfr. Autogrill.

⁽⁷³⁾ Così, ad esempio, l'integrativo Benetton, nella parte in cui le parti richiamano le convenzioni ILO in materia di divieto di lavoro forzato, di lavoro dei bambini e di discriminazione nell'occupazione, nonché le convenzioni sulla libertà di associazione e il

si concretizzano per lo più in clausole di stile e in impegni di carattere generico ⁽⁷⁴⁾. Benché non si tratti di un vero e proprio processo regolativo, ovvero di una contrattualizzazione della materia, ma di un mero rinvio a principi e valori che l'azienda ha, di norma, già codificato unilateralmente nei codici di condotta o nei codici etici ⁽⁷⁵⁾, mentre in alcuni casi azienda e rappresentanze sindacali hanno istituito organismi di pianificazione, controllo e monitoraggio dell'applicazione di tali regolamenti ⁽⁷⁶⁾.

3. Flessibilità del rapporto di lavoro

I punti chiave dell'analisi

- La regolazione del mercato del lavoro interno ed esterno si conferma una materia centrale nella contrattazione aziendale.
- Politiche occupazionali e tipologie contrattuali, in particolare, sono oggetto di regolamentazione con finalità adattiva e specificativa rispetto alle norme di carattere generale fissate dalla legge e dai CCNL. Le soluzioni contrattate sono di norma orientate alla flessibilità.
- D'altro canto, si registra una attenzione della contrattazione alle politiche di gestione dei rapporti di lavoro non-standard una volta cessati (es. diritto di precedenza; bacini delle professionalità ecc.).
- Rispetto al precedente rapporto, si registra la diffusione, ancor-

diritto alla contrattazione.

⁽⁷⁴⁾ Nell'intesa Autogrill rileva per esempio l'impegno ad «attuare tutte le iniziative atte a prevenire e scoraggiare atteggiamenti lesivi e offensivi della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, contrastando fermamente qualsiasi discriminazione di genere, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, o legata a condizioni personali e sociali». Analogamente, la medesima azienda si prefigge di promuovere iniziative a favore dello sviluppo sostenibile, nonché del progresso sia civile che tecnologico.

⁽⁷⁵⁾ È il caso, nuovamente, di Benetton. Ulteriormente, nell'accordo firmato in Mutti, l'azienda si impegna a valutare l'impatto derivante dalle procedure per l'ottenimento della certificazione etica SA8000.

⁽⁷⁶⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Fis.

ché molto contenuta, di accordi sullo *smart working*, in genere finalizzati a garantire una migliore conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. Essi non contribuiscono in modo sostanziale ad attenuare i vincoli spazio-temporali della prestazione lavorativa.

- In materia di flessibilità in uscita, è stato rinvenuto un solo contratto aziendale che ha previsto l'applicazione dell'articolo 18 anche per i neoassunti.

3.1. Flessibilità in entrata e mercato del lavoro

In linea con il precedente rapporto sulla contrattazione collettiva, la materia della flessibilità in ingresso e, più in generale, del mercato del lavoro è presente in 83 contratti aziendali, pari al 26,3% del campione. Le garanzie occupazionali e il contratto part-time si confermano gli istituti che registrano la frequenza contrattuale più elevata. In particolare, clausole di stabilizzazione e contingentamento delle forme di lavoro atipiche sono presenti in 35 accordi, pari al 11,1% del totale, così come, similmente, il contratto di lavoro a tempo parziale è oggetto di pattuizione in 34 contratti collettivi aziendali (10,8%). Tra le altre tipologie contrattuali, il contratto a tempo determinato è oggetto di disciplina in 29 contratti aziendali (9,2%), il lavoro in somministrazione in 17 (5,4%) e le forme di lavoro a distanza – telelavoro o prestazione lavorativa in regime di *smart working* – in 10 accordi (3,2%). Accanto alle garanzie occupazionali, tra gli strumenti di regolazione del mercato interno sono stati rinvenuti alcuni accordi che istituiscono bacini delle professionalità (1,3%).

3.1.1. Politiche occupazionali

Nella contrattazione del 2015 un aspetto di novità è rappresentato dal fatto che la maggior parte dei contratti aziendali riproduce, con varianti, la formula, contenuta anche nell'articolo 1 del decreto legislativo n. 81/2015, in forza della quale il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. L'intento della norma legale richiamata consiste nell'assicurare diffusione al c.d. contratto unico “a tutele crescenti” (ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23), come forma contrattuale più diffusa.

Occorre segnalare che nel campione di riferimento un solo contratto

integrativo, in risposta al decreto legislativo n. 23/2015, sancisce una deroga alla disposizione di legge, prevedendo la estensione delle tutele disposte dall'articolo 18 Stat. lav. (legge 20 maggio 1970, n. 300). È il caso di un'azienda del comparto metalmeccanico⁽⁷⁷⁾, la quale si è impegnata a stabilizzare 69 lavoratori a termine, mediante assunzione a tempo indeterminato, con la specifica che tali lavoratori saranno assunti con le tutele previste dall'articolo 18 Stat. lav. quale condizione di maggior favore.

3.1.1.1. Diritto di precedenza

In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ora corrispondente ai contenuti del più recente decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, la maggior parte dei CCNL disciplina il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Come nel precedente rapporto, comunque, la disposizione è recepita dalla contrattazione aziendale integralmente o con variazioni rispetto all'efficacia temporale del diritto, anche con riferimento al lavoro in somministrazione.

Un contratto aziendale⁽⁷⁸⁾, ad esempio, prevede che ad aprile di ogni anno l'azienda richiederà ai lavoratori che hanno esercitato il diritto di precedenza conferma della disponibilità al lavoro stagionale, sicché in caso di risposta positiva l'azienda sarà già in grado di comunicare ai lavoratori date e orari degli incontri obbligatori a fine di assunzione. Altri contratti collettivi⁽⁷⁹⁾, più semplicemente, confermano che per le assunzioni a tempo indeterminato l'azienda continuerà a dare priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro instaurato con contratti a termine e in somministrazione e che esprimano quelle potenzialità necessarie per ricoprire i ruoli previsti dalle organizzazioni del

⁽⁷⁷⁾ Il riferimento è al contratto integrativo Trelleborg. Altro caso, a titolo esemplificativo, è quello della Novartis, ove le parti firmatarie, nonostante si configuri lo strumento della cessione del contratto di lavoro, hanno espressamente manifestato la scelta di non applicare comunque le disposizioni del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, relative al regime giuridico applicabile in caso di recesso datoriale dal rapporto di lavoro.

⁽⁷⁸⁾ Vedi l'intesa siglata in Mutti.

⁽⁷⁹⁾ Si veda ad esempio l'integrativo Autogrill. Similmente anche l'integrativo Busitalia, il quale però fra i criteri di attribuzione del diritto di cui in parola conferisce priorità al requisito dell'anzianità aziendale, e cioè a prescindere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

lavoro in cui operano. Un altro accordo ancora ⁽⁸⁰⁾, e sempre a titolo di esempio, esplicita che il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia lavorato per un periodo superiore ai sei mesi, ha diritto di precedenza nella assunzioni a tempo indeterminato, ma tale diritto stesso deve essere manifestato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3.1.1.1.1. Bacini delle professionalità

In alcuni contratti collettivi il diritto di precedenza è reso effettivo attraverso l'istituzione di c.d. "bacini delle professionalità". In un contratto ⁽⁸¹⁾, ad esempio, le parti hanno mantenuto un sistema di "capitalizzazione delle competenze", «da cui potere attingere prioritariamente nel caso di nuove assunzioni». Nello specifico, in tale lista rientreranno i lavoratori che non hanno visto confermato il loro contratto a termine, a condizione che gli stessi soddisfino i requisiti per poter ricoprire le mansioni necessarie e abbiano almeno 22 mesi di servizio alle dipendenze dell'impresa. Assicurate queste condizioni, la permanenza nel bacino di "capitalizzazione delle competenze" avrà una durata massima di tre anni dalla scadenza del contratto, seppur dopo il primo anno la permanenza stessa è subordinata alla partecipazione ad appositi incontri formativi. Analogo modello è adottato da altre aziende ⁽⁸²⁾, seppur con differenti periodi di riferimento.

3.1.1.2. Clausole di stabilizzazione

La contrattazione aziendale delle aziende metalmeccaniche recepisce la disposizione del CCNL anche in relazione al diritto ad essere assunti a tempo indeterminato trascorso un determinato periodo. In un'azienda ⁽⁸³⁾, ad esempio, le parti hanno stabilito che il personale inserito in ambiti produttivi interessati alla stagionalità e assunto a termine, al fine di dare concreta applicazione ai percorsi di stabilizzazione, sarà oggetto di tra-

⁽⁸⁰⁾ Si tratta dell'accordo integrativo Casinò di Venezia.

⁽⁸¹⁾ Cfr. l'integrativo Brembo.

⁽⁸²⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Hydrocontrol e gli accordi Comifar e Lamborghini.

⁽⁸³⁾ È il caso del contratto collettivo aziendale Ducati. Per ulteriori casi si vedano altresì gli accordi conclusi in New Pipe e Sest, ove le parti, a titolo di esempio, si impegnano a stabilizzare tutte le assunzioni a termine, una volta raggiunta la durata massima rispettivamente di 24 e 18 mesi.

sformazione in contratto part-time verticale a tempo indeterminato qualora la prestazione lavorativa dovesse superare un anno, ovvero, in sommaria, tre stagioni nell'ambito di due anni.

3.1.1.3. Limiti al ricorso ai contratti c.d. "atipici"

La contrattazione aziendale continua ad introdurre norme sul contingentamento di tutte le tipologie di contratto a termine. La percentuale di contingentamento è fissata generalmente al 20%, vale a dire al livello individuato dal decreto legislativo n. 81/2015; anche nei casi di conferma del massimale legale, rivestono particolare importanza le specifiche relative alla base di computo della percentuale⁽⁸⁴⁾, da calcolare sul numero dei lavoratori in forza presso l'azienda nel suo complesso, ovvero presso l'unità produttiva o la sede di riferimento⁽⁸⁵⁾. Alcuni accordi, inoltre, riportano la specifica delle tipologie contrattuali da considerare ai fini della definizione dell'organico complessivo di riferimento⁽⁸⁶⁾. Non mancano casi in cui la contrattazione collettiva aziendale prevede limiti più bassi⁽⁸⁷⁾, così come ipotesi di innalzamento del tetto legale⁽⁸⁸⁾.

3.1.2. Tipologie contrattuali

3.1.2.1. Contratto a termine e somministrazione

Tra le clausole di carattere normativo riguardanti il lavoro in sommi-

⁽⁸⁴⁾ Ad esempio, l'accordo siglato in Finder specifica che la percentuale di contingentamento è da computarsi con riferimento alla media occupazionale nell'arco di ciascun anno, e cioè dal primo gennaio al 31 dicembre.

⁽⁸⁵⁾ A titolo di esempio, tra tutte, si vedano le intese Autogrill, Busitalia, Lucchini, Kosme e Sest.

⁽⁸⁶⁾ Nel contratto Lamborghini si specifica che il calcolo è effettuato sul numero di lavoratori presenti in azienda con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, con esclusione del personale a tempo indeterminato assunto in corso d'anno, dei lavoratori con contratto di somministrazione a termine e del personale rientrante nelle dinamiche interne dei movimenti infragruppo.

⁽⁸⁷⁾ L'integrativo Lamborghini, per esempio, abbassa il limite al 10%. Stessa cosa la Finder, per vero con decorrenza da gennaio 2018. L'intesa Motovario fissa una clausola di contingentamento pari al 12% del personale in forza.

⁽⁸⁸⁾ L'accordo New Pipe, ad esempio, contiene un innalzamento rispetto a quanto previsto dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento, portando il limite massimo al 50% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

nistrazione e a tempo determinato, si richiama il caso di un'azienda ⁽⁸⁹⁾, il cui contratto integrativo contiene un obbligo di informativa alle rappresentanze dei lavoratori circa il ricorso alle predette forme di lavoro non standard. Alcune intese presentano norme di dettaglio sul tema: un'azienda della distribuzione ⁽⁹⁰⁾, ad esempio, prevede che per far fronte all'impennata del flusso turistico e della clientela in determinate città, tra maggio e settembre le assunzioni a termine sono escluse dal computo del limite legale.

3.1.2.2. Part-time

Non diversamente da quanto emerso nel precedente rapporto, le clausole sul part-time riguardano generalmente l'articolazione del regime di orario ridotto (forma verticale, orizzontale o mista), i limiti orari e numerici, le causali per la richiesta di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, le clausole elastiche e flessibili, nonché i diritti dei lavoratori che prestano servizio a tempo parziale.

Relativamente ai criteri di precedenza per l'accoglimento delle richieste di conversione avanzate dai lavoratori, si segnala il caso di un'intesa ⁽⁹¹⁾, alla luce della quale, in ordine di importanza, le ragioni per la concessione del contratto di lavoro a tempo parziale sono riconducibili a motivi di salute; assistenza ai genitori o al coniuge; accudimento dei figli di età inferiore ai 10 anni; conseguimento di un primo titolo di studio; ovvero per motivi di carattere personale, da valutare singolarmente. In altri accordi ⁽⁹²⁾ si è concordato che la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time deve poggiare su causali demandabili alle necessità di conciliazione tra i tempi di vita e lavoro, quali l'assistenza ai familiari, a fronte di particolari problemi di salute, oppure per diritto allo studio e assistenza ai figli di età inferiore ai 12 anni. In alcuni casi ⁽⁹³⁾, infine, la contrattazione

⁽⁸⁹⁾ Cfr. l'integrativo Sigit.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. l'integrativo Zara. Ma analogo caso si rinviene nell'accordo sottoscritto per il Casinò di Venezia.

⁽⁹¹⁾ Cfr. il contratto integrativo Cardif. Ad ulteriore esempio, l'integrativo Galbusera prevede che il lavoro a tempo parziale sarà concesso a fronte di determinati causali, quali, in ordine di importanza: motivi di salute, assistenza ai genitori, assistenza ai figli di età inferiore ai dieci anni, nonché assistenza a familiari e affini di primo grado.

⁽⁹²⁾ Così nell'integrativo Fis. In tal senso sono esemplificativi anche gli accordi siglati in Autogrill, Comifar, Motovario, Savagnini, Sest e Siat.

⁽⁹³⁾ Si vedano gli integrativi Cardif, Luxottica e Santander, ove l'accesso al lavoro in

aziendale disciplina un articolato sistema di accoglimento delle richieste di part-time, con la redazione di una graduatoria di priorità.

In funzione del tipo di prodotto realizzato e della composizione della manodopera (es. più donne), la contrattazione aziendale interviene sui limiti numerici fissati dai CCNL per il ricorso al lavoro part-time, prevedendo massimali che, a titolo esemplificativo, vanno dal 4% ⁽⁹⁴⁾ al 20% ⁽⁹⁵⁾ della forza lavoro occupata, passando per una serie di altri casi e limiti percentuali ⁽⁹⁶⁾.

3.1.2.3. Apprendistato e stage

La disciplina degli stage e dei rapporti di lavoro in apprendistato registra anche quest'anno una bassa frequenza, in ragione del fatto che la materia non rientra nella sfera di competenza della contrattazione decentrata. Si tratta, al più, di accordi attraverso cui aziende e rappresentanze dei lavoratori condividono, ad esempio, i contenuti dei piani formativi aziendali in caso di inserimenti multipli. Oltre a ciò, si segnala il caso di un'impresa tessile ⁽⁹⁷⁾, ove le parti hanno convenuto un piano di inserimento dei giovani che prevede un periodo di tirocinio della durata di sei mesi, cui segue l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante. Le poche clausole dedicate alle forme di lavoro a contenuto formativo rinvenute nel campione di contratti integrativi aziendali qui considerato, comunque, riguardano le condizioni economico-normative degli apprendisti e degli stagisti, ed impegni di carattere obbligatorio assunti dalle aziende nei confronti delle rappresentanze sindacali, con la so-

tempo parziale è subordinato al soddisfacimento di vari criteri, quindi entro un sistema finalizzato alla costruzione di una vera e propria graduatoria.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. l'integrativo Comifar.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. l'integrativo Lardini.

⁽⁹⁶⁾ L'accordo siglato in Brembo, a titolo di esempio, fissa al 5,5% la soglia massima per la concessione di contratti a tempo parziale, analogamente altre imprese metalmeccaniche, quali Salvagnini e Siat, che fissano la soglia al 5%. Nell'industria alimentare, l'integrativo Galbusera, ad esempio, prevede limiti percentuali che vanno dal 9% (nel 2015) al 7% (nel 2017). Nel comparto assicurativo, l'integrativo Generali fissa un limite del 13%, alzato al 14% a decorrere da gennaio 2016. L'accordo Luxottica fissa un limite percentuale del 15% del personale full-time in forza nell'unità organizzativa. Da ultimo, si segnala l'esempio della Saviola, nel comparto dell'industria edile, ove il limite percentuale per l'accesso al lavoro a tempo parziale ammonta al 10% del personale assunto a tempo pieno per ogni singola unità produttiva.

⁽⁹⁷⁾ Cfr. Lardini.

la rilevante eccezione del contratto collettivo di secondo livello del gruppo FCA CNH, in cui le parti firmatarie disciplinano tanto la formazione del rapporto di lavoro in apprendistato, quanto l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista. Diversamente, e come anticipato, si tratta di meri rinvii alle disposizioni legali o contrattuali vigenti ⁽⁹⁸⁾.

3.1.2.4. **Telelavoro e *smart working***

Tra i rinnovi contrattuali del 2015, 10 accordi disciplinano sistemi di lavoro da remoto (circa il 3,2% del totale), nella forma del telelavoro o dello *smart working*. La contrattazione aziendale, più nello specifico, interviene richiamando gli obiettivi generali che motivano il ricorso a tali istituti, di norma coincidenti con la necessità di garantire una migliore conciliazione vita-lavoro dei dipendenti ⁽⁹⁹⁾. Un elemento di novità consiste nel fatto che lo *smart working*, letteralmente "lavoro agile", non viene sempre fatto coincidere con la prestazione in telelavoro, intendendosi piuttosto come quella forma di prestazione lavorativa che consente di svolgere le proprie attività in siti diversi dai locali aziendali, anche in misura non prevalente ⁽¹⁰⁰⁾.

Più nello specifico, quest'anno le intese afferenti l'istituto del telelavoro in senso stretto contengono al più impegni a valutarne l'opportunità e la sperimentazione ⁽¹⁰¹⁾, ovvero richiami al testo dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro ⁽¹⁰²⁾.

Diversamente, le intese esaminate dedicano una disciplina più puntuale all'istituto del lavoro agile. In particolare, e dunque con preciso riferimento alla disciplina contrattuale del lavoro in *smart working*, sono state rilevate delle clausole che prevedono limiti numerici o percentuali per il ricorso a tale modalità di prestazione lavorativa, nonché limiti temporali. Rispetto al profilo quantitativo, infatti, gli accordi esaminati regolamentano il numero di giorni o di ore, generalmente in settimane o mesi, in cui è possibile svolgere la prestazione in regime di lavoro agile. Ad esem-

⁽⁹⁸⁾ Così, a titolo di esempio, in Autogrill e Busitalia.

⁽⁹⁹⁾ Come nel caso degli accordi sul c.d. *smart working* raggiunti in Barilla, BNP e Snam.

⁽¹⁰⁰⁾ È quanto precisato ad esempio dagli accordi raggiunti in Banca Etica, BNP, Snam e Zurich.

⁽¹⁰¹⁾ È il caso di ADP, Comifar e Lamborghini.

⁽¹⁰²⁾ Così ad esempio nei contratti collettivi aziendali ADP e Busitalia.

pio, un accordo raggiunto nel settore metalmeccanico ⁽¹⁰³⁾ ammette la prestazione lavorativa in *smart working* per un massimo di dieci giorni l'anno. Un'intesa siglata nel comparto dell'industria alimentare ⁽¹⁰⁴⁾, ancora, ammette la prestazione in *smart working* fino ad un massimo di 32 ore della prestazione lavorativa mensile, elevabili a 64 ore nel caso di particolari categorie (quali, ad esempio, il personale invalido, ovvero il personale femminile dalla comunicazione dello stato di gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio), mentre un accordo siglato nel comparto assicurativo ⁽¹⁰⁵⁾ consente invece il ricorso a tali prestazioni per un massimo di due giorni alla settimana. Ulteriormente, si segnala il caso di un'azienda ⁽¹⁰⁶⁾, ove le parti hanno ammesso la prestazione lavorativa in modalità *smart working* per una volta a settimana, aggiungendo però altresì che se la prestazione in tale modalità non dovesse essere effettuata nel corso della settimana di riferimento, essa non potrà essere differita successivamente. Da ultimo rileva che alcune intese ⁽¹⁰⁷⁾ ammettono la frazionabilità dei giorni svolti in modalità *smart working*, mentre altre ⁽¹⁰⁸⁾ la escludono.

Detto questo, la contrattazione aziendale disciplina altresì principi, regole e modalità di attivazione del lavoro agile, data la necessità di prevedere dei sistemi di programmazione periodica di tali prestazioni di lavoro. A titolo esemplificativo, e come di tendenza nella maggior parte degli accordi esaminati, in un'intesa ⁽¹⁰⁹⁾ le parti convengono che le prestazioni devono essere di volta in volta programmate con il superiore. Caso eccezionale è quello di un'azienda del comparto metalmeccanico ⁽¹¹⁰⁾, la quale stabilisce che per accedere al lavoro agile è necessario ottenere l'autorizzazione dal proprio supervisore, via e-mail, con almeno un giorno di preavviso. Talvolta, inoltre, la prestazione in *smart working* viene riservata solo al personale assunto a tempo indeterminato ⁽¹¹¹⁾.

⁽¹⁰³⁾ Cfr. l'intesa General Motors.

⁽¹⁰⁴⁾ Cfr. l'accordo Barilla.

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. l'accordo Zurich.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. Snam.

⁽¹⁰⁷⁾ Così ad esempio in Barilla, ove si consente il ricorso alla prestazione in *smart working* anche per mezze giornate.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. General Motors.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. BNP.

⁽¹¹⁰⁾ Si tratta della General Motors.

⁽¹¹¹⁾ Così l'intesa siglata in Snam, per esempio, con la quale si escludono comunque i lavoratori a tempo parziale.

Alcuni contratti prevedono anche una disciplina normativa di dettaglio che interessa la natura giuridica del rapporto, nonché la regolazione della flessibilità oraria ⁽¹¹²⁾.

Da ultimo, i contratti collettivi aziendali individuano altresì la disciplina relativa al recesso dai programmi di *smart working*, delineandone tendenzialmente le modalità. Da questo punto di vista, rileva l'obbligo di preavviso, per cui alcuni accordi individuano le tempistiche minime ⁽¹¹³⁾, mentre altri ⁽¹¹⁴⁾, invece, attribuiscono al datore di lavoro la facoltà di recedere senza alcun preavviso al presentarsi di determinate condizioni. Più nel merito, poi, alcuni accordi richiedono che il recesso sia espressamente motivato ⁽¹¹⁵⁾, mentre altri precisano l'insindacabilità della motivazione sottostante alla revoca ⁽¹¹⁶⁾.

4. Appalti

Disposizioni contrattuali concernenti il lavoro esternalizzato o in appalto ricorrono nel 7,6% dei contratti raccolti. Nello specifico, esse riguardano normalmente due questioni: l'informazione e la consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in caso di ricorso a tali forme di organizzazione del lavoro ⁽¹¹⁷⁾; oppure la formalizzazione dell'impegno per le aziende appaltanti di esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le azien-

⁽¹¹²⁾ Circa i regimi di orario, per esempio, l'intesa raggiunta in Zurich lascia piena responsabilità al dipendente, sicché la prestazione in *smart working* si caratterizza per l'assenza di un orario di lavoro, ma comunque nel rispetto di una fascia oraria rigida compresa tra le ore 10.30 e le ore 16.30, nonché nel rispetto delle 37 ore settimanali complessive. L'accordo Snam, ulteriormente, precisa che l'orario di lavoro è quello convenzionale della sede di lavoro di appartenenza, che in tali casi non è consentito il ricorso a permessi, che non è previsto un sistema di validazione delle presenze e, da ultimo, che non è ammessa la prestazione lavorativa in straordinario.

⁽¹¹³⁾ Ad esempio, il preavviso più significativo ammonta a 15 giorni e si registra nel caso di Zurich.

⁽¹¹⁴⁾ A titolo esemplificativo, così in Snam.

⁽¹¹⁵⁾ Cfr. BNP.

⁽¹¹⁶⁾ Cfr. BNL.

⁽¹¹⁷⁾ L'intesa siglata in Ferrarelle, ad esempio, stabilisce che le informazioni aggregate sulle attività date in appalto costituiscono oggetto di confronto e consultazione tra le parti. In aggiunta a questo, la RSU riceverà informazioni semestrali sulla materia. Medesima previsione si rintraccia nell'intesa Mutti.

de appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche ⁽¹¹⁸⁾.

5. Welfare contrattuale

I punti chiave dell'analisi

- In materia di welfare contrattuale, l'istituto dei permessi concessi con finalità di conciliazione vita-lavoro, è quello più contrattato (58 contratti, pari al 18,4% del totale). Tra le novità più rilevanti del 2015, si evidenziano alcuni accordi che riconoscono i congedi parentali e di maternità anche per le “coppie di fatto”, oppure che disciplinano l'istituto della cessione dei permessi tra dipendenti.
- Tutte le restanti materie – dall'incremento della contribuzione ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria complementare, agli asili nido, alle borse di studio – registrano una frequenza contrattuale piuttosto contenuta, con valori tendenzialmente analoghi a quelli dello scorso triennio, consolidando dunque il dato di una diffusione ancora limitata del welfare nella contrattazione aziendale.
- Un elemento di innovazione rispetto a quanto riscontrato nel precedente triennio è rappresentato dal diffondersi di previsioni che riconoscono ai lavoratori la possibilità di “welfarizzare” tutto o parte del premio variabile per lo sviluppo di piani welfaristici.

5.1. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro

Le politiche di welfare contrattuale includono talvolta misure di conciliazione vita-lavoro volte ad una più flessibile gestione dei tempi di lavoro da parte dei dipendenti, anche in relazione a eventi particolari quali

⁽¹¹⁸⁾ Si vedano per esempio i contratti conclusi in Eataly, Ferrarelle, Hera, Ikea, Lactalis e Peroni.

maternità e paternità ⁽¹¹⁹⁾, studio ⁽¹²⁰⁾ e altre circostanze legate ad esigenze di cure familiari ⁽¹²¹⁾, lutti ⁽¹²²⁾ e visite mediche ⁽¹²³⁾.

I congedi per le “coppie di fatto”

Un numero crescente di intese contrattuali ⁽¹²⁴⁾ riserva i congedi alle “coppie di fatto”, anche dello stesso sesso, previa presentazione di idonea certificazione attestante lo stato di convivenza, quale ad esempio quello di residenza storico. La volontà annunciata di creare un ambiente di lavoro inclusivo, superando possibili discriminazioni, a titolo di esempio, ha portato un’azienda della grande distribuzione organizzata ⁽¹²⁵⁾ a riservare a tutte le coppie, anche dello stesso sesso, all’atto dell’iscrizione nel registro delle unioni civili ovvero all’inizio di una convivenza more uxorio, un periodo di congedo straordinario per matrimonio.

Cessione dei permessi tra dipendenti

Altre aziende, sulla scia di quanto contenuto nel decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di ferie solidali, e quindi con l’intento di assicurare una migliore conciliazione vita-lavoro, disciplinano le modalità di cessione di permessi tra i dipendenti. A titolo di esempio, un accordo nel settore tessile ⁽¹²⁶⁾ prevede la possibilità di regolamentare

⁽¹¹⁹⁾ Con riferimento al congedo di paternità, la Motori Minarelli riconosce 3 giorni di permessi retribuiti non frazionabili, da godere entro 7 giorni dalla nascita del figlio.

⁽¹²⁰⁾ È il caso degli integrativi conclusi in Cardif e Zara.

⁽¹²¹⁾ L’ultima intesa contrattuale conclusa in Motori Minarelli prevede la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti per esigenze familiari, in senso lato, quali i casi di malattia del figlio o accudimento dei genitori. Analoghe pattuizioni si rivengono in Cardif, Ducati e Fis.

⁽¹²²⁾ Il contratto aziendale della Fincalabra prevede tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di un parente di primo o secondo grado, ovvero coniuge e convivente, oppure un giorno nel caso di decesso di parenti di terzo grado o affini. Permessi per lutto sono previsti ad esempio anche nell’integrativo Hydrocontrol.

⁽¹²³⁾ Sono esemplificativi gli accordi conclusi in Comifar, Data Management HRM, Ducati, Finder, Lamborghini, Motori Minarelli e Siat.

⁽¹²⁴⁾ Cfr. l’intesa Skf. Ma si vedano anche gli accordi conclusi in Cardif, Eataly e ZeroUno.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. Ikea.

⁽¹²⁶⁾ Si tratta del contratto aziendale della Lardini. Ma un altro caso è ad esempio rinvenibile nell’ultimo integrativo aziendale Busitalia, dove le parti hanno stabilito che i lavoratori che intendono cedere (totalmente o parzialmente) i loro permessi a favore di

la cessione di permessi o ROL fra i lavoratori dipendenti, e in particolar modo a favore di coloro con gravi e comprovati problemi e che hanno esaurito quelli a loro disposizione. Nel merito, l'accordo stabilisce che l'azienda dovrà essere volontaria e anonima, e che per ogni ora donata l'azienda interverrà aggiungendone in ugual misura. Analogamente, un'altra azienda ⁽¹²⁷⁾ istituisce allo scopo una "Banca Ore Etica", mediante la quale ciascun dipendente potrà donare, su base volontaria, una parte se non anche la totalità delle proprie ore accantonate a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata che ne avessero necessità per "gravi motivi". In tal caso, l'Azienda raddoppierà il numero delle ore donate.

5.2. Assistenza previdenziale complementare

Si segnala poi la presenza di clausole riguardanti i contributi a carico dell'azienda per la previdenza complementare, che prevedono trattamenti di miglior favore per i dipendenti. Nel settore metalmeccanico, ad esempio, un'azienda, con riferimento alla previdenza complementare, prevede che da gennaio 2018 la quota a carico dell'azienda sarà portata all'1,8%, mentre l'integrativo di un'altra azienda innalza la quota di contribuzione al fondo previdenziale integrativo al 2,2% ⁽¹²⁸⁾. Alcuni integrativi istituiscono o confermano dei veri e propri fondi pensione ⁽¹²⁹⁾.

colleghi, devono inoltrare documentata richiesta all'azienda. I permessi così ceduti saranno cumulati in un apposito monte ore, quindi richiedibili a fronte di malattia grave del lavoratore, oppure assistenza o malattia dei familiari di primo grado conviventi. Il lavoratore che si ritrovasse in tali condizioni e volesse accedere al monte ore deve aver prima usufruito tutte le sue spettanze, quindi fare richiesta ad un'apposita Commissione bilaterale a ciò preposta.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. Luxottica.

⁽¹²⁸⁾ Si tratta, rispettivamente, di Ducati e Lamborghini. Ulteriori esempi sono rinvenibili negli accordi Fis, Itap, Man, Saviola e Siat.

⁽¹²⁹⁾ L'integrativo Findomestic contiene l'impegno delle parti ad elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti di Findomestic Banca e Società Controllate. Nel dettaglio, l'apporto contributivo aziendale sarà incrementato dello 0,30%, in tre *tranches* pari a 0,10% ciascuna. Altri casi si rinvencono in Europ Assistance Italia, Santander e Unicredit.

5.3. Assistenza sanitaria integrativa

Altre clausole contrattuali riguardano i contributi a carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria integrativa, prevedendo generalmente trattamenti di miglior favore per i dipendenti. Alcuni integrativi istituiscono o confermano dei veri e propri fondi sanitari ⁽¹³⁰⁾.

5.4. Anticipazione del TFR

In materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR), nell'8,9% dei casi la contrattazione aziendale interviene regolando le causali, i requisiti, e i limiti per la fruizione dell'istituto. Le causali individuate in forma integrativa rispetto alla disciplina del CCNL, variano dalle spese sanitarie, all'acquisto o ristrutturazione della prima casa, o di un mezzo di trasporto, fino alle spese legali per cause di separazione o divorzio ⁽¹³¹⁾. In alcuni casi, le percentuali di anticipo concesse variano in funzione della causale ⁽¹³²⁾. In altri casi, la contrattazione aziendale interviene sui re-

⁽¹³⁰⁾ Il contratto collettivo FCA CNH ha confermato il FASIF (Fondo Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale), finanziato attraverso una contribuzione a totale carico della società. Nel settore credito e assicurazioni, un esempio è quello di BNL.

⁽¹³¹⁾ A titolo di esempio, in Dayco, le fattispecie per la concessione della anticipazione del TFR consistono nel pagamento delle tasse universitarie, master, o corsi di formazione, anche post-laurea; nell'estinzione anticipata del mutuo per la prima casa; nel pagamento di cartelle esattoriali; nonché nelle spese funebri. In Man la richiesta di anticipazione del TFR deve essere giustificata da spese sanitarie per terapie e interventi straordinari; acquisto della prima casa di abitazione per i figli o per sé; costruzione o ristrutturazione della prima casa; spese scolastiche universitarie; acquisto di vettura. In Motori Minarelli può essere richiesta un'anticipazione fino a tre volte per tutta la durata del rapporto di lavoro, concessa a tutti i lavoratori, a patto che ne facciano richiesta per uno dei motivi stabiliti dalla legge o dal contratto integrativo aziendale, e cioè nel caso di ristrutturazione prima casa, depositi o anticipi per la locazione della casa, acquisto automobile o motociclo oppure spese funerarie. In Santander, infine, la concessione anticipata del TFR è subordinata ad un vasto numero di causali, tra cui, a titolo di esempio, l'acquisto della prima casa per sé o per i propri figli, interventi di manutenzione e ristrutturazione della casa, nonché per spese funebri.

⁽¹³²⁾ In Ducati, a titolo esemplificativo, le parti hanno convenuto che nel caso di familiare di primo grado che abbia perso il lavoro o sia soggetto a trattamenti integrativi salariali, è possibile ottenere un anticipo del 70% del TFR; nel caso di motivi di studio o eventi calamitosi che abbiano reso inagibile l'abitazione del lavoratore, è possibile invece ottenere un anticipo del 30% del TFR.

quisiti per la fruizione dell'istituto, normalmente coincidenti con l'anzianità di servizio ⁽¹³³⁾ o con l'ammontare complessivo della spesa che il dipendente deve sostenere ⁽¹³⁴⁾. I limiti all'anticipazione del TFR possono riguardare ad esempio il numero di lavoratori che possono fruire dell'istituto e la misura massima dell'importo ⁽¹³⁵⁾.

5.5. Borse di studio

Tra i classici interventi di welfare figurano le borse di studio riconosciute ai figli dei dipendenti. Un esempio è quello di un contratto collettivo aziendale ⁽¹³⁶⁾ con cui si sono riservate delle borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, o i dipendenti medesimi, per il conseguimento del diploma di scuola superiore o di laurea. La priorità nell'accesso a tali borse annue spetta ai figli dei dipendenti che dimostreranno di avere un reddito Isee inferiore a 17.000 euro annui. Quanto ai requisiti d'accesso, alcune imprese subordinano l'erogazione della borsa di studio alle performance scolastiche o universitarie degli studenti ⁽¹³⁷⁾, mentre in altri casi gli importi sono riconosciuti a prescindere dai profitti scolastici ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³³⁾ Il contratto collettivo aziendale della Motori Minarelli subordina l'accesso all'anticipazione del TFR ad almeno 5 anni di anzianità di servizio. Gli integrativi della Dayco e della YKK Mediterraneo richiedono invece un'anzianità minima di servizio pari a 8 anni, mentre quello concluso in Siat prevede un'anzianità minima pari a 6 anni. Da ultimo, e sempre a titolo di esempio, si segnala l'integrativo Eataly che prevede un'anzianità minima di 3 anni.

⁽¹³⁴⁾ L'intesa raggiunta in Siat stabilisce che per il caso specifico delle spese odontoiatriche, del dipendente o dei figli dello stesso, sono anticipabili sino a 2.500 euro, a fronte di spese complessivamente superiori ai 3.000 euro. In Salvagnini, ancora, un limite di anticipazione pari a 2.200 euro è posto per le causali inerenti i motivi di studio e le onoranze funebri.

⁽¹³⁵⁾ Alla luce degli integrativi Dayco e Skf, ad esempio, le richieste saranno soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi diritto, e comunque nel massimo del 4% del numero totale di dipendenti. In YKK Mediterraneo il limite, calcolato trimestralmente, è fissato all'8% del numero totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato.

⁽¹³⁶⁾ Cfr. l'integrativo Ducati.

⁽¹³⁷⁾ Per esempio, così in Fis e Motori Minarelli. Analogamente, l'accordo siglato in Basf subordina la corresponsione delle borse di studio solo a favore degli studenti figli dei dipendenti regolarmente in corso (nel caso di studenti universitari) o che sono stati ammessi all'anno successivo (nel caso delle scuola medie inferiori o superiori).

⁽¹³⁸⁾ Vedi il caso del contratto collettivo aziendale sottoscritto in Santander.

5.6. Asili nido

Diverse misure di welfare in favore dei lavoratori genitori riguardano il sostegno economico dell'azienda per l'accoglienza dei figli negli asili nido. Tali misure possono realizzarsi attraverso convenzioni con enti locali e istituzioni private che, nelle aree in cui opera l'azienda, gestiscono asili nido e scuole d'infanzia ⁽¹³⁹⁾, oppure attraverso la diretta corresponsione di contributi economici. In alcuni casi, la contribuzione economica è commisurata al reddito delle famiglie o del singolo lavoratore ⁽¹⁴⁰⁾, in altri è prevista una cifra standard per tutti i lavoratori ⁽¹⁴¹⁾.

5.7. Buoni pasto

Alcuni contratti aziendali intervengono sulla regolazione dei buoni pasto (c.d. *ticket restaurant*). Solitamente, la disciplina contrattuale prevede il valore dell'importo riconosciuto dall'azienda in cifra fissa ⁽¹⁴²⁾, a volte subordinando lo stesso alla durata della prestazione lavorativa giornaliera ⁽¹⁴³⁾.

⁽¹³⁹⁾ Vedi gli integrativi aziendali Peroni e Skf, ove l'impresa si impegna a convenzioni con gli enti presenti sul territorio.

⁽¹⁴⁰⁾ In Ducati le parti si impegnano ad offrire ai dipendenti, con un reddito Isee inferiore ai 17.000 euro, un bonus annuo di 350 euro per ciascuno degli anni di iscrizione e frequentazione dell'asilo nido del figlio.

⁽¹⁴¹⁾ Con l'ultima intesa siglata in Findomestic le parti hanno convenuto, in favore di tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che sostengono delle spese relative alla frequenza ad asilo nido pubblico o privato, ovvero servizio di baby-sitter, un contributo mensile pari a 100 euro, fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

⁽¹⁴²⁾ Si vedano le intese concluse in Fincalabra, Generali, Renolit Gor e Softer.

⁽¹⁴³⁾ L'integrativo Fis, ad esempio, conferma un buono pasto di 5,29 euro, innalzato a 7,00 euro da luglio 2015, erogabile a fonte di una prestazione lavorativa non inferiore a quattro ore. Stessa cosa si è pattuita in Basf, Data Management HRM, Fiberweb e Ghinzelli. Diversamente ad esempio in Poliform, dove l'erogazione del buono pasto spetta solo a fronte di una prestazione lavorativa giornaliera minima di sei ore.

5.8. Erogazioni in conto welfare

Un elemento di innovazione rispetto a quanto riscontrato nel precedente triennio è rappresentato dal diffondersi di previsioni che riconoscono ai lavoratori la possibilità di “welfarizzare” tutto o parte del premio variabile per lo sviluppo di piani welfaristici. In genere, in tali casi l'erogazione premiale viene solitamente strutturata in due distinti programmi alternativi: un piano standard basato sull'erogazione del premio in denaro, da una parte, ed un programma di welfare, dall'altra. I piani welfare prevedono una combinazione tra una quota in denaro, solitamente definita “quota cash”, ed una in beni, servizi ed utilità, e cioè la c.d. “quota welfare”, rimettendo alla scelta del dipendente sull'una o sull'altra opzione in base alle proprie esigenze⁽¹⁴⁴⁾. Altri modelli prevedono ad esempio che, al verificarsi dei requisiti di maturazione del premio, in misura aggiuntiva rispetto all'ammontare premiale, l'azienda riconoscerà ai lavoratori una ulteriore erogazione destinata ai fondi assistenza e previdenza integrativi⁽¹⁴⁵⁾. In altri contratti sono previste erogazioni in conto welfare, ma non necessariamente in chiave premiale, quanto piuttosto in cifra fissa. È il caso di un accordo integrativo⁽¹⁴⁶⁾, per esempio, che prevede l'assegnazione a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato di un budget di 250 euro annui, attraverso i quali ciascun dipendente potrà comporre il proprio pacchetto welfare, scegliendo tra i beni e i servizi disponibili (salute, istruzione, trasporti e beni di prima necessità, ricreazione e cultura).

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. integrativo Findomestic, che contiene la possibilità di accesso al piano welfare, vale a dire la possibilità, da parte del dipendente, di scegliere in base alle proprie esigenze di vita personale nonché familiari la ripartizione delle risorse, secondo una distribuzione percentualizzata pari al 70% in denaro e 30% in quota welfare. Tra i beni e servizi a disposizione del dipendente ci sono la previdenza complementare e l'area formazione ed educazione dei propri familiari, nella quale rientrano percorsi di studi primari, secondari, universitari, master e corsi di lingua. Altro caso è ad esempio rinvenibile nell'intesa Generali, ove, in base personale, di ufficio o produzione, le parti hanno stabilito importi a fini welfare tra i 150 e i 400 euro destinabili a rimborsare spese relative ad istruzione o educazione dei figli, eventualmente non utilizzabili e destinabili al fondo di previdenza integrativa. Un ulteriore caso esemplificativo è quello dell'intesa siglata in Cardif.

⁽¹⁴⁵⁾ Cfr. Zambon.

⁽¹⁴⁶⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Renner.

6. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- Con il 79% della frequenza contrattuale, la retribuzione si conferma l'istituto più contrattato in azienda.
- Nel dettaglio, 202 contratti collettivi aziendali, pari al 64,1% del campione, disciplinano forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. premi di risultato), mentre 53 contratti, pari al 16,8% del totale, istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, *una tantum*, superminimi collettivi, 14^a, ecc.).
- I premi di risultato sono prevalentemente collegati ad obiettivi di produttività nell'industria, e ad obiettivi di redditività nel terziario e nei servizi. Il grado di individualizzazione del sistema premiante è generalmente basso: raramente si riscontrano premi di risultato che misurano le performance dei singoli lavoratori. Nella maggior parte dei casi, inoltre, gli importi sono predeterminati, al massimo con sistemi c.d. a scaletta (crescono o diminuiscono, da un minimo a un massimo, al crescere/diminuire dell'obiettivo).
- Tra gli schemi premiali più innovativi, ancorché poco diffusi, si evidenziano quelli collegati alla professionalità dei lavoratori espressa in termini di competenze trasversali, quelli collegati a piani di smaltimento ferie e permessi, oppure ad obiettivi di risparmio ed efficienza energetica.
- Continua a registrarsi la diffusa presenza di erogazioni in cifra fissa, nella forma di superminimi collettivi, mensilità supplementari, premi fissi e *una tantum*.
- Accanto alle pattuizioni c.d. migliorative in materia retributiva, nella contrattazione aziendale del 2015 sono state isolate alcune misure di *retrenchment* del costo del lavoro finalizzate al mantenimento o al rilancio della competitività aziendale. Gli interventi riguardano sempre le quote aggiuntive del salario aziendale.

6.1. Minimi retributivi e altri elementi economici

6.1.1. Erogazioni in cifra fissa

Le clausole sulle voci a carattere continuativo e in cifra fissa riguardano l'introduzione, la conferma, la rimodulazione o la sospensione/cancellazione di superminimi collettivi ⁽¹⁴⁷⁾, premi in cifra fissa ⁽¹⁴⁸⁾, mensilità aggiuntive ⁽¹⁴⁹⁾ o trattamenti *una tantum* ⁽¹⁵⁰⁾.

Le erogazioni *una tantum*, in particolare, possono avere carattere premiale ⁽¹⁵¹⁾, possono assumere la valenza di una ricompensa per adeguamento a periodi di vacanza contrattuale e mancati rinnovi ⁽¹⁵²⁾, ovvero, ancora, possono rappresentare un regime temporaneamente sostitutivo al salario di produttività ⁽¹⁵³⁾. I contratti che introducono *ex novo* questi trattamenti economici prevedono in alcuni casi trattamenti differenziati

⁽¹⁴⁷⁾ Il contratto della YKK Mediterraneo, ad esempio, nel tentativo di razionalizzare l'impianto delle erogazioni collettive in cifra fissa, istituisce un superminimo collettivo, denominato "accordi previgenti". Analogamente, l'intesa Sest prevede un superminimo mensile lordo, complessivamente compreso tra 50 e 60 euro e incrementato in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore.

⁽¹⁴⁸⁾ In materia si segnala per esempio l'integrativo Mutti, il quale prevede l'erogazione di un premio fisso mensile, secondo un importo che varia in relazione al livello inquadramentale del dipendente

⁽¹⁴⁹⁾ Si veda il contratto di gruppo Saviola, il quale introduce la 14ª mensilità, come trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla normativa contrattuale nazionale, a favore dei dipendenti con un'anzianità di servizio superiore ai due anni. Un ulteriore caso, analogo ai precedenti, è quello della Carbofin, ove le parti hanno pattuito un'erogazione *una tantum* per il personale in forza al 31 dicembre 2013, quale copertura della vacanza contrattuale.

⁽¹⁵⁰⁾ Così come in alcuni accordi integrativi aziendali, quale ad esempio il contratto collettivo firmato in Generali, contengono invece erogazioni in cifra fissa *una tantum*, e cioè un incremento retributivo in cifra fissa a carattere straordinario e forfettario, corrisposto una sola volta nell'ambito di vigenza dell'accordo aziendale di riferimento.

⁽¹⁵¹⁾ È il caso, ad esempio, di BT. Similmente, l'accordo Ceva riconosce alle maestranze una misura *una tantum* per l'impegno profuso dai lavoratori «nei recenti anni di congiuntura economica particolarmente sfavorevole».

⁽¹⁵²⁾ Il contratto collettivo aziendale della Brembo, a titolo esemplificativo, per il mancato rinnovo nell'anno 2013, prevede un'erogazione *una tantum* pari a 350 euro. Similmente l'integrativo Ducati, il quale, per compensare il periodo di tre anni decorso dalla scadenza dell'ultimo contratto collettivo aziendale, definisce un'erogazione *una tantum* di 300 euro da erogarsi in due *tranches*.

⁽¹⁵³⁾ In tal senso, si veda l'accordo Europcar.

in ragione dei livelli di inquadramento ⁽¹⁵⁴⁾, oppure importi fissi e indifferenziati ⁽¹⁵⁵⁾.

6.1.2. Trattamenti economici e maggiorazioni

Come premesso, il 26,7% delle intese prevede maggiorazioni, o meglio trattamenti integrativi quali indennità, corrisposte ai lavoratori coinvolti in turni c.d. disagiati (notturni, semi-notturni, domenicali e festivi) ⁽¹⁵⁶⁾, oppure quale compensazione per prestazioni lavorative in trasferta o missione ⁽¹⁵⁷⁾, ovvero come compensazione per i casi di reperibilità ⁽¹⁵⁸⁾. Anche tali istituti sono oggetto di contrattazione e quindi suscettibili di

⁽¹⁵⁴⁾ L'accordo siglato in Telespazio prevede l'erogazione di un importo premiale in chiave *una tantum*, modulato con riguardo al livello di inquadramento dei lavoratori interessati. L'intesa della Ghinzelli stabilisce l'erogazione di un premio di produzione mensile in cifra fissa, differenziato in relazione al livello di inquadramento del lavoratore. Altri casi in cui i trattamenti sono modulati in base ai livelli di inquadramento sono rinvenibili in Fiberweb, Generali e YKK Mediterraneo.

⁽¹⁵⁵⁾ Il contratto collettivo aziendale siglato in Lamborghini conferma il previgente superminimo collettivo non assorbibile, in particolar modo fissandone un incremento, uguale per tutti i livelli contrattuali, pari al 5% del minimo retributivo per un lavoratore inquadrato al quinto livello del CCNL Metallmeccanici. Il contratto collettivo aziendale della Hydrocontrol, ulteriormente, stabilisce l'erogazione di un superminimo collettivo pari a 30 euro lordi mensili, di cui 15 euro verranno però erogati a decorrere da gennaio 2017, dunque senza distinzione in relazione al livello di inquadramento. Caso analogo si registra pure in Green Steel.

⁽¹⁵⁶⁾ Il contratto collettivo aziendale Zara, ad esempio, prevede un trattamento economico specifico per le prestazioni di lavoro in giorni festivi. Allo scopo, invero, le parti hanno convenuto una maggiore del 35%. L'integrativo TTK Mediterraneo, ancora, prevede delle maggiorazioni per le prestazioni lavorative effettuate tra le 22.00 e le 6.00 (50%), ovvero tra le 18.00 e le 22.00 (20%). L'intesa Fis prevede che ai lavoratori in ciclo continuo spettano le indennità di 38 euro per i turni effettuati nella giornata di sabato, ovvero di 48 euro per i turni effettuati nella giornata di domenica o in festività infra-settimanale. Per ulteriori casi sul punto, si vedano le intese Casinò di Venezia, Green Steel, Ikea, Scandolara, Sest e Tekal.

⁽¹⁵⁷⁾ Il contratto collettivo aziendale Ducati, per esempio, prevede delle indennità di trasferta legate al luogo della missione. Coerentemente, trasferte in Italia che non richiedono il pernottamento e non superano le 12 ore danno diritto a un'indennità di trasferta di 15 euro, trasferte in Italia con pernottamento danno diritto a 25 euro, mentre trasferte all'estero danno diritto a un'indennità di 40 euro. Caso analogo quello di Kosme, ove le parti hanno convenuto una differenziazione delle indennità di trasferta, tra i 12 e gli 84 euro, in relazione al luogo e al momento di svolgimento, con un'ulteriore differenziazione in base al tipo di lavoratore inviato in trasferta.

⁽¹⁵⁸⁾ Su questo aspetto si vedano gli integrativi Basf, Fis, Its-Sisa e Lamborghini.

disciplina variabile in funzione di circostanze negoziali e disponibilità economiche aziendali. È il caso di un'azienda ⁽¹⁵⁹⁾, il cui accordo, con natura concessiva, ha stabilito che l'indennità di missione (pari al 10 % della retribuzione giornaliera) venga erogata solo ed esclusivamente nei casi in cui al lavoratore sia richiesto di recarsi oltre i 50 Km dalla sede di lavoro, ovvero nei casi in cui l'attività lavorativa debba essere svolta fuori dalle province di Milano e Roma.

6.2. Retribuzione incentivante

La retribuzione incentivante, nella forma del premio di risultato, è anche quest'anno di gran lunga la materia più contrattata a livello aziendale. La funzione della stessa è ben esemplificata da un accordo ⁽¹⁶⁰⁾, il quale specifica che data l'importanza della partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa, nonché al conseguimento degli obiettivi di competitività di impresa, il premio di partecipazione è orientato «a promuovere e a sostenere l'approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la correlazione tra compensi e risultati ottenuti».

6.2.1. Obiettivi e indicatori del premio di risultato

Dal campione di riferimento sono emersi molteplici tipologie di indicatori e algoritmi che integrano la struttura del premio e ne determinano l'entità: essi variano in termini di complessità e tipologia in funzione degli obiettivi aziendali, a loro volta funzione del tipo di processo produttivo, del tipo di prodotto e della tipologia di mercato di riferimento.

6.2.1.1. Produttività

Sul totale delle intese afferenti il sistema premiale, il 60% prevede uno o più parametri di produttività ovvero efficientamento produttivo. Gli indicatori di produttività utilizzati dalle aziende analizzate sono i più disparati: il volume prodotto, spesso con riferimento ad un determinato

⁽¹⁵⁹⁾ Cfr. Pragma Services.

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr. l'intesa raggiunta in Eni.

lasso temporale ⁽¹⁶¹⁾, la quantità di prodotto rapportata alla quantità di ore lavorate o al numero medio di addetti impiegati ⁽¹⁶²⁾, la variazione della quantità di prodotto venduta o spedita ⁽¹⁶³⁾, ecc. Il concetto di produttività del lavoro è generalmente ottenuto infatti come ammontare o valore di output prodotto sulla quantità di lavoro utilizzato; dove l'output prodotto può essere preso in termini di valore misura lorda o netta (valore aggiunto) oppure in termini di quantità e volumi prodotti, e l'input lavoro può essere interpretato come numero di addetti o numero totale di ore lavorate.

6.2.1.2. Redditività

Il 51,5% delle intese disciplinanti il sistema premiale aziendale prevede dei parametri legati agli utili, ovvero ad obiettivi di redditività. Molteplici i casi di parametri individuati in funzione della redditività della produzione aziendale, come nelle ipotesi in cui la erogazione del premio è risultata subordinata al superamento di un certo valore assoluto di MOL – Margine Operativo Lordo (valore della produzione, dedotti i costi della produzione) ⁽¹⁶⁴⁾, oppure del rapporto tra MOL e valore lordo della produzione ⁽¹⁶⁵⁾. Tra gli indicatori più ricorrenti figura altresì l'EBITDA

⁽¹⁶¹⁾ L'indicatore di produttività pattuito in Basf, ad esempio, è determinato dagli effettivi volumi prodotti durante il corso dell'anno. Il parametro convenuto in Ferrarelle, sempre a titolo di esempio, si lega al volume di produzione, nella fattispecie misurato in migliaia di bottiglie.

⁽¹⁶²⁾ Il premio di risultato della Trelleborg, ad esempio, lega l'ammontare premiale al numero di pezzi prodotti (maggiorati per il tempo di confezionamento) in 450 minuti di lavoro, mentre quello pattuito in ArcelorMittal si basa sulle tonnellate lavorate all'anno, al netto dei resi, rapportate al numero di ore lavorate nell'anno di riferimento. Similmente, AnsaldoBreda lega degli importi retributivi al rapporto tra ore a ricavo e ore di presenza complessiva, carpando in tal modo il parametro di efficienza produttiva dell'azienda. Ulteriori esempi sono rinvenibili nelle intese Alpego, ArcelorMittal, Arvedi Tubi Acciaio, Ethos e Piombifera Italiana.

⁽¹⁶³⁾ Così l'accordo Butan Gas, il quale lega una quota premiale alle tonnellate di bombole vendute, rapportate al numero medio di addetti, nell'anno corrente, in rapporto alle tonnellate vendute nei tre anni precedenti. Analogamente, con riferimento all'anno precedente, si calcola l'incremento dell'efficienza produttiva in Calpeda.

⁽¹⁶⁴⁾ Come in Alfa Standard, Fis, Radici Yarn, Radicifil e Sest.

⁽¹⁶⁵⁾ Il parametro di redditività del premio di risultato pattuito in Brembo e Olon, ad esempio, è ottenuto dal rapporto tra margine operativo lordo e fatturato annuale della società, cui è legato un ammontare direttamente proporzionale al valore così ottenuto.

(Earnings before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization, e cioè l'utile prima degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti) nell'anno di riferimento del premio di risultato oppure in relazione al fatturato ⁽¹⁶⁶⁾.

6.2.1.3. Qualità

In altri casi, complessivamente pari al 38,6% delle intese concernenti gli schemi premiali in azienda, i parametri al cui rispetto è stata subordinata l'erogazione del premio di risultato sono stati individuati con riguardo alla qualità del lavoro svolto, sia in termini assoluti ⁽¹⁶⁷⁾, sia in termini di rapporto con altri parametri suscettibili di consentire una valutazione dinamica in tal senso. Nel merito, la qualità interna è generalmente commisurata all'output del processo produttivo (per esempio la riduzione degli scarti e la riduzione «del prodotto non conforme», ovvero alla qualità del processo produttivo) ⁽¹⁶⁸⁾, mentre la qualità esterna fa riferimento alla *customer satisfaction*, ovvero alla percezione che il cliente ha del prodotto e del servizio. Tra gli indici compresi in quest'ultima categoria figurano, ad esempio, quelli legati ad obiettivi di riduzione dei reclami dei clienti e puntualità delle consegne ⁽¹⁶⁹⁾, oppure i questionari somministra-

⁽¹⁶⁶⁾ In Enel le parti hanno concordato un indicatore di redditività collegato al rapporto tra EBITDA e ricavi, per l'anno di riferimento. Prevedono parametri di calcolo basati sull'EBITDA, a titolo esemplificativo, anche le intese siglate in Autogrill, Coges, Fenice, Fiberweb, YKK Mediterraneo, Saviola e Schneider Electric.

⁽¹⁶⁷⁾ Ad esempio, il mantenimento della certificazione, già rilasciata dal competente ente certificatore, di conformità del sistema di qualità aziendale alla norma UNI EN ISO 9000, come previsto dal contratto della Candéal.

⁽¹⁶⁸⁾ Le parti dell'integrativo Brembo subordinano una quota premiale alla capacità di ciascun stabilimento di raggiungere gli obiettivi fissati in materia di riduzione degli scarti interni. L'accordo Ethos lega un importo premiale ai costi derivanti da non conformità, misurati come ore versate a causa di rilavorazioni interne e non conformità, rapportate ai ricavi. L'intesa Cotonificio Albini lega una quota premiale alla qualità delle singole pezze, suddivise in quattro fasce in relazione al numero di difetti rilevati ed ai livelli di qualità. Coerentemente, minore è il numero di pezze classificate nelle due categorie più basse, maggiore sarà l'importo erogato ai lavoratori. Altri indicatori premiali connessi al numero di scarti, per esempio, sono rinvenibili negli integrativi Citterio, Dayco, International Paper, Lavazza (stabilimento di Verrès), Scandolara, Sest e Smurfit Kappa.

⁽¹⁶⁹⁾ L'integrativo Brembo, ancora, lega il premio di risultato ad un obiettivo di affidabilità delle consegne, e cioè al rapporto percentuale tra il fatturato mensilmente evaso e mancato fatturato dovuto ai ritardi accumulati nel medesimo arco temporale.

ti alla clientela per la determinazione di veri e propri indici di soddisfazione ⁽¹⁷⁰⁾.

6.2.1.4. Assenteismo

Il 36,6% degli schemi di retribuzione incentivante prevede un sistema di moltiplicatori o correttivi, se non veri e propri parametri di calcolo, legati ai livelli di assenteismo registrati nell'azienda o unità produttiva. Con riguardo al primo caso, il coefficiente moltiplicatore correttivo, si distingue a sua volta a seconda della sua strutturazione in tre tipologie: il premio presenza (che interviene aumentando il premio di risultato al raggiungimento dell'obiettivo e lascia inalterato il premio altrimenti) ⁽¹⁷¹⁾, la penalità per assenza (che interviene diminuendo il premio complessivo in corrispondenza di certe soglie di eventi di assenza e lascia inalterato il premio altrimenti) ⁽¹⁷²⁾ e il correttivo proporzionale in funzione della pre-

L'integrativo Ferrarelle, d'altra parte, stabilisce dei parametri di qualità collegati al rapporto tra numero di reclami e milioni di pezzi venduti, nonché al numero di ordini arrivati puntualmente sul totale. L'intesa Butan Gas lega invece una quota del premio al numero di giorni di dilazione registrati in un anno, in rapporto alla media dei tre anni precedenti. Da ultimo, l'intesa conclusa in Prosol lega il premio di risultato al numero di non conformità ed alle connesse richieste di azioni correttive rilevate nel corso di visite ispettive interne.

⁽¹⁷⁰⁾ Tra i contratti collettivi aziendali raccolti può risultare esemplificativo il caso di Autogrill, ove le parti legano una quota premiale ad un indicatore di *customer satisfaction*, basato su osservazioni e valutazioni effettuate dai clienti.

⁽¹⁷¹⁾ Il premio di presenza individuale pattuito in Brembo prevede che a tassi di assenteismo inferiori all'1% corrisponda l'erogazione di 1,840 euro per presenza giornaliera, a tassi compresi tra l'1 e il 2% corrisponda l'erogazione di 1,651 euro, e così via sino all'ultimo scaglione (assenteismo maggiore o uguale al 10%) cui corrisponde una quota di 0,826 euro. Ulteriore esempio è quello pattuito in Dayco, ove un premio presenza pari a 400 euro annui viene corrisposto con assenteismo nullo, con livelli coincidenti con il dato storico non viene erogato alcun importo premiale, mentre nel caso di assenteismo minore all'assenteismo storico viene corrisposto un premio proporzionale. In ogni caso, tale premio costituisce una misura distinta e separata dal Premio di Produzione aziendale, non intaccandolo altrimenti. Per un ulteriore esempio si veda altresì l'intesa conclusa in Fas.

⁽¹⁷²⁾ L'integrativo Lardini lascia immutato l'importo premiale a fronte di nessun giorno di assenza, rivedendolo però al ribasso all'aumentare dei giorni di assenza. Il contratto aziendale siglato in Autogrill prevede una decurtazione delle quote di premio, individualmente spettanti, per coloro che effettueranno nell'anno un numero di eventi di malattia superiori a 5, con la previsione che tale decurtazione sarà pari a 35 euro per ogni evento di malattia ulteriore al quinto. Dello stesso stampo le clausole contenute

senza e dell'assenza (che agisce in entrambe le direzioni, diminuendo/aumentando il premio in funzione dell'assenza/presenza) ⁽¹⁷³⁾.

6.2.1.5. Sicurezza

Parametri premiali legati alla sicurezza, nonché all'igiene sul luogo di lavoro, si riscontrano nel 14,4% degli accordi disciplinanti il sistema retributivo incentivante. Tra quelli maggiormente ricorrenti figurano gli indicatori che rappresentano il numero di incidenti avvenuti in un periodo (anno) riferiti alle ore lavorate (presenza del personale), anche tenendo in considerazione la durata/gravità del/degli incidenti/e ⁽¹⁷⁴⁾. Mentre alcuni contratti utilizzano sistemi di *auditing* ⁽¹⁷⁵⁾, altri contratti fanno rientrare nel calcolo del premio anche la previsione di incidenti e infortuni nell'analisi dei rischi piuttosto che il numero di ore effettivamente dedicate alla formazione per la sicurezza ⁽¹⁷⁶⁾, ovvero il numero di eventi, in-

negli accordi Alpego, Arvedi Tubi Acciaio, Casinò di Venezia, Luxottica e Radici Yarn.

⁽¹⁷³⁾ L'integrativo concluso in International Paper, ad esempio, formalizza che a fronte di una percentuale di assenteismo inferiore al 2,5%, lo stabilimento virtuoso potrà ricevere un incremento del premio pari al 10%; allo stesso modo, però, una percentuale di assenze superiore al 6,5%, costerà una perdita pari al 5% del corrispettivo premiale. L'integrativo YKK Mediterraneo riserva una variazione dell'importo premiale annuo, in positivo o negativo, a seconda delle ore di assenteismo individuali, entro un range compreso tra il +15% (zero ore di assenza) ed il -50% (oltre 300 ore di assenza). Altri casi, a titolo di esempio, sono rinvenibili negli accordi Basf, Cotonificio Albini, Laminazione Sottile, Prosol e Poliform.

⁽¹⁷⁴⁾ Ad esempio, negli accordi ArcelorMittal, Ardagh Group, International Paper e Radici Yarn, si fa riferimento al numero di infortuni e dei giorni di assenza conseguenti. Nell'accordo International Paper, in particolare, le parti firmatarie convengono un incremento del premio di risultato legato alla riduzione delle assenze dal lavoro per infortunio, verificatesi nell'arco di un anno e per singolo stabilimento: fino a 200 euro lordi nel caso di un numero pari a 0 di infortuni con 8 giorni di mancata presenza, che diminuiscono proporzionalmente qualora si verificassero più di due infortuni con 15 giorni di assenza dal lavoro, sia giornaliera che durante il turno assegnato al dipendente.

⁽¹⁷⁵⁾ In Radicifil, ad esempio, un sistema di auditing sulle norme comportamentali e sul rispetto delle norme di sicurezza, effettuato congiuntamente da RLS, RSPP e HR specialist, sta alla base del calcolo della cifra premiale spettante ai lavoratori. Sistemi di audit incidenti sulla materia della sicurezza sono rinvenibili pure in ITS-SISA.

⁽¹⁷⁶⁾ Nel sistema previsto in Cargill, ad esempio l'obiettivo fissato è il "miglioramento della sicurezza", il cui valore è frutto di una procedura che tiene conto anche delle attività di formazione. L'intesa Ferriera Valsabbia, ancora più nel merito, lega gli importi premiali alla partecipazione dei dipendenti ai test sulla sicurezza, nonché al grado di apprendimento registrato in occasione dei medesimi test. Circa l'ultimo punto, il

dividuati, che avrebbero potuto causare un infortunio ⁽¹⁷⁷⁾. Ad ulteriore titolo di esempio, si segnala che un accordo siglato nel comparto agro-alimentare ⁽¹⁷⁸⁾ contiene un parametro di sicurezza basato sulla valutazione di comportamenti ritenuti virtuosi per perseguire una politica volta alla prevenzione in ambito di sicurezza. Nello specifico, ogni comportamento è valutato con un punteggio compreso tra 0 e 2. Il punteggio totale ottenuto da ogni singola area produttiva determinerà quindi l'ammontare della quota premiale.

6.2.1.6. Professionalità

Oltre alla erogazione di importi fissi collegati al sistema di inquadramento del CCNL, la valorizzazione economica delle professionalità si realizza anche attraverso forme di retribuzione incentivante. Nello specifico, solo 3 intese dell'intero campione di riferimento legano quote premiali alla misurazione delle competenze dei lavoratori. Il caso esemplificativo è quello di un'azienda metalmeccanica ⁽¹⁷⁹⁾, nella quale le parti firmatarie, allo scopo annunciato di valorizzare elementi retributivi individuali basati su polivalenza e polifunzionalità, hanno introdotto quattro livelli di polivalenza in base ad un punteggio riportato in fase di valutazione, cui si legano delle quote salariali direttamente proporzionali al grado di polivalenza o polifunzionalità raggiunto. In un'azienda del settore credito e assicurazioni ⁽¹⁸⁰⁾, con riguardo al personale di sede, dal 2016 una quota aggiuntiva al premio aziendale sarà demandata ad una valutazione delle competenze comportamentali dei lavoratori, anche in relazione ad obiettivi lavorativi prefissati tra lavoratore e management. All'esito finale del processo di valutazione (da prestazione di assoluto rilievo, a presta-

test di verifica del grado di apprendimento delle nozioni sulla sicurezza è composto da trenta domande, a risposta multipla, sicché fino a 18 risposte corrette non è prevista alcuna erogazione, da 18,1 a 24 è prevista un'erogazione del 50% della quota premiale, mentre dal 24,1 al 30 è prevista un'erogazione pari 100%.

⁽¹⁷⁷⁾ Un esempio in tal senso si rintraccia nell'indicatore Near Miss dell'accordo Ethos, ove le parti considerano un indicatore legato al numero di azioni correttive o preventive utili a ridurre il potenziale rischio o infortunio. Analogo caso in Fiberweb, ove una quota premiale è allacciata al numero di mancati incidenti registrati, ovverosia alle segnalazioni concernenti una situazione di pericolo che poteva concretizzarsi in incidente.

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr. l'accordo Prosol.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. l'integrativo Ducati.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. Santander.

zione inferiore rispetto alle aspettative aziendali) si lega un dato importo premiale. Da ultimo, si segnala anche il caso di un'impresa del comparto vetro⁽¹⁸¹⁾: qui le parti, a livello di stabilimento, pattuiranno degli specifici percorsi di valutazione e formazione professionale, cui legheranno una quota del Premio di partecipazione annuale, comunque nella misura di un ammontare massimo di 50 euro nel 2017, e di 100 euro nel 2018.

6.2.1.7. Altri indicatori: smaltimento ferie e “obiettivi verdi”

In alcuni casi, pari al 2% delle intese pattuenti quote variabili della retribuzione, management e organizzazioni sindacali legano il premio di risultato a piani di smaltimento delle ferie o dei permessi, spesso in quei casi in cui i residui in capo ai lavoratori risultano eccessivi. Un esempio è rappresentato da un integrativo aziendale siglato nel comparto energia e petrolio⁽¹⁸²⁾, in forza del quale parte dell'ammontare premiale è allacciato alla variazione percentuale del rapporto tra il numero di giorni residui di ferie e il totale della forza lavoro, confrontato con il medesimo rapporto dell'anno precedente. In una ulteriore intesa⁽¹⁸³⁾ si è convenuto un ammontare premiale crescente al diminuire dei permessi residui in capo ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento.

Un'altra traiettoria evolutiva è segnata dalla diffusione di altre intese (4% delle intese disciplinanti schemi retributivi incentivanti), le quali prevedono invece meccanismi retributivi connessi a c.d. “obiettivi verdi”, e cioè a parametri finalizzati all'efficienza e conservazione energetica. Un caso così inquadrabile, rinvenuto nel campione di riferimento, è quello di un'intesa afferente il comparto dell'industria alimentare⁽¹⁸⁴⁾, ove le parti hanno concordato di legare una quota del premio all'ottenimento della certificazione EMAS, con la finalità di incentivare un continuo miglio-

⁽¹⁸¹⁾ Cfr. Verallia Saint Gobain

⁽¹⁸²⁾ Si tratta dell'accordo TotalErg. Ulteriore caso esemplificativo si rintraccia nell'integrativo Kosme, ove l'obiettivo annunciato è quello di ridurre il residuo di ferie e PAR alla fine dell'esercizio di riferimento.

⁽¹⁸³⁾ Cfr. l'intesa Altran.

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. accordo Lavazza per lo stabilimento di Verrès. In aggiunta, altri esempi sono rinvenibili in Renner, giacché l'azienda conferma un indicatore premiale legato al risparmio energetico, e cioè al contenimento dei consumi energetici stessi, ovvero in Fis, ove una quota del premio di rendimento è legata al mantenimento della certificazione ISO 14001.

mento dell'attenzione sull'impatto ambientale. Coerentemente, all'ottenimento della certificazione senza prescrizioni corrisponde l'erogazione del 115% dell'ammontare premiale, all'ottenimento della certificazione con prescrizioni minori corrisponde l'erogazione del 100% dell'ammontare premiale, mentre a fronte del mancato ottenimento della certificazione non si eroga alcuna quota. Un ulteriore caso è rinvenibile in un'impresa del comparto occhialeria ⁽¹⁸⁵⁾, dove il premio di risultato è legato ad una serie di indicatori di sostenibilità, detti “zero sprechi”, nel concreto legati al consumo di energia elettrica, alla riduzione di stampe, all'incremento di utilizzo dei mezzi pubblici, nonché alla riduzione nel consumo di materiali indiretti in funzione dei volumi di produzione.

6.2.2. Ulteriori clausole sul premio di risultato

Accanto alla definizione dei parametri per la misurazione degli obiettivi al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione del premio e alla definizione dell'entità dello stesso, sono previste clausole sulle modalità e tempistiche di corresponsione degli importi e clausole riguardanti l'informativa alle RSU sui dati connessi all'andamento dei parametri.

Modalità e tempistiche di corresponsione

La contrattazione aziendale stabilisce normalmente la data di verifica del raggiungimento degli obiettivi concordati e quella di erogazione del premio, eventualmente calendarizzandone la frequenza nel caso di corresponsione a quote multiple (es. per trimestri, quadrimestri, semestri).

Informativa

L'informativa alle RSU sugli andamenti dei parametri connessi al premio di risultato, normalmente, ha ad oggetto il confronto ha ad oggetto l'andamento dei risultati, l'analisi relativa ai miglioramenti delle performance registrate dai parametri, nonché la verifica circa possibili modifiche organizzative a supporto dell'effettività dell'intesa raggiunta, ma chiaramente i modelli, così come le tempistiche, variano in funzione del tipo di premio e del sistema di relazioni industriali, sino al configurarsi della possibilità di rinegoziare i parametri precedentemente pattuiti.

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. l'integrativo Luxottica.

Campo di applicazione

In alcuni contratti collettivi è specificato il campo di applicazione soggettivo del premio di risultato, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali ricomprese o escluse dal sistema di retribuzione incentivante, oppure in relazione all'anzianità di servizio dei lavoratori beneficiari. Normalmente il sistema premiante copre l'intera forza lavoro, ma talvolta i rapporti a termine e in somministrazione, così come gli apprendistati, restano esclusi dal campo di applicazione del premio di risultato. In altri casi, i lavoratori sono inseriti nel sistema di retribuzione incentivante dal momento dell'assunzione oppure gradualmente, ovvero a seguito della maturazione di alcuni mesi o anni di anzianità.

Altre clausole

Sono presenti inoltre clausole che disciplinano le modalità di corresponsione del premio nei casi di nuove assunzioni o cessazioni dei rapporti di lavoro nel corso dell'anno di maturazione. Sono ricorrenti le pattuizioni in forza delle quali le parti si danno espressamente atto che le erogazioni economiche del premio sono state quantificate forfettariamente, negli importi variabili indicati, comprendendovi i riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, ivi compreso, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 c.c., il TFR. Contestualmente alla disciplina dell'importo premiale, le parti riportano diffusamente clausole sulla detassazione e decontribuzione delle somme erogate a titolo di retribuzione incentivante. Si segnala infine la presenza di clausole di salvaguardia, le quali possono prevedere che in caso di investimenti nel corso di vigenza del premio le parti si possano incontrare per rivedere l'impianto premiale⁽¹⁸⁶⁾, oppure possono subordinare l'erogazione del premio solo a fronte del raggiungimento di alcune soglie minime. Su questo secondo aspetto, a titolo esemplificativo si segnala che un'azienda del settore metalmeccanico⁽¹⁸⁷⁾ subordina

⁽¹⁸⁶⁾ Esempi in tal senso si possono rintracciare nei contratti Aptar Italia, Piombifera Italiana e Saviola.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. l'intesa AnsaldoBreda. Ma altri esempi possono essere rinvenuti in altri accordi, sicché, ad esempio, il contratto della Primultini subordina l'erogazione della quota premiale al raggiungimento di un utile minimo di 100.000 euro.

l'erogazione degli importi premiali al raggiungimento di valori minimi del parametro di efficienza produttiva pari al 50% dell'obiettivo.

6.3. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori

Interventi diretti sul costo del lavoro

In linea generale, sono state riscontrate tre tipi di misure dirette ad incidere sul costo del lavoro: 1) introduzione di un salario di ingresso per i neoassunti ⁽¹⁸⁸⁾; 2) sospensione, rateizzazione, riduzione o cancellazione degli elementi economici derivanti da contrattazione aziendale, incluse maggiorazioni, superminimi, premi e quattordicesima ⁽¹⁸⁹⁾; 3) flessibilizzazione dei premi, ovvero trasformazione di premi fissi in premi variabili, ovvero sospensione dell'erogazione dei medesimi ⁽¹⁹⁰⁾. Un caso eclatante

⁽¹⁸⁸⁾ L'accordo integrativo Fis, sottoscritto per lo stabilimento di Termoli, ad esempio, prevede per i lavoratori «privi di esperienze professionali maturate nello svolgimento di mansioni e nell'ambito di qualifiche corrispondenti a quelle richieste per l'inserimento in azienda, riconoscimento progressivo del Premio di Partecipazione», nella misura del 25% degli importi ordinariamente maturabili nell'anno in cui si avvia il rapporto di lavoro, del 50% degli importi ordinariamente maturabili nel successivo anno di svolgimento del rapporto di lavoro, quindi del 100% degli importi ordinariamente maturabili una volta raggiunto il terzo anno del rapporto lavorativo. Il contratto collettivo aziendale Mecc Alte prevede che per i neo-assunti, inquadrati entro il quarto livello, l'azienda riconoscerà tutti gli incrementi retributivi eccedenti i minimi contrattuali limitatamente al 50% per i primi sei mesi di servizio. Ulteriori ed analoghi casi sono rintracciabili in Ghinzelli e ITAP.

⁽¹⁸⁹⁾ L'accordo concessivo siglato in Pragma Services ha abolito, con decorrenza da maggio 2015, il superminimo collettivo. Ulteriormente, l'integrativo Vitrociset prevede l'eliminazione dalla struttura retributiva della quattordicesima mensilità. Ulteriori esempi di sospensione o cancellazione della corresponsione di elementi economici in cifra fissa sono rinvenibili in Autogrill e Azeta.

⁽¹⁹⁰⁾ Il contratto concluso in Autogrill, ad esempio, prevede che, per i lavoratori assunti dopo il primo luglio 2015, un premio annuale variabile sostituisca le precedenti erogazioni premiali fisse, e cioè il "premio di produzione", sia il "terzo elemento". Con l'intesa raggiunta in Sma, management e sindacati hanno convenuto di alleggerire la difficile situazione aziendale mediante la sospensione dell'erogazione del premio di risultato. Infine, l'integrativo Ikea ha sancito l'eliminazione dell'ex premio aziendale per i nuovi assunti, con una revisione graduale per chi assunto nei 24 mesi antecedenti il primo novembre, nonché la sostituzione dello stesso con un Premio di partecipazione flessibile e variabile.

tante di contrattazione concessiva ha interessato un'impresa del comparto gomma-plastica ⁽¹⁹¹⁾, ove, tra le misure più rilevanti, le parti hanno convenuto la disapplicazione delle maggiorazioni per turni notturni e disagiati, come disciplinate dal contratto collettivo nazionale; la non maturazione degli scatti di anzianità da gennaio 2016; la riduzione al minimo contrattuale delle giornate di ferie; nonché l'eliminazione di ulteriori elementi accessori della retribuzione.

Quota contratto

In ragione dell'attività di rappresentanza sindacale svolta in azienda e negli interessi dell'intera forza lavoro, sulla scorta delle esperienze di contrattazione nazionale, 8 contratti collettivi (pari al 2,5% del totale) richiedono ai lavoratori non sindacalizzati una c.d. "quota contratto", in qualità di quota servizio e spese per la gestione del rinnovo contrattuale. Tale contribuzione ha sempre carattere volontario e può essere richiesta, generalmente con un modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la quota straordinaria in favore delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto ⁽¹⁹²⁾.

7. Partecipazione organizzativa

I punti chiave dell'analisi

- Con il 46% del campione, la partecipazione organizzativa, declinata nella contrattazione aziendale nelle disposizioni relative all'organizzazione e alla gestione del sistema di relazioni industriali/sindacali, è la materia più contrattata in azienda dopo il salario.
- Segnando una tendenza in aumento rispetto al primo rapporto, il

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. Bridgestone.

⁽¹⁹²⁾ A titolo esemplificativo, il contratto integrativo della YKK Mediterraneo prevede una quota «di servizio contrattuale», per la quale tutti i lavoratori sono chiamati a versare contributi nella misura di 25 euro per ogni anno di durata del contratto, salvo formale negativa comunicazione da parte del dipendente alla direzione aziendale. Fanno eccezione i lavoratori che già versano mensilmente i contributi sindacali. Ulteriori casi si possono rinvenire negli accordi raggiunti in ADP, Cimbali e Samec.

40,3% degli integrativi analizzati disciplinano clausole a contenuto generalmente migliorativo rispetto alle norme di legge con riferimento ai diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva.

- Con un andamento invece leggermente al ribasso, rileva che il 13% delle intese istituiscono e regolamentano Commissioni paritetiche con funzioni specifiche in relazione a determinati istituti o materie (es. formazione, salute e sicurezza, pari opportunità).
- L'11,4% delle intese riguarda altri diritti sindacali (assemblea, locali RSU, referendum, ecc.).
- Si registra il silenzio della contrattazione aziendale in materia di partecipazione alla *governance* e finanziaria.

7.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione

Le Commissioni paritetiche e gli organismi di coordinamento istituiti dai contratti aziendali assolvono funzioni specifiche in relazione a determinati istituti o materie (es. formazione, salute e sicurezza) ⁽¹⁹³⁾. Circa la conformazione di tali istituzioni, non si registrano sostanziali differenze rispetto agli anni precedenti: in alcuni casi, simili organi ricoprono la funzione di rappresentanza, anche negoziale, a un livello superiore dell'unità produttiva ⁽¹⁹⁴⁾, oppure sono deputati alla risoluzione dei conflitti e delle

⁽¹⁹³⁾ Il contratto collettivo aziendale della Ducati prevede quattro materie, attorno cui istituisce una deputata Commissione tecnica bilaterale: organizzazione del lavoro, occupazione, premio di risultato e professionalità. In Peroni vengono invece istituite Commissioni tecniche bilaterali, destinate ad approfondire temi man mano individuati a livello di sito. L'accordo Cofely istituisce delle commissioni paritetiche demandate alle materie delle pari opportunità, della sicurezza e della formazione. Altri casi in cui management e rappresentanze sindacali hanno istituito commissioni paritetiche su un vasto numero di materia, che vanno dalla formazione alla sicurezza, sono rintracciabili in Comifar, FCA CNH, Hera e Motovario.

⁽¹⁹⁴⁾ L'accordo concluso in Vitrociset, per esempio, regola la composizione del Coordinamento Sindacale Nazionale. L'accordo siglato in Ferrarelle introduce invece il Coordinamento Nazionale di Gruppo, primariamente adibito all'espletazione di fasi confronto tra le parti, similmente agli accordi Cofely e Lactalis che costituiscono un Coordinamento Nazionale delle RSU con il compito di rappresentare tutte le RSU stes-

criticità negoziali eventualmente sorte ⁽¹⁹⁵⁾, nonché alla risoluzione di problematiche aziendali di tipo organizzativo ⁽¹⁹⁶⁾. Un caso di interesse riguarda l'integrativo di un'azienda del comparto occhialeria ⁽¹⁹⁷⁾, il quale presenta un apposito capitolo dedicato alla partecipazione dei lavoratori, fondato su tre pilastri: conoscenza dei problemi, condivisione degli obiettivi e coinvolgimento dei lavoratori. Nel dettaglio, l'intesa disciplina un sistema per la diffusione delle informazioni a tutti i lavoratori, nonché disposizioni per l'effettiva implementazione delle direttive europee in materia di informazione e partecipazione. Inoltre, accanto alla conferma di un codice etico aziendale, viene prevista l'istituzione di un Comitato di alto livello per lo sviluppo d'impresa.

I contenuti dell'informativa sono molteplici e variano in funzione del tipo di azienda. In un'azienda della distribuzione organizzata ⁽¹⁹⁸⁾, ad esempio, sono previsti incontri annuali, espletati a due livelli: a livello nazionale gli incontri tra azienda e rappresentanze sono incentrati sulle strategie e sull'andamento economico dell'azienda, sugli eventuali processi di riorganizzazione aziendale, sulle caratteristiche occupazionali, sui programmi di formazione, nonché sulle misure per la tutela della salute e

se in seno all'azienda.

⁽¹⁹⁵⁾ Il contratto collettivo FCA CNH, in particolar modo, prevede una Commissione paritetica nazionale, composta dalla parte datoriale e da un rappresentante sindacale espressione di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'intesa, primariamente deputata a dirimere eventuali controversie sorte nell'applicazione delle disposizioni contrattuali. Sempre alla luce del medesimo accordo, le parti hanno istituito un Consiglio delle RSA, e cioè un unico organo sindacale che, all'interno dell'unità produttiva, è titolato a discutere le norme contrattuali con la Direzione aziendale e ad attivare misure di autotutela sindacale. Le proclamazioni di sciopero, nello specifico, dovranno previamente essere approvate da tale organo collegiale a maggioranza assoluta.

⁽¹⁹⁶⁾ È ad esempio il caso del contratto collettivo aziendale della Salvagnini, il quale ha istituito una Commissione tecnica miglioramento continuo, composta da un totale di otto membri, di cui cinque indicati dalla RSU, con il compito di monitorare e analizzare le problematiche aziendali, organizzative e produttive. L'integrativo della Motori Minarelli, ad ulteriore esempio, costituisce una Commissione tecnica bilaterale che, oltre a favorire delle buone relazioni industriali, è deputata ad individuare criticità e azioni correttive per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della qualità del processo produttivo e del prodotto.

⁽¹⁹⁷⁾ Cfr. l'accordo Luxottica. Ma casi simili sono rinvenibili ad esempio alla Solvay, ove si è istituito un Osservatorio aziendale dichiaratamente mirato a sperimentare nuove forme di partecipazione, muovendo da un diffuso coinvolgimento delle RSU di ciascun sito.

⁽¹⁹⁸⁾ Si tratta dell'intesa Zara.

della sicurezza sul luogo di lavoro; a livello decentrato, invece, le riunioni consisteranno in un esame congiunto delle criticità eventualmente rilevate a livello territoriale, e, inoltre, in incontri finalizzati alla risoluzione delle controversie. In un altro accordo ⁽¹⁹⁹⁾, diversamente, l'informativa verterà principalmente attorno al tema delle modifiche tecnologiche e produttive, al tema degli investimenti e dell'occupazione.

Il grado di dettaglio sui contenuti e sulle modalità organizzative degli incontri è variabile. Alcune aziende ⁽²⁰⁰⁾, si limitano a dichiarare la disponibilità ad incontri nei quali fornire le informazioni generali relativamente agli investimenti produttivi e organizzativi, oppure a rinviare alla disciplina del CCNL. Altri contratti ⁽²⁰¹⁾ si spingono anche in un'elencazione di dettaglio che include, a titolo esemplificativo, il carico di lavoro, l'utilizzo di permessi e ferie, l'andamento della qualità del prodotto o del servizio sul mercato, oppure i programmi di responsabilità sociale d'impresa. Normalmente, gli oneri d'informazione degli organi di rappresentanza sono assolti attraverso uno o due incontri annuali ⁽²⁰²⁾, ma anche quest'anno non mancano modelli in cui è prevista una maggiore frequenza ⁽²⁰³⁾.

⁽¹⁹⁹⁾ È il caso di YKK Mediterraneo. In Hera, ancora, le parti stabiliscono che l'informativa a livello di gruppo verterà sulle strategie di impresa e il coordinamento delle normative contrattuali, a livello di direzione verterà sulla regolazione dei processi produttivi e l'organizzazione del lavoro, le ricadute degli investimenti, la qualità e la sicurezza sul lavoro, mentre a livello di unità organizzativa territoriale verterà sulle ricadute dei programmi di investimento e sui riflessi dei processi produttivi. Alla Finder, infine, gli incontri tra le parti avranno a che vedere con l'andamento delle performance aziendali, i piani di sviluppo aziendale, le eventuali operazioni di scorporo e decentramento, l'andamento dei livelli occupazionali, nonché il ricorso al lavoro straordinario.

⁽²⁰⁰⁾ Esemplicativi i casi ITS-SISA, Man, Pozzoli, Rachelli, Salvagnini e Sigit.

⁽²⁰¹⁾ Vedi gli integrativi Basf, Cardif, Cofely, Eataly, Hera e Saviola.

⁽²⁰²⁾ Secondo il contratto collettivo siglato per lo stabilimento Lavazza di Verrès, ad esempio, gli incontri tra le parti firmatarie avranno luogo con cadenza semestrale. Identica previsione in BDF, Cofely, Comifar e Man.

⁽²⁰³⁾ Così come nel caso dell'intesa raggiunta in Ducati, ove le parti firmatarie articolano gli incontri annuali in sei sessioni, di fatto dunque bimestrali, ciascuna di esse deputata al confronto su specifiche materie. I contratti collettivi aziendali Cardif, Finder e Kosme contemplano incontri tra le parti con cadenza trimestrale. L'integrativo Lamborghini basa invece il sistema informativo aziendale su cinque incontri (marzo, maggio, luglio, settembre, dicembre), mentre in Beretta la cadenza degli incontri è addirittura mensile.

7.2. Prerogative sindacali

Come gli scorsi anni, sono diffuse nella contrattazione aziendale le clausole a contenuto obbligatorio relative ai diritti e alle agibilità sindacali nei luoghi di lavoro per cui si pensi ai diritti sindacali di cui al titolo III della legge 5 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori). Queste clausole forniscono una disciplina di dettaglio, solitamente a contenuto migliorativo rispetto alle norme di legge, riguardo il *quantum* e le modalità di fruizione dei diritti sindacali in azienda ⁽²⁰⁴⁾. In alcuni casi vengono poi disciplinate le modalità di utilizzo degli strumenti e degli istituti afferenti i diritti sindacali ⁽²⁰⁵⁾.

7.2.1. Rappresentanze aziendali e tecnologia

Nel campione di contratti ricorrono le clausole che prevedono, quali strumenti di supporto all'attività sindacale in azienda, la dotazione di PC con accesso a internet e/o altre apparecchiature elettroniche (es. telefono con linea esterna abilitata, fax, stampanti, scanner e fotocopiatrici) ⁽²⁰⁶⁾,

⁽²⁰⁴⁾ Il contratto collettivo aziendale della Vitrociset disciplina la determinazione e le modalità di fruizione dei permessi sindacali, i quali vengono portati a due ore e mezzo per ciascun dipendente. In Cofely, similmente, i permessi sindacali spettano nella misura dell'1,75 per ogni dipendente, ma se l'unità produttiva di riferimento supera i 201 dipendenti le ore spettanti a ciascun componente della rappresentanza sindacale saranno 110. In Siat le parti hanno convenuto che ogni anno la RSU avrà a disposizione 150 ore di permessi sindacali, aggiuntive a quelle previste dal CCNL Metalmeccanici. Con riferimento invece al diritto di assemblea, per esempio, in Casinò di Venezia, Comifar, Eataly ed Hydrocontrol si sono convenute due ore aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

⁽²⁰⁵⁾ Nell'integrativo Galbusera, ad esempio, le parti si sono impegnate a garantire un miglior impiego dei permessi sindacali. Per fare questo, le richieste di permesso sindacale dovranno pervenire in azienda almeno 48 ore prima della fruizione, con eventuali recuperi che andranno richiesti entro il lunedì della settimana precedente. In YKK Mediterraneo, ad esempio, i permessi per la RSU vanno richiesti con un preavviso minimo di 24 ore, fatti salvi i casi di motivata urgenza, mentre quelli retribuiti riservati ai membri di organi direttivi provinciali o regionali il preavviso minimo è di 48 ore. In Cofely la richiesta deve avvenire almeno 48 ore prima, diminuite a 24 nel caso di eventi eccezionali. In FCA CNH, ad ulteriore esempio, si precisa che la richiesta di assemblea deve essere formulata dal Consiglio delle RSA, o dagli RSA con le rispettive organizzazioni sindacali, in forma scritta e con un preavviso minimo di due giorni lavorativi, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

⁽²⁰⁶⁾ Come nel caso dell'integrativo aziendale della Ducati, con il quale si conviene

oppure la digitalizzazione delle bacheche sindacali ⁽²⁰⁷⁾. Tali pattuizioni sono normalmente accompagnate da una clausola in forza della quale le parti confermano che l'utilizzo di detti strumenti dovrà comunque essere effettuato per ragioni ed attività sindacali, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per eventuali usi impropri dei suddetti strumenti, con particolare riferimento al PC con accesso a internet ⁽²⁰⁸⁾.

7.2.2. Informativa sindacale ai neoassunti

Analogamente al precedente rapporto, si conferma poi la presenza di accordi che prevedono la possibilità di momenti di presentazione delle RSU ai lavoratori neo-assunti. In un contratto ⁽²⁰⁹⁾, ad esempio, le parti convengono che gli stagisti, ovvero i neoassunti in azienda, durante il percorso formativo dovranno ricevere anche l'informativa sindacale, con il coinvolgimento della RSU. In un ulteriore caso ⁽²¹⁰⁾ si è stabilito che nei mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda organizzerà un evento formativo riservato ai neo-assunti del semestre precedente avente ad oggetto una serie di materie, tra cui un incontro con due rappresentanti componenti la RSU volto ad illustrare i contenuti del CCNL e del contratto collettivo aziendale.

7.2.3. Prerogative sindacali e produttività

Con minore frequenza si registrano pattuizioni che limitano le prero-

che la RSU sarà dotata di una nuova stampante, fotocopiatrice e proiettore, nonché di un apposito spazio nella intranet aziendale. Similmente, si vedano le intese Hydrocontrol, Micron Semiconductor e Motovario.

⁽²⁰⁷⁾ Alla luce dell'intesa contrattuale conclusa in Cargill, ad esempio, le parti hanno convenuto la digitalizzazione dei documenti. Coerentemente, si è pensata l'attivazione di una bacheca elettronica sulla intranet aziendale, cui sarà possibile avere accesso consegnando le relative comunicazioni all'ufficio Risorse Umane. In Comifar, inoltre, si è concordata l'introduzione della bacheca elettronica, a disposizione della RSU o delle RSA per lo scambio di informazioni attinenti le tematiche aziendali.

⁽²⁰⁸⁾ Come ad esempio in FCA CNH, ove le parti hanno pure convenuto che, a fronte di palesi violazioni o usi impropri nell'utilizzo dei computer messi a disposizione, si incorre nella revoca della concessione in uso, oltre che nell'applicazione delle relative misure.

⁽²⁰⁹⁾ Il riferimento è qui all'integrativo MAN.

⁽²¹⁰⁾ Si tratta dell'accordo Salvagnini.

gative sindacali in ragione di esigenze di produttività. In un'azienda ⁽²¹¹⁾, per esempio, le parti hanno concordato che per ragioni di carattere tecnico e organizzativo, legate agli obiettivi di competitività dell'impresa, le assemblee retribuite saranno convocate di norma all'inizio o alla fine del turno di lavoro, ovvero collegate alla pausa di refezione, e comunque sempre tenendo conto della salvaguardia degli impianti. In un'azienda del comparto occhialeria ⁽²¹²⁾, inoltre, le parti hanno fissato un tetto di 18 ore annue per i permessi sindacali, coincidenti con i periodi di flessibilità positiva, entro il quale la prestazione di lavoro sarà considerata regolarmente effettuata pur in regime di flessibilità.

8. Regole

I punti chiave dell'analisi

- Nel 15,6% dei contratti analizzati sono state introdotti meccanismi di autodisciplina consensuale volti a garantire la piena esigibilità dell'accordo, ovvero la garanzia della effettiva tenuta ed efficacia delle condizioni contrattuali in esso contenute.
- I predetti meccanismi assumono la forma di clausole di tregua sindacale, procedure di raffreddamento dei conflitti, strumenti sanzionatori e clausole di inscindibilità.
- La quasi totalità dei contratti analizzati ha durata triennale.

8.1. Le clausole di tregua sindacale

Le clausole di tregua sindacale, che impegnano reciprocamente le parti del contratto a non aprire conflitti sulle materie regolate dalla contrattazione aziendale, presentano una frequenza contrattuale dell'12,1%. Una clausola di tregua sindacale ad efficacia assoluta, ad esempio, si rinviene in un contratto integrativo siglato nell'industria alimentare ⁽²¹³⁾, ove

⁽²¹¹⁾ Cfr. il contratto FCA CNH.

⁽²¹²⁾ Cfr. l'accordo Luxottica.

⁽²¹³⁾ Si tratta dell'integrativo Peroni.

le parti esplicitano che l'accordo siglato esaurisce tutte le richieste economiche e normative, di carattere collettivo, avanzate o potenzialmente avanzabili in relazioni agli istituti contrattuali contenuti nell'intesa. Anche altre intese contengono pattuizioni attraverso cui azienda e rappresentanze sindacali dichiarano esaurite tutte le richieste di rilevanza aziendale ⁽²¹⁴⁾. Esemplicativo di una clausola di tregua relativa è invece un altro accordo ⁽²¹⁵⁾, con il quale le parti hanno convenuto che l'intesa esaurisce ogni ulteriore pretesa di carattere economico durante il periodo di vigenza del contratto, lasciando aperta la possibilità di azioni rivendicative su materie non coperte dal contratto. Da ultimo, anche quest'anno si registrano altri casi, alla luce dei quali la disciplina della tregua sindacale interessa la fase di rinnovo della contrattazione aziendale ⁽²¹⁶⁾.

8.2. Procedure di raffreddamento

Più raramente (2,5% del totale delle intese) sono previste clausole di raffreddamento. A titolo di esempio, in un accordo ⁽²¹⁷⁾ le parti hanno pattuito che prima di adottare azioni unilaterali si terranno preliminari incontri tra management e RSU, da svolgersi entro cinque giorni dalla convocazione, per evitare un utilizzo non corretto degli istituti contrattuali e normativi, o comunque condizioni che non consentono un corretto sviluppo del rapporto di lavoro. In un altro caso ⁽²¹⁸⁾ si è convenuto che eventuali controversie applicative dell'intesa siglata saranno oggetto

⁽²¹⁴⁾ Si vedano gli ulteriori casi delle intese siglate raggiunte in Arvedi Tubi Acciaio e Data Management HRM.

⁽²¹⁵⁾ Cfr. il contratto Vitrociset. Analoghe previsioni si rinvencono negli accordi ArcelorMittal, Green Steel, Knoll International e Sest.

⁽²¹⁶⁾ A titolo esemplificativo, il contratto collettivo aziendale EasyJet contiene una previsione per cui nei sei mesi antecedenti la scadenza dell'intesa e nel mese successivo, e comunque per un arco di sette mesi, le parti non assumeranno azioni unilaterali e dirette. Il contratto collettivo aziendale Mutti contiene invece una clausola di tregua sindacale che copre i due mesi antecedenti e il mese successivo la scadenza dell'intesa contrattuale, mentre il contratto collettivo di gruppo Saviola prevede che nei tre mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo non superiore a quattro mesi, le parti non assumeranno azioni dirette o iniziative unilaterali.

⁽²¹⁷⁾ Si veda l'intesa raggiunta in AnsaldoBreda.

⁽²¹⁸⁾ Cfr. l'accordo Ferrarelle. Ulteriori ed analoghe pattuizioni, sempre a titolo di esempio, si segnalano negli accordi Busitalia, EasyJet e Ghinzelli.

d'esame tra la direzione aziendale e le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali.

8.3. Strumenti sanzionatori

Come negli anni precedenti, nel campione di riferimento si registra una bassa frequenza di strumenti contrattuali sanzionatori. Uno dei pochi casi esemplificativi è quello di un gruppo dell'industria automobilistica ⁽²¹⁹⁾, ove le parti hanno concordato che il mancato rispetto degli impegni assunti dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa, ovvero i comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni pattuite contrattualmente, libereranno l'azienda da ogni obbligo in materia di contributi sindacali e permessi sindacali retribuiti, «fermi restando i principi di proporzionalità e progressività in relazione alla specifica violazione».

8.4. Le clausole di inscindibilità

Le clausole d'inscindibilità dell'accordo registrano una frequenza contrattuale del 6%. Esemplificativa un'intesa siglata nel settore metalmeccanico ⁽²²⁰⁾, con la quale si è precisato che le disposizioni concordate «sono correlative ed inscindibili tra di loro, restandone esclusa ogni possibilità di parziale applicazione, con l'impegno [...] a rispettare, a far rispettare e ad applicare tutto quanto definito o richiamato nella presente intesa, affinché non ne venga violato lo spirito che ne è fondamento e non venga meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale che con essa si realizza». Al più, taluni accordi ammettono un aggiornamento dell'organicità e inscindibilità della normativa contrattuale a fronte di sopravvenute novità di particolare incidenza ⁽²²¹⁾.

⁽²¹⁹⁾ Cfr. FCA CNH.

⁽²²⁰⁾ Cfr. l'intesa Lucchini. In tal senso pure le intese raggiunte in Banca Marche, Bellatrix, Generali, YKK Mediterraneo, Peroni e Saviola.

⁽²²¹⁾ Così ad esempio l'intesa raggiunta in Busitalia.

8.5. Clausole di riservatezza, durata e ultrattività

In aggiunta, nella parte obbligatoria dei contratti aziendali ricorrono poi le clausole di riservatezza, di ultrattività e di durata. Con le prime, azienda e rappresentanze sindacali s'impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali ⁽²²²⁾. Circa le clausole di ultrattività, quest'anno si è rilevato che esse sono previste nel 15,9% degli accordi analizzati. Sul punto, si segnala un contratto collettivo aziendale ⁽²²³⁾, ove le parti hanno convenuto che l'intesa, valida fino a dicembre 2017, sarà tacitamente rinnovata di anno in anno qualora non dovesse essere disdettata da una delle parti. Ulteriori intese stabiliscono che l'accordo manterrà la sua efficacia sino al successivo rinnovo, anche in caso di disdetta ⁽²²⁴⁾. Non mancano poi accordi che appongono un termine al periodo di ultrattività stesso ⁽²²⁵⁾. Quanto alla durata delle intese, la stessa è solitamente fissata in tre anni in applicazione delle regole definite dall'*Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali* 22 gennaio 2009, ma nel campione rilevano altresì intese di durata inferiore ⁽²²⁶⁾ o superiore ⁽²²⁷⁾.

⁽²²²⁾ È ad esempio il caso degli accordi conclusi in ITS-SISA, Lucchini e Sest.

⁽²²³⁾ Cfr. Mutti.

⁽²²⁴⁾ Esemplificativo è il caso dell'accordo Renner, per il quale le parti stabiliscono una durata triennale, ma manterrà efficacia sino al successivo rinnovo. Analogamente, altri esempi sono rinvenibili negli accordi FCA CNH, Eataly, Motovario, Poliform e Rachelli.

⁽²²⁵⁾ Come nel caso dell'accordo Elantas, siglato per lo stabilimento di Ascoli, ovvero delle intese raggiunte in Green Steel e Saviola.

⁽²²⁶⁾ Ad esempio, l'intesa di gruppo raggiunta in Saviola, che ha una durata biennale.

⁽²²⁷⁾ Ad esempio, l'integrativo Cardiff, il quale registra una durata quadriennale.

II.
PARTE MONOGRAFICA



Sezione I

**WELFARE
AZIENDALE E CONTRATTUALE**

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

Executive summary

Il presente capitolo mette al centro dell'analisi il sistema di regolazione degli istituti del welfare nella contrattazione collettiva, al fine di verificare se i contratti siano o meno espressione di quella cultura del welfare sussidiaria e complementare alle politiche pubbliche promossa dal Libro Verde su Lavoro e Welfare della Persona, presentato da ADAPT il 21 ottobre 2015 presso la Camera dei Deputati. All'esito dell'indagine, emerge come nel panorama contrattuale italiano si siano osservate negli ultimi anni esperienze interessanti di welfare negoziale, sebbene ancora poco esplorate, messe in atto soprattutto dalle imprese più grandi e strutturate. Fermo restando il ruolo centrale svolto dalla bilateralità nell'ambito della formazione professionale, della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, la maggior parte degli interventi in materia di welfare riguarda misure a sostegno della genitorialità, della cura dei carichi familiari e delle esigenze di conciliazione vita-lavoro più in generale, per tramite di strumenti per la flessibilità oraria e organizzativa. Diffusa è anche la presenza, a tutti i livelli contrattuali, del diritto alla formazione professionale, allo studio e all'istruzione universitaria, sebbene l'intervento diretto delle aziende tramite strumenti di flessibilità, borse di studio e contributi monetari registri una frequenza contrattuale piuttosto contenuta. Scarsa è invece l'attenzione alle dinamiche demografiche connesse

ai fenomeni dell'immigrazione della forza lavoro e della più lunga permanenza dei lavoratori sul posto di lavoro, così come ridotto è il numero dei contratti aziendali in cui le parti hanno concordato iniziative specifiche che possano incidere sulla qualità della vita dentro e fuori l'ambiente di lavoro. In questo limitato campione sono presenti misure dedicate al diritto allo studio per i figli dei dipendenti, ai servizi ricreativi, alla mobilità. Un dato di realtà, questo, ancora lontano dalla messa a regime di un moderno welfare della persona basato su logiche sussidiarie e di co-responsabilizzazione dei beneficiari, da realizzarsi attraverso l'azione concertata dei soggetti pubblici, delle aziende e delle associazioni datoriali e sindacali che provvedano all'accompagnamento dei lavoratori lungo tutti i cicli della vita, e biologica e professionale. La ragione dei ritardi del welfare nella contrattazione aziendale non è però da ricercarsi nella volontà di imprese e sindacati, quanto nei vincoli imposti dalla normativa fiscale che esigevo l'unilateralità delle soluzioni di welfare aziendale. Vincoli oggi opportunamente superati con l'approvazione della legge di stabilità 2016.

1. Introduzione

La presente sezione monografica è dedicata all'analisi sistematica della regolazione degli istituti del welfare nella contrattazione collettiva, volta a verificare se e come le materie richiamate nel *Libro Verde su Lavoro e Welfare della Persona*, presentato da ADAPT il 21 ottobre 2015 presso la Camera dei Deputati, siano presidiate dall'autonomia collettiva ⁽¹⁾. L'indagine ha riguardato, in particolare, le dinamiche demografiche (immigrazione e invecchiamento della popolazione), le misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari, i pilastri della previ-

⁽¹⁾ Il campione di riferimento del presente studio è composto dai 37 rinnovi di CCNL oggetto di analisi nel primo (2012-2014) e nel presente (2015) Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva, nonché da 67 contratti provinciali (CPL) sottoscritti in agricoltura, da 93 contratti provinciali (CPL) sottoscritti in edilizia, e dai 915 contratti aziendali della banca dati www.farecontrattazione.it. A differenza della parte generale del rapporto, in questa sezione monografica non è possibile dare conto della dimensione quantitativa di tutti gli istituti analizzati, poiché il grado di disaggregazione degli indici della banca dati che consentono di ricercare e quantificare i diversi contenuti contrattuali, benché elevato, non lo è a sufficienza da coprire l'intero universo dei temi trattati in questo lavoro. Pertanto, per gli istituti non monitorati in modo sistematico nella banca dati, si fornirà soltanto la panoramica delle modalità regolative, con richiamo di contratti a mero titolo esemplificativo, e una indicazione molto approssimativa del dato quantitativo.

denza, dell'assistenza sanitaria integrativa e della cura della salute dei dipendenti, le politiche di formazione e istruzione, nonché alcuni interventi per il sostegno al reddito del lavoratore.

Dalla ricerca possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- La materia del welfare, qui intesa in senso ampio, mostra nel complesso una discreta diffusione nella contrattazione collettiva. Fermo restando il ruolo centrale svolto dalla bilateralità in materia, a livello aziendale il welfare sembra essere quasi esclusivamente appannaggio delle realtà più grandi e strutturate.
- Volgendo lo sguardo agli strumenti, gli interventi contrattuali si concretizzano prevalentemente nell'impiego di misure di flessibilità oraria e organizzativa attivate per esigenze di conciliazione vita-lavoro. Per quanto riguarda la dimensione delle risorse economiche, si registra un diffuso utilizzo del trattamento di fine rapporto (TFR) con finalità di sostegno ad alcuni eventi legati alla cura e al benessere del lavoratore.
- Scarsa l'attenzione alle dinamiche demografiche. La tutela della manodopera straniera e la normazione dei problemi connessi con il fenomeno dell'immigrazione sono rimesse quasi interamente alla contrattazione territoriale delle regioni del Sud Italia. Salvo alcune buone prassi, sono pochi gli integrativi aziendali che intervengono per rimuovere gli ostacoli di natura linguistica o burocratica.
- Poche altresì le intese che offrono soluzioni alle difficoltà create dalla più lunga permanenza dei lavoratori negli stabilimenti produttivi e sul posto di lavoro. Nella maggior parte dei casi, però, non si tratta di proposte operative che interessino la sostenibilità del lavoro, bensì di misure di prepensionamento o erogazioni monetarie.
- Le misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari si confermano, nell'ambito degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, l'oggetto più disciplinato tanto della contrattazione nazionale quanto di quella aziendale.

- La materia della salute e dell'assistenza sanitaria è quasi interamente appannaggio dei fondi sanitari integrativi. Tuttavia, esiste un ventaglio piuttosto variegato di strumenti (tra cui polizze assicurative, permessi, indennità, anticipazione del TFR e sostegno finanziario) messi a disposizione dalle imprese per agevolare l'acquisto di servizi sanitari da parte dei lavoratori.
- Gli strumenti di adattamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze del lavoratore malato sono significativi. Accanto alle misure apprestate dalla normativa di legge e di settore per la tutela della malattia, essi si sostanziano, generalmente, nella previsione di permessi e diritti di precedenza per l'utilizzo di talune tipologie contrattuali con finalità conciliative.
- Gli interventi in materia di previdenza complementare, anch'essa quasi totalmente gestita dai fondi bilaterali istituiti dai contratti di categoria, riguardano prevalentemente misure di incremento della quota contributiva dei predetti fondi, nel deflusso del TFR o di quote di esso alla bilateralità previdenziale, e – in taluni casi – nella costituzione di specifici fondi aziendali.
- Il diritto alla formazione professionale e al conseguimento dei titoli scolastici ed universitari da parte dei lavoratori e dei loro familiari registra, nel complesso, una buona diffusione sia all'interno dei contratti collettivi nazionali, sia soprattutto nelle intese aziendali. Più di rado, esso è favorito tramite strumenti di flessibilità, borse di studio e contributi monetari.
- Pochi i contratti aziendali in cui le parti hanno concordato iniziative specifiche che possano incidere sulla qualità della vita dentro e fuori l'ambiente di lavoro (per esempio i Cral, i trasporti pubblici, ecc.), talvolta a carattere monetario.

2. Dinamiche demografiche: immigrazione e invecchiamento della popolazione

I punti chiave dell'analisi

- Nonostante la diffusa presenza sul territorio italiano di manodopera straniera, la materia resta confinata nella contrattazione territoriale, prevalentemente dei comparti edile e agricolo. In pochi casi la contrattazione aziendale predispone misure per favorire l'inserimento dei lavoratori immigrati sul posto di lavoro e nel tessuto socio-economico locale.
- Ove presenti, le misure a sostegno dei lavoratori stranieri si articolano prevalentemente in corsi di formazione professionale e linguistica o nella possibilità di cumulare ferie e permessi per motivi di rientro nel paese di origine o per esigenze di ricongiungimento familiare.
- Tra le soluzioni individuate dalla contrattazione collettiva a favore dei lavoratori che abbiano maturato una certa anzianità anagrafica e aziendale, diffusi sono i premi monetari e le misure di pensionamento e di orario di lavoro. In via del tutto sperimentale, sebbene in crescita, sono i percorsi di alternanza generazionale e di affiancamento in azienda, volti all'inserimento di nuove professionalità senza disperdere il patrimonio di conoscenza e competenza accumulato.
- La contrattazione collettiva sembra non aver ancora compreso a pieno la necessità di predisporre strumenti che più puntualmente rispondano alle esigenze ed ai problemi connessi alle nuove dinamiche demografiche.

2.1. Misure a sostegno dei lavoratori stranieri

La presenza di lavoratori immigrati, sia comunitari che extracomunitari, è oggi diffusa in diversi comparti dell'economia, sebbene la manodopera straniera continui a concentrarsi prevalentemente nell'ambito dei servizi alla persona, così come nei settori dell'agricoltura e delle costru-

zioni. Numerosi contratti collettivi provinciali edili ⁽²⁾ ed agricoli ⁽³⁾ contengono infatti disposizioni che disciplinano il lavoro dei migranti. Al fine di prevenire forme di sfruttamento della manodopera, soprattutto extracomunitaria, e garantire una completa integrazione dei lavoratori nel contesto socioeconomico locale, alcune intese si impegnano ad assicurare una miglior tutela e rispetto delle leggi vigenti ⁽⁴⁾ attraverso la predisposizione di una serie di strumenti contrattuali che valorizzino la forza lavoro straniera, facilitandone l'inserimento sul posto di lavoro e prevenendo l'insorgenza delle problematiche connesse allo status di immigrato.

Integrazione linguistica

Pochi contratti collettivi si mostrano particolarmente sensibili nei confronti delle specifiche esigenze dei lavoratori stranieri, il più delle volte legate alle condizioni linguistiche e di lontananza dal proprio paese di origine. Le parti sottoscriventi diverse intese confermano il valore prioritario della formazione linguistica dei lavoratori stranieri quale indispensabile strumento finalizzato al miglioramento continuo della professionalità dei lavoratori e come imprescindibile leva per uno sviluppo ed una crescita competitivi del sistema azienda. Alcune intese formalizzano il diritto dei lavoratori stranieri di usufruire di corsi per l'apprendimento della lingua italiana attraverso istituti convenzionati o l'ente di formazione bilaterale, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi per le imprese ⁽⁵⁾. In un caso ⁽⁶⁾ vengono invece stanziati appositi fondi o finanziamenti per la creazione di piani di formazione linguistica da definirsi previo confronto preventivo con la RSU, che avverrà con cadenza annuale. Quattro accordi provinciali del settore edile ⁽⁷⁾ si impegnano a mettere a disposizione

⁽²⁾ Cfr., ad esempio, i CPL delle provincie di Terni, della Valle d'Aosta, di Ragusa, di Novara, di Livorno, di Benevento, di Palermo, di Venezia, di Padova.

⁽³⁾ Sono i CPL delle regioni del sud che maggiormente disciplinano il fenomeno dei lavoratori stranieri, in particolare, il CPL di Catania, di Trapani, di Matera, di Foggia e i CPL delle provincie di Potenza, Salerno, L'Aquila, Napoli, Roma, Brindisi, Agrigento. Per le provincie del centro-nord Italia si vedano i CPL di Ferrara, Rovigo e Novara.

⁽⁴⁾ Cfr., ad esempio, il CPL di Catania.

⁽⁵⁾ È il caso degli integrativi territoriali del comparto edile di Palermo, Venezia, Padova, Cooperative edili, i CPL delle provincie di Potenza, Napoli, Roma, Rovigo e del CCNL Alimentari.

⁽⁶⁾ Cfr. l'integrativo Lucchini.

⁽⁷⁾ Cfr. CPL edili delle provincie di Napoli, Novara, Ragusa e l'integrativo aziendale Lucchini.

tutte le comunicazioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro e tradurre il testo dei contratti, così come la segnaletica e la cartellonistica antinfortunistica, nella lingua che permetta ai lavoratori stranieri la migliore comprensione. Merita menzione il CPL della provincia di Ragusa che prevede la creazione di un libretto formativo del lavoratore, all'interno del quale vengono certificate le competenze acquisite dal personale straniero alla fine del percorso di formazione professionale che, sempre secondo l'intesa, dovrebbe articolarsi in tre cicli: una prima fase di ingresso e alfabetizzazione, una seconda mirata al riconoscimento di una specifica abilità ed infine, un terzo sulla sicurezza.

Misure di conciliazione per attività connesse allo status di immigrato

Nell'ambito della formazione linguistica, si riscontra la presenza, per i soli lavoratori assunti a tempo indeterminato, di permessi retribuiti o parzialmente retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana o per l'alfabetizzazione degli adulti ⁽⁸⁾; in altri casi viene concesso l'uso cumulativo delle ferie, permessi annui retribuiti e permessi della banca-ore non fruite in occasione sia di improvvisi che periodici rientri in patria o per esigenze di ricongiungimento con i propri familiari ⁽⁹⁾, oppure per lo svolgimento delle pratiche collegate al loro stato di migranti.

Altre intese prestano attenzione anche ad altre problematiche connesse ai trasporti ⁽¹⁰⁾; al contenimento del fenomeno dello sfruttamento, clandestinità e al ruolo di controparte degli altri disoccupati ⁽¹¹⁾; alla concessione di strutture abitative per tutto il periodo lavorativo ⁽¹²⁾; nonché alla conciliazione dell'attività lavorativa e del culto ⁽¹³⁾, con particolare riferimento ai lavoratori osservanti la religione mussulmana, al fine di consentire loro la pratica del ramadan.

⁽⁸⁾ Cfr. il CCNL Alimentari, il CPL provincia di Brindisi, l'integrativo aziendale Lucchini e l'intesa Peroni.

⁽⁹⁾ In tal senso, si vedano, per tutti, i CPL agricoli delle province di Sondrio, Napoli, Cosenza, Taranto, Brindisi e Trapani; il CCNL Alimentari, che specifica «per gravi motivi familiari»; l'intesa Ferrarelle parlano di «diritto agevolato per l'accumulazione di ferie»; l'aziendale Lucchini e l'aziendale Lindt.

⁽¹⁰⁾ Vedi, ad esempio, il CPL della provincia di Foggia.

⁽¹¹⁾ Cfr. i CPL delle province di L'Aquila e Agrigento.

⁽¹²⁾ È il caso del CPL della provincia di Ferrara.

⁽¹³⁾ Cfr. il CPL della provincia di Trapani.

2.2. Misure a favore dei lavoratori anziani

Alcune intese del campione analizzato cercano di offrire soluzioni ai propri collaboratori che garantiscano loro una vita lavorativa sostenibile, in termini sia di qualità del lavoro che di abilità al lavoro, lungo tutto l'arco della carriera professionale. Recenti riforme pensionistiche hanno infatti innalzato l'età pensionabile dei lavoratori, che si vedono costretti a permanere più a lungo negli stabilimenti produttivi e sul posto di lavoro.

Premi di anzianità

Tre intese prevedono un premio a favore dei dipendenti in servizio che raggiungeranno il 25esimo anno di anzianità aziendale, riconoscendo loro la possibilità di fruire di una settimana aggiuntiva e consecutiva di ferie ⁽¹⁴⁾, di una mensilità aggiuntiva di retribuzione ⁽¹⁵⁾ o di una gratifica monetaria in cifra fissa pari a euro 1.300,00 ⁽¹⁶⁾. Un integrativo ⁽¹⁷⁾ stanziava un premio di fine rapporto per lavoratori anziani che cessino il rapporto di lavoro per quiescenza, ai quali verrà erogato a titolo di integrazione del TFR un ammontare pari a 100% dell'importo.

Misure di prepensionamento e riduzione dell'orario di lavoro

Un accordo ⁽¹⁸⁾ riconosce 8 ore annue di riduzione di orario al raggiungimento del 16° anno di anzianità di servizio, da incrementare fino a 24 ore complessive annue di riduzione di orario al raggiungimento del 18° anno di anzianità di servizio. Altrove ⁽¹⁹⁾, le parti si impegnano a riconoscere la flessibilità positiva all'interno degli strumenti privilegiati su cui concentrare la discussione nell'ambito dell'individuazione di un sistema di prepensionamento, concordando di istituire un gruppo di lavoro che avrà il compito di valutare l'opportunità di avviare un sistema di prepensionamento e di elaborare proposte operative connesse alla natura

⁽¹⁴⁾ Cfr. l'intesa Lamborghini.

⁽¹⁵⁾ Cfr. l'intesa Lavazza stabilimento Verrès.

⁽¹⁶⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto.

⁽¹⁷⁾ Cfr. l'integrativo Luxottica.

⁽¹⁸⁾ Cfr. l'intesa YKK.

⁽¹⁹⁾ Cfr., ancora, l'integrativo Lamborghini.

gestionale e organizzativa, sia quelle di natura fiscale e contributiva, di tale strumento.

Patti di solidarietà generazionale e affiancamento in azienda

Sebbene la banca dati ADAPT non monitori gli accordi di natura gestionale, entro cui possono essere ricomprese i c.d. patti di solidarietà generazionale, in alcuni integrativi è stato rinvenuto l'impegno delle parti a studiare o sperimentare metodi e procedure che consentano la possibilità di introdurre percorsi di alternanza generazionale in azienda al fine di favorire il ricambio generazionale e l'inserimento di nuove professionalità attraverso patti di solidarietà ⁽²⁰⁾, progetti ponte ⁽²¹⁾ o staffetta generazionale ⁽²²⁾ che prevedano nuovi inserimenti a fronte della disponibilità di dipendenti anziani a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full time in part time. In alcuni casi, al fine di non disperdere il patrimonio di conoscenza e competenza accumulato, le imprese ⁽²³⁾ si impegnano a promuovere momenti di affiancamento dei più esperti sia con i nuovi assunti che con il personale coinvolto da mutamenti di mansione al fine di favorire quanto più possibile la crescita interna.

3. Genitorialità e cura dei carichi familiari

I punti chiave dell'analisi

- Le misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari sono oggetto di interesse ad ogni livello negoziale, sebbene in azienda si riveli un maggiore grado di dettaglio regolativo.
- È possibile distinguere tre macro-aree di intervento: dalle misure a diretto sostegno della maternità e paternità, a quelle di sostegno della prima infanzia e della cura dei figli, fino a quelle volte a favorire la conciliazione lavoro-famiglia per l'accudimento di familiari.

⁽²⁰⁾ Cfr. l'intesa Ducati.

⁽²¹⁾ Cfr. l'intesa Bayer.

⁽²²⁾ Cfr. l'intesa Luxottica.

⁽²³⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Mutti.

- Si distinguono misure di flessibilità organizzativa, misure di incentivazione diretta di tipo monetario nonché iniziative e propositi per ulteriori previsioni future.
- Ampiezza di vedute in alcuni limitati casi di contrattazione aziendale, che riconosce talune agevolazioni a categorie spesso al margine del contesto normativo e sociale (coppie di fatto, figli adottivi o in affidato, vittime di *stalking* o maltrattamenti familiari, tossicodipendenti, portatori di handicap o malati cronici), anche attraverso strumenti solidaristici quali la cessione ferie e permessi solidali.

3.1. Misure a sostegno della maternità e paternità

Congedo parentale

Nell'ambito delle misure a sostegno della maternità e paternità, diversi contratti del campione analizzato, disciplinano particolari modalità di fruizione del c.d. “congedo parentale”⁽²⁴⁾: sono oramai diffusi i modelli che prevedono la possibilità di usufruirne su base oraria⁽²⁵⁾. Un numero crescente di intese contrattuali⁽²⁶⁾ riserva i congedi alle “coppie di fatto”, anche dello stesso sesso, previa presentazione di idonea certificazione attestante lo stato di convivenza, quale ad esempio quello di residenza storico. In materia di permessi, infine, l'integrativo Ikea riconosce anche un giorno di permesso non retribuito per la nascita del nipote. In merito all'aspettativa non retribuita post congedo parentale, tre contratti integra-

⁽²⁴⁾ Cfr., ad esempio, Busitalia, Comifar, Ducati, Eataly, Findomestic, ma anche il CCNL Alimentare, il CCNL Terziario e il CCNL Trasporto pubblico locale (Tpl). In particolare, l'ultimo rinnovo del CCNL Terziario estende l'utilizzo del congedo parentale fino agli otto anni di età del bambino (mentre prima era fino ai tre anni) e permette di fruire degli stessi anche nel caso in cui il bambino sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, laddove la presenza dei genitori sia richiesta dai sanitari.

⁽²⁵⁾ Cfr. CCNL Trasporto pubblico locale (Tpl) e gli integrativi Busitalia, Comifar, Ducati, Eataly, Luxottica. In particolare, il CCNL Tpl prevede diverse modalità di fruizione del congedo a seconda del tipo di funzione svolta dal personale richiedente.

⁽²⁶⁾ Cfr. l'intesa SKF. Ma si vedano anche gli accordi conclusi in Ikea, Cardif, Eataly e ZeroUno.

tivi ricoprono un periodo che arriva fino ai 12 mesi ⁽²⁷⁾. L'integrativo Motori Minarelli riconosce al dipendente che non abbia più disponibilità di congedo parentale retribuito un ulteriore periodo di congedo di un mese entro i dodici anni di vita del bambino ⁽²⁸⁾.

Congedi di paternità

In merito alla disciplina dei permessi genitoriali retribuiti per neo papà, gli accordi presi in considerazione concedono un periodo che varia, in occasione della nascita del figlio, da uno ⁽²⁹⁾, due ⁽³⁰⁾, tre ⁽³¹⁾, cinque ⁽³²⁾, sette ⁽³³⁾ e fino a 14 giorni ⁽³⁴⁾ di permessi o congedi retribuiti aggiuntivi rispetto alla normativa nazionale, da fruire entro periodi predefiniti. Anche nella contrattazione territoriale sono diffusi permessi connessi alla nascita dei figli ⁽³⁵⁾.

⁽²⁷⁾ Cfr. Eataly, Ikea, Zara. Nel caso della multinazionale svedese, l'aspettativa è estesa anche ai lavoratori padri, a prescindere dalle condizioni della madre. Essa, inoltre, è frazionabile in non più di due periodi ed è fruibile entro il compimento dei 2 anni di età del bambino, salvo i casi di adozione per i quali non si applica tale limite di età. Nell'accordo Zara, il cui contratto la prevede fino agli otto anni di vita del bambino ed è resa fruibile esclusivamente in due tranches da sei mesi non altrimenti frazionabili, tale tipologia di aspettativa è riconosciuta, inoltre, tra le ipotesi ammissibili di anticipazione del TFR.

⁽²⁸⁾ Per tale ulteriore periodo, nel caso in cui venga fruito entro i 6 anni di vita del bambino, al dipendente sarà riconosciuta un'indennità mensile onnicomprensiva pari al 30% dell'ultima retribuzione precedente al congedo.

⁽²⁹⁾ Cfr. i casi Barilla e Ducati.

⁽³⁰⁾ Cfr. le intese firmate in Elantas, Ferrero, Ikea, Man Truck, Exide.

⁽³¹⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Cardif, Findomestic, Leroy Merlin, Motori Minarelli.

⁽³²⁾ Cfr. integrativo Luxottica.

⁽³³⁾ Nell'integrativo San Pellegrino, le parti firmatarie hanno istituito un "congedo di paternità" di due settimane, durante il quale al lavoratore padre richiedente verrà integrato il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione.

⁽³⁴⁾ Cfr. Mondelez.

⁽³⁵⁾ Così, ad esempio, i CPL agricoli delle province di Ferrara, Caserta, Catanzaro, Matera, Bergamo, Agrigento, Pavia (permessi da calcolarsi «in funzione dell'organizzazione aziendale») e Venezia (che lega il permesso all'OTD al numero delle giornate lavorate).

Anticipo del TFR e tutela economica della lavoratrice madre

Un'altra soluzione individuata dalla contrattazione per sostenere la genitorialità, consiste nell'erogazione di cifre economiche, in relazioni a due differenti istituti. Uno consiste nel c.d. "anticipo" del trattamento di fine rapporto (TFR), che è riconosciuto in riferimento alle spese direttamente collegate alla causale "maternità" ⁽³⁶⁾. Il secondo istituto, invece, garantisce una tutela economica integrativa per la lavoratrice madre nei periodi di assenza obbligatoria ⁽³⁷⁾, nei periodi di astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza ⁽³⁸⁾ e, infine, nel caso di genitore assente dal lavoro per la fruizione del periodo di astensione facoltativa ⁽³⁹⁾.

Adozioni e affidamenti

Alcuni contratti citano espressamente la fattispecie dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo. In alcuni casi ci si riferisce al congedo di paternità ⁽⁴⁰⁾, in un altro al congedo pa-

⁽³⁶⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Alimentare, il quale si riferisce alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dell'astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, e l'integrativo Aon che riconosce l'anticipo del TFR per le spese sostenute genericamente per la causale "maternità", ma sempre nell'ambito del 70% del TFR maturato e disponibile.

⁽³⁷⁾ Cfr., ancora, CCNL Alimentare, il quale prevede che a far data dal 1° gennaio 1992, la lavoratrice riceva un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13^a e 14^a mensilità. Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato – e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto – il trattamento a carico dell'Inps a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

⁽³⁸⁾ Cfr. Findomestic, dove si dispone che qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza l'Azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio, quanto corrisposto dagli enti previdenziali, oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi "congedo di maternità").

⁽³⁹⁾ Lamborghini riconosce un'integrazione economica a quanto erogato dall'Inps nella misura del 30% per i primi 6 mesi. Tale integrazione a carico dell'azienda è riconosciuta, in modo non cumulativo tra i due genitori, fino ai 3 anni d'età del bambino.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. Ferrero, Leroy Merlin, Luxottica.

rentale ⁽⁴¹⁾. Avendo riguardo invece alla concessione di aspettativa non retribuita, si possono distinguere due accordi che la disciplinano con finalità molto diverse: in un caso, per agevolare le adozioni internazionali ⁽⁴²⁾; in un altro, per chiarire che durante il periodo di assenza a tale titolo non matura il premio di risultato aziendale ⁽⁴³⁾.

Reinserimento graduale dei dipendenti nel posto di lavoro

Al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri che rientrano sul posto di lavoro dopo la fruizione dei periodi di congedi parentali previsti dalla legge, nonché dei lavoratori assenti per lungo periodo di cura, aspettativa o infortunio, diverse realtà prevedono l'attivazione di specifici percorsi di riaccompagnamento e riorientamento professionale sul luogo di lavoro ⁽⁴⁴⁾.

3.2. Misure per il sostegno della prima infanzia e della cura dei figli

Permessi, congedi e aspettative

Nell'area delle misure per il sostegno della prima infanzia e della cura dei figli, numerosi contratti del campione analizzato prevedono permessi

⁽⁴¹⁾ Cfr. il CCNL Trasporto pubblico locale.

⁽⁴²⁾ Cfr. il CCNL Terziario, che legittima il lavoratore a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

⁽⁴³⁾ Cfr. Lardini.

⁽⁴⁴⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Alimentare, mentre a livello aziendale si veda ad esempio l'integrativo Bayer, che prevede un percorso personalizzato sulla base delle esigenze del singolo dipendente e dell'unità organizzativa in cui lo stesso è inserito; l'intesa Ferrarelle, invece, si occupa solo di fruizione di congedi parentali prevedendo adeguate iniziative formative e/o di affiancamento; si vedano inoltre anche le intese Findomestic e Peroni Ferrero, Lardini. Particolare previsione quella dell'integrativo Ikea, il quale specifica che il dipendente sarà ricollocato nella posizione che ricopriva prima del congedo/aspettativa e comunque in mansioni equivalenti. Quindi laddove intervengano cambiamenti tecnologici e/o organizzati, verrà attivato un percorso formativo di 3 mesi per l'adeguato inserimento.

e/o congedi retribuiti o non retribuiti per malattia del figlio ⁽⁴⁵⁾, permessi retribuiti o non retribuiti per necessità in senso lato di “cura” dei figli affetti da gravi patologie ⁽⁴⁶⁾, permessi retribuiti per il primo compleanno del figlio ⁽⁴⁷⁾ nonché periodi di aspettativa non retribuita ⁽⁴⁸⁾.

In materia di permessi retribuiti o non retribuiti per necessità di cura dei figli, le causali elencate negli accordi analizzati fanno riferimento, principalmente, a patologie di particolari gravità ⁽⁴⁹⁾, anche di natura comportamentale ⁽⁵⁰⁾. Altri integrativi, diversamente, riconoscono tali permessi per consentire al lavoratore-genitore di accompagnare il figlio a visite mediche specialistiche ⁽⁵¹⁾.

Inserimento dei figli all'asilo nido e/o scuola materna

In materia di inserimento dei figli di dipendenti all'asilo alcuni integrativi erogano contributi monetari per finanziare il pagamento della retta ⁽⁵²⁾, altri inseriscono il servizio fra quelli fruibili in sostituzione della quota cash del premio di risultato ⁽⁵³⁾, anche se non mancano le aziende che, in sede contrattuale, si sono impegnate a stipulare successivamente delle convenzioni con istituti pubblici o privati ⁽⁵⁴⁾. Sempre nell'area “asilo nido” e “scuola materna”, diversi accordi di secondo livello concedono permessi retribuiti o non retribuiti per agevolare il primo inserimento dei figli ⁽⁵⁵⁾. Fra questi, solo Eataly e Gtech ne consentono espressamente la fruizione anche in modo frazionato.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. CCNL Alimentare e CCNL Tpl, nonché gli integrativi Barilla, Ducati, Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Ikea, Lamborghini, Leroy Merlin, Motori Minarelli.

⁽⁴⁶⁾ Cfr., ancora, il CCNL Alimentare, nonché gli integrativi Barilla, Comifar, Ducati, Ferrarelle, Ferrero, Luxottica, Mondelez.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. l'integrativo Aon.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. il CCNL Terziario e l'integrativo Lardini.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e gli integrativi Barilla, Ferrarelle.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. l'integrativo Comifar.

⁽⁵¹⁾ Cfr. gli integrativi Ducati, Ferrero, Luxottica, Mondelez.

⁽⁵²⁾ Cfr. gli integrativi Busitalia, Ducati, Findomestic, Gtech, Lindt.

⁽⁵³⁾ Cfr. gli integrativi Cardif, Findomestic.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. gli integrativi Augusta Westland, Peroni, Tenaris.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. gli integrativi Cardif, Comifar, Eataly, Gtech e Luxottica.

Part-time post maternità e altre misure

A diretto sostegno della maternità e della paternità, viene qui considerata anche la previsione dell'utilizzo del contratto di lavoro part-time al rientro dal periodo di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale⁽⁵⁶⁾. Da segnalare al riguardo anche l'integrativo Man Truck, nel quale l'azienda assume l'impegno di soddisfare le richieste di cambiamento dell'orario di lavoro delle lavoratrici madri al rientro dalla maternità, ricercando tutte le soluzioni possibili e compatibili con l'organizzazione del lavoro dei diversi reparti di appartenenza.

Riposi post-partum o ex allattamento

Ulteriore fattispecie di supporto alla prima infanzia e alla cura dei figli concerne la disciplina integrativa dei c.d. "riposi giornalieri" (ex allattamento). In un caso, ad esempio, si fa riferimento alla possibilità, da parte dell'azienda, di modificare temporaneamente – in caso di oggettiva difficoltà - le mansioni del dipendente (anche *in pejus*, ma con conservazione della retribuzione) per la sola durata del riposo giornaliero⁽⁵⁷⁾. In altri casi, gli accordi si preoccupano di disciplinare l'impatto di questi riposi *post-partum* sull'organizzazione del lavoro, prevedendo l'applicazione di un orario flessibile⁽⁵⁸⁾ oppure l'impegno dell'azienda ad agevolare la richiesta della lavoratrice di modificare il proprio orario lavorativo⁽⁵⁹⁾, considerando eccezionale l'ipotesi di un eventuale mancato accoglimento di richieste di tal genere.

Anticipo del TFR ed altre erogazioni monetarie a favore dei dipendenti

Nell'ambito del sostegno alla prima infanzia e alla cura dei figli, rientrano anche quelle misure che formalizzano il sostegno aziendale al dipendente attraverso l'erogazione di un contributo monetario, per finalità che spaziano dal pagamento della baby-sitter, al sostegno per i figli (o persona equiparata a carico) che risultino portatori di handicap. Rientra

⁽⁵⁶⁾ Cfr., tra i tanti, il CCNL Alimentare, il CCNL Terziario, i diversi integrativi dell'industria alimentare (ad esempio Ferrero), nonché i CPL agricoli della provincia di Milano e Monza-Brianza.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. l'integrativo Busitalia.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. l'integrativo Cardif.

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

in quest'area anche il riconoscimento dell'anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR) per causali collegate al sostegno della prima infanzia e alla cura dei figli: sono quattro le aziende che legittimano tale anticipazione per spese inerenti l'adozione e/o l'affidamento ⁽⁶⁰⁾.

Colonie climatiche e campi estivi

Le iniziative individuate dalla contrattazione aziendale non si esauriscono qui. Diversi integrativi aziendali ⁽⁶¹⁾, danno la possibilità ai figli dei dipendenti di usufruire di colonie climatiche e di convenzioni con campi estivi: più precisamente, sono previsti soggiorni estivi nel periodo giugno-agosto in idonee località e strutture individuate dall'azienda per i figli di età compresa fra i sei e i dodici anni ⁽⁶²⁾; la possibilità di convertire il premio di risultato in servizi welfare inerenti il rimborso delle spese di frequenza di colonie climatiche, marittime o montane ⁽⁶³⁾; convenzioni con campi estivi ⁽⁶⁴⁾.

Ambulatorio medico pediatrico

Infine, si segnala la possibilità che offre l'integrativo della Ferrero per i figli in età pediatrica, a favore dei quali l'azienda organizza un servizio gratuito di ambulatorio medico pediatrico, possibile grazie ad apposite convenzioni con professionisti operanti sul territorio: l'accordo prevede la disponibilità ambulatoriale due volte al mese, previa prenotazione.

3.3. Altre misure per la conciliazione lavoro-famiglia e per l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti

Dal punto di vista degli strumenti volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (c.d. *work-life balance*), nonché ad agevolare

⁽⁶⁰⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e gli integrativi Aon, Busitalia, Ikea.

⁽⁶¹⁾ Cfr. gli integrativi Ferrero, Findomestic, Lamborghini.

⁽⁶²⁾ Cfr. Ferrero, in cui si specifica che restano a carico del dipendente i costi e l'organizzazione del rapporto dalla residenza al luogo del soggiorno e che tali soggiorni avranno durata di circa dieci/dodici giorni.

⁽⁶³⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. l'integrativo Lamborghini.

l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti, si distinguono diverse fattispecie fra quelle individuate dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Permessi, congedi e aspettative

Innanzitutto, un'ampia parte di contratti compresi nel campione analizzato prevede, quale forma di conciliazione, la concessione di permessi e/o congedi ⁽⁶⁵⁾, aspettative ⁽⁶⁶⁾ – retribuiti o non retribuiti – con diverse finalità: per lutti familiari ⁽⁶⁷⁾, per matrimonio ⁽⁶⁸⁾, per lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap ⁽⁶⁹⁾, per dipendenti che abbiano familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza ⁽⁷⁰⁾, per lavoratori che necessitino di assistere figli piccoli ⁽⁷¹⁾, nonché per finalità inerenti l'assistenza e l'accompagnamento di famigliari a visite mediche specialistiche o comunque in stato di malattia ⁽⁷²⁾. In materia di congedi, si distingue l'integrativo Ikea per il riconoscimento di tale istituto nel caso di lavoratori che siano oggetto di atti persecutori (c.d. *stalking*) o di maltrattamenti familiari.

⁽⁶⁵⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Busitalia, Ducati, Cardif, Comifar, Ducati, Eataly, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Ikea, Lardini, Luxottica, Mondelez, Motori Minarelli, Peroni.

⁽⁶⁶⁾ Cfr., su tutti, i CCNL Alimentare, Cemento, Chimici e gli integrativi Cardif, Findomestic, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. Integrativi Fincalabra, Hydrocontrol, Aon, Cardif, Comifar, Ducati, Eataly, Findomestic, Mondelez, ma anche i CPL agricoli della provincia di Ferrara, Salerno, Napoli e Caserta.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentare e Integrativi Eataly, Ikea, Lardini. Fra questi, solo gli integrativi Eataly e Ikea estendono espressamente il congedo matrimoniale alle coppie dello stesso sesso. L'accordo Lardini prevede espressamente che in durante l'assenza per congedo matrimoniale non matura il premio di risultato.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. CCNL Alimentare (anche nella sezione dedicata agli addetti all'industria olearia e margariniera), Terziario, TPL, e gli Integrativi.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. CCNL Alimentare (nella sezione dedicata agli addetti all'industria olearia e margariniera nonché in quella concernente gli addetti all'industria involucri naturali per salumi) e CCNL Cemento.

⁽⁷¹⁾ Cfr. CCNL Alimentare (nella sezione dedicata agli addetti all'industria olearia e margariniera), Terziario e integrativi Eataly, Luxottica, Peroni.

⁽⁷²⁾ Cfr., ad esempio, Unipol, San Pellegrino, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Motori Minarelli. Vedi altresì i CPL agricoli delle province di Messina e Catanzaro, che regolano anche l'ipotesi in cui il lavoratore sia donatore di sangue o di midollo osseo.

Ferie e permessi solidali

Del tutto peculiare è la previsione, da parte di alcuni contratti nazionali e aziendali, della possibilità di cedere volontariamente e a titolo gratuito ferie ⁽⁷³⁾ e/o permessi ⁽⁷⁴⁾ in favore di colleghi che si trovino in condizioni di necessità. Fra questi, alcuni specificano che l'azienda, per ogni ora donata, intervenga in ugual misura nella suddetta catena solidale ⁽⁷⁵⁾; altri ⁽⁷⁶⁾, prevedono che la società raddoppi il numero delle ore donate. Nell'insieme, è evidente come si tratti di misure volte a sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno dell'azienda, oltre che a costituire un innegabile strumento a sostegno della conciliazione per quei lavoratori in situazioni personali di difficoltà.

Flessibilità organizzativa

Un'altra serie di misure riguardano invece interventi volti ad inserire strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, al punto che, nel caso di specie, potrebbe parlarsi di flessibilità organizzativa per finalità di conciliazione.

Part-time per carichi familiari e per assistenza ai familiari anziani o che si trovino nelle condizioni ex legge n. 104/1992

Diversi accordi ⁽⁷⁷⁾ del campione prevedono la concessione del part-time o che comunque stabiliscono dei criteri di priorità ⁽⁷⁸⁾ per finalità volte, da una parte, a soddisfare la necessità – in senso generico – di ac-

⁽⁷³⁾ Cfr. CCNL Chimici.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. CCNL Chimici e integrativi Busitalia, Comifar, Fis Montecchio, Lardini, Luxottica.

⁽⁷⁵⁾ È il caso dell'integrativo Lardini.

⁽⁷⁶⁾ È il caso dell'integrativo Luxottica, che a tal proposito ha costituito una vera e propria Banca delle ore che ha preso il nome di "Banca Ore Etica".

⁽⁷⁷⁾ Cfr., ad esempio, CCNL Alimentare, CCNL Chimici, CCNL Terziario, ed integrativi Sara Assicurazioni, Agusta Westland, Aon, Cardif, Comifar, Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentare e integrativi Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Luxottica.

condimento dei figli piccoli ⁽⁷⁹⁾, anche al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale ⁽⁸⁰⁾, oppure per altri motivi di carattere familiare e personale, da valutarsi caso per caso ⁽⁸¹⁾. Leggermente diverse, invece, sono le ipotesi di riconoscimento della tipologia contrattuale del part-time per finalità che afferiscono in generale all'assistenza ⁽⁸²⁾: e questo sia a favore di familiari anziani ⁽⁸³⁾, sia di conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap ⁽⁸⁴⁾.

Misure di ingresso e/o entrata anticipata e gestione degli orari di lavoro

Nell'ambito del campione considerato, è possibile individuare diversi accordi ⁽⁸⁵⁾ che acconsentono a delle particolari forme di flessibilità dell'orario di lavoro, reso più elastico a seconda delle esigenze individuali del singolo lavoratore: e ciò riconoscendo, ad esempio, una flessibilità dell'orario di entrata ⁽⁸⁶⁾ o di uscita ⁽⁸⁷⁾, oppure delle forme di riduzione dell'orario ⁽⁸⁸⁾. In via del tutto originale, il contratto collettivo nazionale

⁽⁷⁹⁾ Cfr. i CCNL Alimentare e CCNL Terziario, nonché gli integrativi Aon, Cardif, Comifar, Ferrarelle, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁸⁰⁾ Cfr., ancora, il CCNL Alimentare.

⁽⁸¹⁾ Cfr. Cardif.

⁽⁸²⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Chimici e il CCNL Trasporto pubblico locale, e gli integrativi Agusta Westland, Aon, Cardif, Ferrero, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Leroy Merlin, Luxottica.

⁽⁸³⁾ Cfr. Leroy Merlin e Luxottica.

⁽⁸⁴⁾ Cfr. gli integrativi Aon, Cardif, Ferrero, Findomestic, Fis Montecchio, Fis Termoli, Luxottica.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. CCNL Alimentare, Agusta Westland, Comifar, Ferrero, Fis Montecchio, Ikea, Lucchini, Man Truck.

⁽⁸⁶⁾ In questo senso l'accordo Agusta Westland (il quale prevede che, nei confronti dei lavoratori part time, possa essere applicata la flessibilità dell'orario di entrata nel limite massimo di 15 minuti con le modalità in atto per i lavoratori full time) e l'accordo Comifar (il quale, invece, riconosce un orario di ingresso elastico in entrata fino ad un massimo di 30 minuti per il solo personale di sede).

⁽⁸⁷⁾ Cfr. Lucchini, dove è prevista la possibilità, in via sperimentale e salvo esigenze tecniche-produttive, per gli addetti al lavoro non a turni con figli fino al compimento del terzo anno di vita, di poter fruire di un orario flessibile in uscita, nei limiti di un'ora giornaliera, da recuperare nella giornata di sabato mattina (con preavviso di almeno 24 ore rispetto all'inizio del proprio turno).

⁽⁸⁸⁾ Cfr. Ferrero, accordo nel quale le parti accettano la possibilità di avere prestazioni con orario ridotto a fronte di specifiche esigenze, limitate nel tempo. E così anche l'accordo della Fis Montecchio, in cui si conferma la possibilità per i lavoratori di far richiesta, a fronte di esigenze personali di qualsiasi tipo, di svolgere un orario di lavoro

dell'industria Alimentare prevede che in caso di grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore, la lavoratrice o il lavoratore medesimi possano concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, «diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa», anche per periodi superiori a tre giorni ⁽⁸⁹⁾. Infine, le ultime precisazioni sono per l'accordo Ikea che, nel quadro del nuovo sistema di gestione degli orari di lavoro denominato TIME – *Trovare Insieme il Miglior Equilibrio*, riconosce al lavoratore che abbia aderito a tale sistema di revocare la propria adesione entro due mesi dal successivo periodo di programmazione in caso di gravi motivi familiari nonché per motivi di salute.

Anticipo del TFR ed altre erogazioni monetarie a favore dei dipendenti

In tale ambito rientrano tutte quelle forme di sostegno di natura meramente monetaria che alcune aziende riconoscono a favore dei propri dipendenti, per finalità che risultino inerenti al sostegno di politiche di conciliazione e assistenza. Nel campione considerato è possibile individuare diversi accordi aziendali che prevedono strumenti di tal genere: essi, da una parte, istituiscono delle forme di prestito individuale a favore del singolo dipendente che ne faccia richiesta per documentati motivi, che spaziano dalle spese funerarie sostenute per familiari defunti (entro il primo grado di parentela) ad altri motivi di carattere personale e familiare ⁽⁹⁰⁾; fino ad arrivare al caso di spese sostenute per l'acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione del dipendente o dei suoi figli ⁽⁹¹⁾.

ridotto usufruendo di permessi non retribuiti. In regime di flessibilità oraria, è prevista inoltre una pausa pranzo di un ora per i lavoratori a tempo pieno, riducibile per periodi continuativi non inferiori al mese in presenza di motivate esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

⁽⁸⁹⁾ Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

⁽⁹⁰⁾ È il caso dell'integrativo Cardiff, che pone un tetto massimo di euro 25.000 e comunque non superiore alla somma complessiva del TFR netto maturato e dell'accantonamento netto al Fondo Pensione disponibili il mese precedente la richiesta.

⁽⁹¹⁾ Cfr. gli integrativi Fis Montecchio e Fis Termoli, che pongono un tetto massi-

Altre intese ⁽⁹²⁾ disciplinano invece l'istituto, ormai molto diffuso, dell'anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR), che – oltre ad essere consentito in misura maggiore rispetto a quanto previsto dalla legge ⁽⁹³⁾ – è correlato a diverse causali, fra le quali le più comuni sono la spese funerarie ⁽⁹⁴⁾, le spese mediche (anche per i familiari) e di assistenza ⁽⁹⁵⁾, le spese per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione per se o per i figli ⁽⁹⁶⁾. Del tutto peculiare è una delle causali previste dall'integrativo aziendale Findomestic, nel quale si è previsto il possibile anticipo del 100% del TFR maturato come misura di sostegno al reddito familiare per gravi motivi, fra i quali la perdita del lavoro. In quanto deroga favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, si sottolinea, infine, che in taluni casi l'anticipo del TFR è riconosciuto prima che siano trascorsi i sette anni di anzianità aziendale richiesti a livello normativo ⁽⁹⁷⁾.

Commissioni, gruppi di lavoro ed impegni generici

Alcuni accordi ⁽⁹⁸⁾ istituiscono all'interno delle rispettive aziende delle Commissioni o dei veri e propri gruppi di lavoro, la cui *mission* è proprio quella di rafforzare gli strumenti e le sperimentazioni atte a sostenere in senso ampio la conciliazione tra vita lavorativa e familiare ⁽⁹⁹⁾.

mo di euro 25.000 da restituire in un periodo fino a 120 mesi o comunque non superiore alla prevedibile durata residua del rapporto di lavoro.

⁽⁹²⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Basf, Busitalia, Cardif, Elantas, Findomestic, Lucchini, Man Truck, Mondelez, Motori Minarelli.

⁽⁹³⁾ È il caso degli accordi Busitalia, Elantas, Findomestic, che acconsentono ad un anticipo, rispettivamente, dell'80% (nei primi due casi) e del 100%, quindi più del 70% previsto dalla legge.

⁽⁹⁴⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Aon, Busitalia, Motori Minarelli.

⁽⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, gli integrative Aon, Basf, Findomestic, Man Truck, Mondelez.

⁽⁹⁶⁾ È il caso degli integrativi Busitalia, Cardif, Elantas, Lucchini.

⁽⁹⁷⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi Basf (che richiede cinque anni di anzianità), Elantas (sei anni), Motori Minarelli (cinque anni).

⁽⁹⁸⁾ È il caso ad esempio degli integrativi Ferrero, Leroy Merlin.

⁽⁹⁹⁾ Proprio a tal fine, nell'integrativo Ferrero le Parti ritengono applicabile la possibilità di prevedere prestazioni con orario ridotto a fronte di esigenze specifiche, limitate nel tempo ed in linea con le peculiarità di ogni singolo sito.

4. Previdenza complementare

I punti chiave dell'analisi

- La materia della previdenza complementare è quasi interamente rimessa a e gestita dai fondi bilaterali istituiti dai contratti di categoria.
- Gli interventi della contrattazione integrativa in materia, si sostanziano in previsioni di incremento della quota contributiva dei predetti fondi, nel deflusso del TFR o di quote di esso alla bilateralità previdenziale, e – in taluni casi – nella costituzione di specifici fondi aziendali.

Misure di incremento della contribuzione

Al fine di valorizzare e promuovere le forme di previdenza integrative previste dalla contrattazione settoriale o aziendale, diversi contratti integrativi prevedono l'incremento della quota contributiva datoriale⁽¹⁰⁰⁾. Le percentuali di aumento oscillano dallo 0,10% e lo 0,30%, talvolta con sistemi di crescita della contribuzione a scaletta⁽¹⁰¹⁾. In alcuni casi, sono previste forme di condizionamento dell'incremento: ad esempio, l'integrativo di un'azienda del settore chimico subordina l'aumento della quota contributiva al raggiungimento di alcuni standard di redditività⁽¹⁰²⁾, mentre un'azienda metalmeccanica lo prevede solo a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota⁽¹⁰³⁾. Sono frequenti clausole di salvaguardia in forza delle quali le aliquote di incremento siano soggette ad aggiustamenti nel caso in cui anche il CCNL, nel corso di vigenza del contratto aziendale, intervenga nel medesimo senso. Alcuni integrativi istituiscono o confermano dei veri e propri fondi pensione⁽¹⁰⁴⁾.

⁽¹⁰⁰⁾ Cfr. Bayer, Lamborghini, Saviola, Ducati, Findomestic, Fis Montecchio, GTech Lottomatica, Man, San Benedetto, TenarisDalmine, FIS, ITAP, MAN, Saviola e Siat.

⁽¹⁰¹⁾ Cfr., ad esempio, Bayer, Findomestic e TenarisDalmine.

⁽¹⁰²⁾ Cfr. Fis Montecchio.

⁽¹⁰³⁾ Cfr. TenarisDalmine.

⁽¹⁰⁴⁾ L'integrativo Findomestic contiene l'impegno delle parti ad elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo Pensione Complementare per i Dipenden-

Trattamento di fine rapporto

Sono stati rinvenuti nel campione alcuni integrativi che prevedono la possibilità di destinare tutto o parte del TFR alla previdenza complementare. Ad esempio, in un caso ⁽¹⁰⁵⁾, l'azienda si dichiara disponibile ad esaminare eventuali richieste di anticipo del TFR fino al 70% dell'importo maturato, finalizzate alla stipula di una polizza vita di previdenza integrativa, purché compatibile con le normative fiscali e previdenziali vigenti. Nell'altro ⁽¹⁰⁶⁾, su richiesta del lavoratore, si impegna a trasferire il fondo di Trattamento di fine rapporto maturato dal dipendente al fondo di previdenza contrattuale.

Altre clausole

Si segnala infine l'integrativo Luxottica in cui la direzione d'azienda e le rappresentanze sindacali riconoscono l'importanza della previdenza complementare come necessaria integrazione del sistema pensionistico pubblico, impegnandosi contestualmente a: divulgare già all'atto dell'assunzione le informazioni relative ai fondi pensione integrativi a cui oggi l'azienda è associate; mettere a disposizione apposite bacheche per le campagne formative dei fondi; estendere la possibilità di aderire a tutti i lavoratori compresi i contratti a termine in linea con quanto previsto dagli statuti dei fondi; facilitare la possibilità per i lavoratori di trasferire quote del premio al fondo di previdenza.

5. Assistenza sanitaria integrativa e tutela della salute

I punti chiave dell'analisi

- Molteplici aziende considerano interesse prioritario l'integrazione della contribuzione per i fondi sanitari integrativi, volti ad assicu-

ti di Findomestic Banca e Società Controllate. Nel dettaglio, l'apporto contributivo aziendale sarà incrementato dello 0,30%, in tre *tranches* pari a 0,10% ciascuna. Altri casi si rinvengono in Europ Assistance Italia, Santander e Unicredit.

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. Aon.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. Lardini.

rare la tutela della salute, mentre sono poche le imprese che creano un fondo sanitario *ad hoc*. Alcune intese affiancano a questi istituti anche delle polizze assicurative che prevedono molteplici servizi a beneficio dei lavoratori.

- Al fine di agevolare i tempi di conciliazione vita-lavoro e quindi per permettere ai dipendenti di assentarsi per motivi inerenti alla salute, sia a livello nazionale che aziendale, sono diffusamente previsti permessi retribuiti, e non, oltre che congedi.
- Il part-time e i permessi rappresentano le forme contrattuali maggiormente utilizzate con finalità di conciliazione per la gestione dei lavoratori affetti da malattie croniche.
- Raramente emerge una particolare attenzione verso i dipendenti mediante la previsione di indennità e di concrete misure di sostegno finanziario, per fronteggiare sia spese mediche che periodi di assenza molto lunghi determinati da ragioni legate alla salute. Sono inoltre previsti specifici servizi aziendali come, a titolo esemplificativo, il presidio medico infermieristico aziendale.

5.1. Assistenza sanitaria

Fondi sanitari integrativi

La contrattazione collettiva di secondo livello assume principalmente una funzione di integrazione della contribuzione per i fondi nazionali ⁽¹⁰⁷⁾, con alcune eccezioni di aziende che istituiscono fondi *ad hoc* ⁽¹⁰⁸⁾, confermando il ruolo principe che riveste la bilateralità al fine di assicurare la tutela delle condizioni di salute dei lavoratori. Nella realtà i fondi integrativi si differenziano tra loro sotto molteplici aspetti, sulla base, ad esempio, di chi versa la contribuzione per accedere ai servizi del secondo pilastro della sanità, spesse volte a totale carico dell'azienda ⁽¹⁰⁹⁾ oppure

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. i contratti aziendali Augusta Westland, Saviola, Bayer, Benetton, San Benedetto, Fis Montecchio, Fis Termoli, Lamborghini e Ferrero.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. il contratto Bnl.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. i CCNL Cemento e le intese di secondo livello Bayer, Fis Montecchio e

anche a parziale carico dei lavoratori ⁽¹¹⁰⁾, oppure in base all'ammontare del contributo stesso ⁽¹¹¹⁾.

Polizze assicurative

Diverse intese aziendali affiancano ai fondi sanitari integrativi anche altri servizi a vantaggio dei propri dipendenti ⁽¹¹²⁾. Dalla lettura del campione è facilmente riscontrabile un'ampia offerta di polizze assicurative, con un ventaglio piuttosto variegato di servizi messi a disposizione dall'offerta assicurativa. La polizza sanitaria attivata da una intesa ⁽¹¹³⁾ dispone l'incremento delle precedenti prestazione attraverso l'introduzione di nuove coperture, quali, ad esempio, la medicina preventiva e le cure odontoiatriche e riabilitative; una realtà del credito prevede una polizza per il rimborso di spese mediche ⁽¹¹⁴⁾; altri contratti ⁽¹¹⁵⁾ offrono coperture assicurative che spaziano dagli infortuni professionali, al rimborso delle spese, sino all'invalità permanente da malattia.

Indennità

Le parti firmatarie, sia a livello nazionale ⁽¹¹⁶⁾ che aziendale ⁽¹¹⁷⁾, si preoccupano di garantire un'indennità a favore del lavoratore che si ven-

Fis Termoli.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. i CCNL Terziario, CCNL Alimentare e l'integrativo Augusta Westland, secondo cui ogni lavoratore che aderirà su base volontaria concorrerà al costo dell'assistenza sanitaria nella misura del 20 %.

⁽¹¹¹⁾ Cfr. l'integrativo Bayer, il quale sosterrà, per i dipendenti iscritti alla data del 1 gennaio 2015, la quota di iscrizione al FASCHIM a carico del dipendente pari a 3 euro al mese; l'integrativo Saviola che, al fine di potenziare le coperture della sanità integrativa, avvanzerà formale richiesta al Fondo Nazionale. A partire dal primo gennaio 2016 è stato stabilito che la quota a carico dell'azienda per il Fondo Sanitario Altea corrisponderà al valore di undici euro per ogni lavoratore dipendente iscritto al fondo, con maggiorazione di euro uno rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

⁽¹¹²⁾ Cfr. i contratti aziendali Ducati, San Benedetto, Findomestic, Aon e G'Tech.

⁽¹¹³⁾ Cfr. il contratto aziendale Ducati.

⁽¹¹⁴⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

⁽¹¹⁵⁾ Cfr. l'intesa Aon.

⁽¹¹⁶⁾ Cfr. Il CCNL Terziario, secondo cui il lavoratore, durante il periodo di malattia, avrà diritto ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi e ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da

ga a trovare in stato di malattia, o nell'ipotesi in cui occorra un infortunio⁽¹¹⁸⁾, o ancora, più nello specifico, a beneficio degli addetti/addette al controllo visivo delle bottiglie di vetro a rendere vuote e piene⁽¹¹⁹⁾.

Sostegno finanziario a favore dei dipendenti

Un approccio certamente solidaristico in tema di tutela della salute da parte delle aziende è facilmente riscontrabile in alcune intese che prevedono di adottare misure di sostegno finanziario volte sia ad aiutare gli stessi dipendenti che si trovino ad affrontare spese non differibili per acquistare servizi sanitari⁽¹²⁰⁾, sia a favore di quei dipendenti che, per problemi di salute, sono costretti a lunghe assenze dal lavoro tali da comportare una riduzione della retribuzione⁽¹²¹⁾. In questo ultimo specifico caso, l'azienda garantisce il mantenimento della piena retribuzione al singolo lavoratore in costanza del rapporto di lavoro per un periodo la cui durata massima è determinata tenendo conto dei costi azienda e comunque entro un massimale pari a 20.000 euro per ciascuno caso.

Servizi offerti dalle imprese

Alcune aziende si fanno direttamente carico della salute del proprio personale: a titolo esemplificativo, un'intesa ha rinnovato l'offerta del

corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico; nel CCNL Alimentare, l'azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50% della retribuzione normale netta; il CCNL TPL prevede che, a livello aziendale, resti confermato il computo del trattamento dei primi tre giorni di malattia.

⁽¹¹⁷⁾ Cfr. L'intesa Leroy Merlin nel quale l'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, alle normali scadenze dei periodi di paga, per i giorni dal quarto al ventesimo, è determinata in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro; entrambe le intese Man e Eataly prevedono un'indennità nella misura del 100% della retribuzione netta per i primi tre giorni; anche l'intesa Aon prevede che in caso di malattia, l'azienda provvederà ad erogare un'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps sino al raggiungimento complessivamente del 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. Il CCNL Alimentare e il contratto aziendale Leroy Merlin.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. L'intesa San Benedetto.

⁽¹²⁰⁾ Cfr. l'intesa Comifar.

⁽¹²¹⁾ Cfr. le intese Fis Montecchio e Fis Termoli.

presidio medico infermieristico aziendale, con l'obiettivo di riorganizzarlo e ampliare la copertura dell'orario di lavoro ⁽¹²²⁾; due intese preferiscono valorizzare il ruolo della medicina preventiva ⁽¹²³⁾, altre ancora si sono attivate per stipulare specifiche convenzioni con le strutture sanitarie esterne al fine di consentire ai dipendenti di effettuare le visite mediche specialistiche a tariffe agevolate e direttamente all'interno delle varie Unità aziendali ⁽¹²⁴⁾.

Anticipazione del TFR

Nel corso della vita lavorativa molteplici sono le situazioni in cui le persone possano avere necessità di un anticipo del TFR. L'accesso ai servizi sanitari e la tutela della salute sono ambiti ai quali le parti firmatarie sono particolarmente sensibili. Pertanto, molte delle intese consentono ai lavoratori di accedere anticipatamente al trattamento di fine rapporto nel caso in cui si trovino d'improvviso a sostenere spese mediche generiche ⁽¹²⁵⁾, spese per patologie di particolare gravità e stati di tossicodipendenza ⁽¹²⁶⁾, spese per assistenza per coniuge/convivente e parenti in linea diretta con il lavoratore ⁽¹²⁷⁾. In una multinazionale piemontese, al fine di offrire un ulteriore strumento di aiuto concreto ai lavoratori con problemi di salute, è stato definito che i dipendenti con contratto a tem-

⁽¹²²⁾ Cfr. l'intesa Ducati.

⁽¹²³⁾ Cfr. in particolare il contratto aziendale Mondelez, secondo cui l'azienda riconosce la possibilità per i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano compiuto 40 anni alla data di gennaio 2015, di fruire di un check-up preventivo nell'ambito di convenzioni stipulate dall'azienda. All'interno di questo servizio il lavoratore dovrà contribuire alle spese nella misura del 40%; ulteriormente, il contratto aziendale Ducati introduce nuove coperture quali la medicina preventiva e le cure odontoiatriche e riabilitative, riducendo la quota prevista per i familiari a carico.

⁽¹²⁴⁾ Cfr. l'intesa Augusta Westland.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e l'integrativo Man, il quale estende la previsione anche ai componenti della famiglia del dipendente; l'integrativo Elantas richiede un'anzianità maturata di sei mesi presso l'azienda per richiedere l'anticipazione per spese mediche del lavoratore e/o dei familiari; l'integrativo Mondelez riconosce la possibilità in caso di spese da sostenere per patologie di grave infermità del figlio o del familiare a carico; le intese Basf e Findomestic prevedono un'anzianità di cinque anni per spese mediche e sanitarie del dipendente e dei parenti.

⁽¹²⁶⁾ Cfr. il CCNL Alimentare.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. l'integrativo Aon, nel quale le parti hanno concordato, entro il tetto corrispondente al 70% dell'ammontare del TFR maturato e disponibile, e ferma ed immutata ogni altra previsione di legge, la possibilità di erogare anticipazioni in tal senso.

po indeterminato possano accedere ad una seconda anticipazione del Tfr, trascorsi 4 anni dalla prima anticipazione e unicamente in caso di spese sanitarie per terapie e interventi straordinari ⁽¹²⁸⁾.

Intenzioni future in ambito di welfare della persona

Sembra importante fare menzione dell'esperienza di Ikea che ha preso impegno formale con le parti firmatarie dell'intesa aziendale circa l'intento di realizzare un sistema di convenzioni che «copra i bisogni delle differenti fasce di età e le differenti *life situations*». Al dipendente verrà pertanto data la possibilità di scegliere a quali strutture e servizi sanitari rivolgersi in base alle proprie esigenze personali e familiari.

5.2. Gestione del rapporto di lavoro del dipendente affetto da patologie

5.2.1. Flessibilità del rapporto di lavoro

Da full-time a part-time

Nella contrattazione collettiva nazionale e aziendale, la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time si manifesta, in forma scritta, attraverso l'uso di varie espressioni che rimandano al concetto di "volontarietà" di entrambe le parti, reversibile per il lavoratore. In particolare, alcuni contratti collettivi nazionali introducono, l'impegno da parte del datore di lavoro "a dare priorità" alle richieste di trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale, provenienti da soggetti con problemi di salute propri o dei familiari ⁽¹²⁹⁾.

Analoga situazione si riscontra in alcuni contratti integrativi, in cui si riconosce espressamente la priorità di trasformazione lasciando al lavora-

⁽¹²⁸⁾ Cfr. l'intesa Ferrero, secondo cui si agirà in tal senso indipendentemente dalla causale per cui sia stata chiesta la prima anticipazione. Viene inoltre previsto che la seconda anticipazione possa essere concessa nella misura massima del 70% dell'ammontare del TFR individuale residuo.

⁽¹²⁹⁾ Si veda, ad esempio, CCNL Vigilanza, CCNL Poste, CCNL Metalmeccanici. Diverso è il caso del CCNL Energia e Petrolio che esclude dal tetto quantitativo per l'utilizzo del part-time, le trasformazioni comportate da «gravi e comprovati motivi di salute oppure di assistenza dei familiari malati».

tore la possibilità di esercitare il diritto di richiedere il rientro all'orario lavorativo a tempo pieno in anticipo rispetto alla scadenza prevista. È il caso di alcuni contratti aziendali ⁽¹³⁰⁾, in cui l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale è ammesso con priorità per comprovati motivi di salute del richiedente o per curare i figli di età inferiore ai 14 anni o per altre esigenze di carattere personale specificate e comprovate. Accanto a questo strumento è contemplata anche la possibilità di modificare, sospendere o revocare l'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili per andare incontro alle esigenze di cura del dipendente ⁽¹³¹⁾, ed in caso di patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa ⁽¹³²⁾.

Lavoro da remoto

Nel campione di contratti si registra un numero alquanto esiguo di integrativi che disciplinano le forme di lavoro da remoto (telelavoro e *smart working*), facendo espresso riferimento ai casi di malattie di lunga durata ⁽¹³³⁾.

Permessi

Agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei dipendenti che devono sottoporsi a visite mediche è preoccupazione rinvenuta in alcune intese, che scelgono diverse soluzioni. La più frequente si sostanzia nella concessione di permessi retribuiti il cui monte orario e le cui modalità di fruizione variano ampiamente da una realtà e l'altra. Si passa da intese che prevedono ore di permesso aggiuntive con tetti ⁽¹³⁴⁾, accordi che scalano i permessi dal monte ore PAR ⁽¹³⁵⁾, soluzioni miste a seconda della

⁽¹³⁰⁾ Gli integrativi Sella&Mosca, Starwood Hotels, Carige Assicurazioni e Direct Lines, Coca-Cola, Groupama. I contratti aziendali Man, Ferrero, Saviola, Fis Montecchio, Fis Termoli, Findomestic e Aon.

⁽¹³¹⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Trasporto pubblico locale e l'intesa Leroy Merlin.

⁽¹³²⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e l'integrativo Leroy Merlin.

⁽¹³³⁾ Sul punto, si rimanda alla parte monografica del rapporto dedicata allo *smart working* e al telelavoro.

⁽¹³⁴⁾ È il caso ad esempio degli integrativi Comifar, Aon, Banca Popolare di Vicenza, Gtech, Mondelez, Basf, Findomestic e Leroy Merlin.

⁽¹³⁵⁾ Cfr. Lamborghini si limita a prevedere la possibilità di fruire di eventuali PAR, nella giornata di utilizzo dei permessi per visita medica specialistica, purché immediata-

malattia ⁽¹³⁶⁾, fino a casi di concessione di permessi retribuiti illimitati ⁽¹³⁷⁾. Da segnalare poi alcuni accordi ⁽¹³⁸⁾ che estendono la copertura dei permessi anche al tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo in cui il lavoratore sosterrà la visita.

Il mutamento di mansioni

Quanto alla compatibilità delle mansioni assegnate al lavoratore con il suo stato di salute, in alcuni CCNL ⁽¹³⁹⁾ si ritrova disciplinata la possibilità per il lavoratore di concordare differenti modalità di espletamento della prestazione lavorativa in luogo della fruizione di determinate tipologie di permessi per assistenza ai familiari in caso di grave infermità.

Interessante è la disposizione ⁽¹⁴⁰⁾ secondo cui, in caso di malattie che abbiano colpito il lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda si terrà conto delle indicazioni delle strutture pubbliche (servizi sanitari delle ASL o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni) che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore per una eventuale diversa collocazione dello stesso al fine di facilitarne il reinserimento nell'attività produttiva, anche utilizzando (ove possibile) orari flessibili e/o part-time nei casi in cui sia ritenuto opportuno dalle suddette strutture.

mente precedenti o successivi alla visita stessa.

⁽¹³⁶⁾ L'integrativo Allianz prevede la concessione di permessi retribuiti per comprovate necessità determinate da visite mediche e/o analisi cliniche e/o cure terapeutiche presso le strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale. Per i lavoratori portatori di handicap gravi o con familiari portatori di handicap gravi e bisognosi di assistenza riabilitativa continuativa o affetti da malattia grave attestata da certificazione medico specialistica, potranno essere concessi ulteriori permessi retribuiti per un massimo di 15 giorni lavorativi l'anno.

⁽¹³⁷⁾ Cfr. l'aziendale Direct Lines.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. le intese sottoscritte in Ducati, Findomestic, San Benedetto, Comifar e Motori Minarelli.

⁽¹³⁹⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Alimentari e il CCNL Cemento.

⁽¹⁴⁰⁾ Cfr. il CCNL Energia.

5.3. Eventi sospensivi e tutela del lavoratore

5.3.1. Aspettativa

In quasi tutti i CCNL è prevista la concessione di un'aspettativa normalmente non retribuita ⁽¹⁴¹⁾. Si tratta di un periodo durante il quale non decorre l'anzianità ai fini pensionistici, fruibile in modo continuativo o frazionato. Esso può essere concesso dal datore di lavoro compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. In taluni casi si indica genericamente la possibilità di richiedere aspettativa non retribuita per «motivi personali o familiari» ⁽¹⁴²⁾.

Malattie croniche

La modalità di concessione e la durata massima del periodo di aspettativa sono molto varie e spesso vaghe. Le parti sociali invitano talvolta le aziende «a prestare la massima attenzione» a specifiche e dettagliate condizioni come l'emodialisi, neoplasie, ovvero gravi malattie cardiocircolatorie ⁽¹⁴³⁾. In un caso è prevista la possibilità di godere di un'aspettativa non retribuita per i lavoratori ai quali venga certificato dalle autorità sanitarie competenti lo stato di tossicodipendenza, ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici, quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia ⁽¹⁴⁴⁾. In altri casi i contratti collettivi prevedono che per una si-

⁽¹⁴¹⁾ Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, lo prevedono, tra gli altri, i seguenti contratti: CCNL Chimici, CCNL Turismo, CCNL Terziario (Confcommercio), CCNL Metalmeccanici (industria).

⁽¹⁴²⁾ Il CCNL edilizia concede un periodo di aspettativa “al lavoratore non in prova della durata minima di 4 settimane consecutive per motivi personali o familiari”, anche in questo caso privato della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. Il CCNL Energia si limita a prevedere che l'azienda potrà “concedere, a richiesta, permessi non retribuiti a lavoratori che abbiano a carico familiari con gravi patologie croniche”.

⁽¹⁴³⁾ Cfr. il CCNL Cemento. Simili anche il CCNL Alimentari e il CCNL Bancari.

⁽¹⁴⁴⁾ Nel CCNL Cemento, i lavoratori ai quali venga accertato lo stato suddetto, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto, in aspettativa retribuita, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non

tuazione di malattia (senza elenco alcuno) possa essere fatta richiesta di aspettativa, alcuni per la durata massima di 12 mesi ⁽¹⁴⁵⁾, in alcuni settori prolungabile ulteriormente se vi è necessità di fare “terapie salvavita” ⁽¹⁴⁶⁾; altri indicano una durata variabile ⁽¹⁴⁷⁾, anche in relazione all’anzianità di servizio maturata al momento della richiesta ⁽¹⁴⁸⁾. Altre volte ancora sono state aggiunte disposizioni di miglior favore solo per talune singole situazioni: ad esempio, anziché prevedere l’aspettativa, sono indicati dei permessi retribuiti per emodialisi che non rientrano nel computo del periodo di conservazione del posto ⁽¹⁴⁹⁾.

Infine, talune disposizioni più recenti prevedono, per il lavoratore che abbia terminato il periodo di aspettativa, la possibilità di partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell’orario di lavoro ed inserendolo in turni che ne agevolino la frequenza ⁽¹⁵⁰⁾.

Congedo per gravi motivi familiari

L’aspettativa non è da confondere con il congedo per gravi motivi familiari che, invece, è disciplinato dall’articolo 2 del decreto ministeriale 21 luglio 2000 n. 278, né con il congedo straordinario per cure in favore dei mutilati e degli invalidi civili (*ex* articolo 7, decreto legislativo n. 119/2011), entrambi pressoché ignorati dalla contrattazione collettiva. Le disposizioni relative a tale istituto contenute nei contratti integrativi non

superiore a tre anni.

⁽¹⁴⁵⁾ CCNL Elettrici.

⁽¹⁴⁶⁾ CCNL Terziario.

⁽¹⁴⁷⁾ CCNL Impianti sportivi fissa a 180 giorni prolungabile, su richiesta, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici. Lo stesso vale per il CCNL Tessili, che fissa a 120 giorni il periodo di aspettativa per malattia.

⁽¹⁴⁸⁾ Per il CCNL Autotrasporti nei casi in cui questa non sia inferiore a tre anni, l’azienda concede un periodo massimo di 6 mesi, prolungabile però, per determinate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 6 mesi. Si segnala infine il caso del CCNL Chimici, in cui le parti hanno concordato l’eliminazione del requisito dell’anzianità di servizio per la richiesta di aspettativa per comprovate e riconosciute gravi necessità personali o familiari. Si assiste ad un aumento dal 50% al 100% dei giorni di assenza non computabili ai fini del computo per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.

⁽¹⁴⁹⁾ CCNL Elettrici.

⁽¹⁵⁰⁾ CCNL Ceramica.

presentano contenuti particolarmente distanti dalla normativa di settore. È il caso di tre integrativi analizzati: il primo prevede che il lavoratore in servizio effettivo da almeno 2 anni abbia diritto ad un periodo di congedo della durata massima di 3 mesi ⁽¹⁵¹⁾. In un secondo, invece, viene chiarito che esso verrà concesso anche per i casi di malattie croniche e/o psichiche ⁽¹⁵²⁾. Infine, in un terzo ⁽¹⁵³⁾ è disposto che, a fronte del protrarsi dell'assenza dal lavoro a causa di una delle patologie gravi e continuative indicate dal CCNL che comportino terapie salvavita periodicamente documentate, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo non retribuita, fino a guarigione clinica e comunque per un massimo di 6 mesi, successivamente alla durata già prevista dal CCNL.

5.3.2. Comporto

Durante la sospensione del rapporto a causa della malattia, il lavoratore ha diritto, ai sensi dell'articolo 2110 c.c., alla conservazione del posto di lavoro per il periodo che è stabilito dalle norme della contrattazione collettiva. Il raggiungimento del c.d. "periodo di comporto" può avvenire a causa di un'unica assenza per malattia che si protrae per tutto il lasso di tempo indicato, oppure mediante più assenze interrotte dal godimento di periodi di ferie, permessi, dal rientro al lavoro.

Criteri per la determinazione del periodo di comporto

I contratti nazionali e gli integrativi aziendali utilizzano criteri diversi per la rispettiva determinazione della sua durata massima. Alcuni CCNL fanno riferimento alla "malattia" genericamente indicata: il periodo cresce corrispondentemente all'aumentare dell'anzianità aziendale del dipendente ⁽¹⁵⁴⁾; in altri, invece, esso è il medesimo per tutti i lavoratori, in-

⁽¹⁵¹⁾ Cfr. l'integrativo Banca Carige. Tale durata potrà essere frazionata fino a 6 periodi di 15 giorni ciascuno.

⁽¹⁵²⁾ Cfr. l'integrativo HP. Decorre l'anzianità di servizio e verrà corrisposta una retribuzione mensile pari al 30% di quella relativa all'ultimo mese in cui ha lavorato. Ai fini del computo delle mensilità supplementari (13° e 14°) il periodo verrà valutato al 30%. Al termine dei 120 giorni il lavoratore ammalato o infortunato potrà richiedere altri 60 giorni, durante i quali maturerà la sola indennità di anzianità. Resta fermo l'obbligo della documentazione con certificati medici delle assenze sopra descritte.

⁽¹⁵³⁾ Cfr. l'integrativo Ikea.

⁽¹⁵⁴⁾ È il caso, ad esempio dei CCNL Alimentari, CCNL Bancari, CCNL Edili,

dipendentemente dall'anzianità oppure dalla categoria legale di inquadramento ⁽¹⁵⁵⁾.

Di recente le parti sociali hanno iniziato ad inserire clausole volte a indicare periodi più lunghi di conservazione del posto di lavoro a fronte dell'acquisita consapevolezza che esistono patologie particolarmente impegnative, per la necessità di seguire terapie o per effettuare ricoveri più o meno lunghi. La varietà di diciture utilizzate non consente, tuttavia, di avere criteri uniformi in materia. Nella maggior parte dei casi, infatti, appaiono evidenti trattamenti differenti tra lavoratori, anche tra coloro cui è applicabile lo stesso contratto, in ragione del fatto che sono indicate espressamente alcune patologie e non altre ⁽¹⁵⁶⁾.

Nell'analisi svolta sulla contrattazione aziendale in materia, invece, alcuni casi aziendali sono di particolare rilevanza. Specificatamente, in un primo caso si prevede che l'azienda comunicherà ai soli fini informativi al lavoratore la sua esatta posizione al più tardi entro 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporta. Il riconoscimento del valore della tutela della salute trova concreta applicazione nell'elevazione, su esplicita richiesta del lavoratore, fino a 18 mesi complessivi del termine previsto dall'articolo 47 del vigente CCNL, punto 1) co. 4, in caso di lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi inerenti il sistema nervoso centrale, l'apparato muscolo-scheletrico, il sistema cardio vascolare o da malattie derivanti da incidenti e/o interventi chirurgici con esiti invalidanti sulle capacità fisico-motorie ed intellettuali del lavoratore. In un secondo ⁽¹⁵⁷⁾ si dichiara che l'azienda conferma l'impegno a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione per i lavoratori assenti per malattia e affetti da gravi patologie oncologiche, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata

CCNL Elettrici.

⁽¹⁵⁵⁾ È il caso, ad esempio dei CCNL Terziario, CCNL Lapedei, CCNL Studi professionali.

⁽¹⁵⁶⁾ Il CCNL Elettrici, ad esempio, è previsto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi durante il quale non si devono computare le assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Coley o le degenerazioni ospedaliere. Nel comporta per sommatória il periodo è elevato a 18 mesi, da calcolarsi nei 36 mesi precedenti. Nel CCNL Studi professionali vi è un'estensione del periodo di comporta in caso di determinate malattie espressamente indicate, quali patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley.

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. l'integrativo Gucci.

dal medico curante al medico competente e nel rispetto delle normative vigenti ⁽¹⁵⁸⁾.

La sospensione del periodo di comporto

Altro istituto, previsto in taluni contratti, è la c.d. sospensione del periodo di comporto: il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende (per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi) il decorso del comporto per un massimo di sessanta giorni dall'inizio dell'evento: nel caso di patologie oncologiche, e patologie cronicodegenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, il comporto viene sospeso per gli eventi morbosi riferibili ad esse, per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 120 giorni dall'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi ⁽¹⁵⁹⁾.

In un contratto aziendale ⁽¹⁶⁰⁾, le parti concordano che in caso di gravi malattie (uricemia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie) debitamente certificate, il dipendente avrà diritto, previa richiesta scritta da effettuarsi entro le 24 ore precedenti alla scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto, alla sospensione dal lavoro per un massimo di 12 mesi del rapporto di lavoro. Durante tale periodo di sospensione non decorrerà alcuna voce retributiva né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

L'allungamento del periodo di comporto

In alcuni casi ⁽¹⁶¹⁾ il periodo di comporto è aumentato del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in caso di tbc,

⁽¹⁵⁸⁾ In aggiunta a quanto esposto nel testo, l'azienda si impegna a mantenere la costanza retributiva dal 181esimo al 250esimo giorno. I lavoratori che intendono beneficiare di quanto sopra dovranno presentare all'azienda apposita richiesta di aspettativa retribuita (dal 181esimo giorno al 250esimo) e non retribuita (successivamente al 250esimo giorno) per malattia (o grave infortunio) a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del 180esimo giorno di assenza.

⁽¹⁵⁹⁾ Cfr. il CCNL per i dipendenti dell'industria del vetro.

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr. l'integrativo Sella e Mosca.

⁽¹⁶¹⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Bancari. Anche il CCNL Lapedei si limita ad aumentare il periodo di comporto in caso di determinate malattie, quali le malattie onco-

nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS). In questi casi i periodi di conservazione del posto, a seconda dell'anzianità del dipendente, variano da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 30 mesi complessivi.

Casistiche particolari

Alcuni CCNL ⁽¹⁶²⁾, infine, menzionano esplicitamente la tubercolosi, richiamandosi a quanto previsto a livello legislativo: il riferimento è al ricovero presso Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc con diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro. In un integrativo ⁽¹⁶³⁾, invece, si presume che su richiesta del lavoratore, per un massimo di due volte nell'anno solare, l'azienda fornisca entro dieci giorni lavorativi (dalla richiesta esercitata dal dipendente) un prospetto riassuntivo delle malattie effettuate, utile al calcolo del periodo di compenso ⁽¹⁶⁴⁾.

5.3.3. Indennità di malattia

Com'è noto, in caso di malattia debitamente certificata, è l'INPS l'Istituto competente all'erogazione delle prestazioni a sostegno del lavoratore ⁽¹⁶⁵⁾. Nella contrattazione collettiva, in riferimento all'istituto in

logiche, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile o in caso di necessità di sottoporsi a particolari interventi terapeutici, quali l'emodialisi e il trapianto di organi, aumentandolo del 50%.

⁽¹⁶²⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL per i dipendenti da Impianti sportivi e del CCNL Turismo.

⁽¹⁶³⁾ Cfr. l'integrativo Oerlikon.

⁽¹⁶⁴⁾ L'azienda informerà il dipendente con almeno 15 giorni di anticipo, del sopraggiungere del superamento del periodo di compenso di malattia utile ai fini della conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore potrà quindi richiedere un incontro con la direzione aziendale, eventualmente assistito da un RSU da lui indicato, al fine di verificare l'attivazione degli strumenti contrattuali utili alla conservazione del posto di lavoro.

⁽¹⁶⁵⁾ Le indennità corrisposte dall'Inps però non garantiscono il medesimo trattamento retributivo che spetta al dipendente per le giornate di lavoro, in quanto generalmente – per i lavoratori del settore terziario, turismo e per gli operai del settore industria - tali indennità ammontano al 50% della retribuzione dal quarto al ventesimo giorno di assenza e al 66,66 % della retribuzione media giornaliera dal ventunesimo al centottantesimo giorno di assenza. Al fine di compensare le perdite di reddito conseguenti a tali disposizioni, i contratti collettivi prevedono che il datore di lavoro eroghi delle in-

esame, alcuni CCNL ⁽¹⁶⁶⁾ hanno previsto, corrispondentemente alla dilatazione del periodo di comporto, una dilatazione del periodo in cui il lavoratore percepisce un trattamento pari alla retribuzione media giornaliera ⁽¹⁶⁷⁾.

Particolarmente interessante è la normativa in tema di trattamento della carenza prevista dal contratto collettivo per il settore terziario. Le disposizioni in materia ampliano le tutele retributive per i dipendenti affetti da determinate patologie gravi, a fronte invece di un intervento, volto a contrastare le pratiche dell'assenteismo strategico, che prevede una riduzione dell'indennità a carico del datore di lavoro nei primi tre giorni di malattia negli eventi di malattia successivi al secondo nel corso dell'anno solare ⁽¹⁶⁸⁾.

Nella contrattazione aziendale vi sono soluzioni diverse e variamente articolate. In un primo caso ⁽¹⁶⁹⁾ si prevede – fermo restando quanto previsto dal CCNL – che l'integrazione dell'indennità a carico INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro per i giorni dal quarto al vente-

tegrazioni alle indennità corrisposte dall'Inps.

Secondo le norme di questo contratto, al lavoratore assente per malattia spetta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Inps che permette il seguente trattamento economico complessivo: 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni; 75% della retribuzione giornaliera dal 4 al 20 giorno; 100% della retribuzione giornaliera dal 21° giorno in poi.

⁽¹⁶⁶⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Studi professionali, del CCNL Elettrici, e del CCNL Lapidari.

⁽¹⁶⁷⁾ Ad esempio il periodo di 90 giorni di estensione del periodo di comporto in caso di determinate malattie sia retribuito al 100% per i primi 2 mesi ed al 50% per il terzo mese; nel caso di unico evento il lavoratore ha diritto alla retribuzione intera per 12 mesi o in caso di pluralità di eventi per 18 mesi, compresi eventuali periodi di degenza. In caso di assenze dovute alle particolari malattie per cui è prevista l'estensione del periodo di comporto a 32 mesi, il lavoratore ha diritto alla retribuzione piena per i primi 24 mesi ed ad una retribuzione pari al 70% per ulteriori 8 mesi.

⁽¹⁶⁸⁾ Di fatti, al terzo evento di malattia, nei primi tre giorni spetterà il 75% della retribuzione complessiva, che scenderà alla misura del 50% al quarto evento. In occasione del quinto evento e per quelli successivi per il periodo di carenza non si percepirà più alcuna retribuzione. La norma illustrata non si applica in determinati casi che le parti hanno ritenuto meritevoli di particolare attenzione: Ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi; Malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; Sclerosi multipla o progressiva e qualsiasi patologia grave e continuativa che renda necessario il ricorso a terapie salvavita (quali le malattie oncologiche); Malattia insorta a partire dallo stato di gravidanza della lavoratrice.

⁽¹⁶⁹⁾ Integrativo Allianz.

simo, sia determinata in modo da raggiungere complessivamente le misure della retribuzione netta spettante in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro al 100% ⁽¹⁷⁰⁾. In un secondo ⁽¹⁷¹⁾ si presume che l'azienda integrerà l'indennità di malattia corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per la totalità del periodo di comporto per il personale a tempo indeterminato (escluso il personale assunto con contratto di apprendistato). Per il personale in forza a tempo determinato l'integrazione spetterà solo per il periodo di spettanza dell'indennità di malattia ⁽¹⁷²⁾. Tale meccanismo di integrazione è previsto anche da un terzo integrativo ⁽¹⁷³⁾, il quale prevede inoltre che, a livello di trattamento economico, le cure termali vengono equiparate alle assenze per malattia, laddove la documentazione prodotta risulti conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia ed alle disposizioni dettate dall'ente previdenziale erogatore. In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia, il datore concorrerà per la quota di propria competenza, secondo i criteri in atto per la malattia, in rapporto a quanto effettivamente erogato dall'ente previdenziale.

6. Il pilastro della formazione e dell'istruzione

I punti chiave dell'analisi

- A tutti i livelli negoziali si registra una buona diffusione di strumenti di conciliazione tanto per le attività formative connesse alla specifica posizione lavorativa, tanto per le attività formative (studio e istruzione) esterne.

⁽¹⁷⁰⁾ Relativamente ai casi in cui l'indennità giornaliera sia corrisposta dall'Inps in misura ridotta (in caso ricovero ospedaliero) le società integreranno la metà della parte di indennità non corrisposta dall'Inps ai sensi delle disposizioni vigenti. Si prevede inoltre che le cure termali vengano equiparate all'assenza per malattia laddove la documentazione prodotta sia conforme a quella prevista dalla vigente normativa in materia. In caso di riconoscimento dell'indennità di malattia le società concorreranno per la quota di propria competenza.

⁽¹⁷¹⁾ Integrativo Coin.

⁽¹⁷²⁾ In caso di ricovero ospedaliero l'azienda corrisponderà un'integrazione economica dal quarto al ventesimo giorno, pari al 50% della riduzione che l'Inps applica all'indennità a proprio carico, ma solo a favore di lavoratori senza familiari a carico.

⁽¹⁷³⁾ Integrativo Sma.

- Seppur presenti, e salvo alcune buone pratiche, registrano una minore diffusione strumenti come borse di studio e contributi monetari a favore dei lavoratori e dei familiari.

6.1. Formazione professionale

Congedi e permessi per le attività formative

Congedi e permessi retribuiti per le attività formative sono le misure più ricorrenti all'interno del campione analizzato, anche nella contrattazione territoriale ⁽¹⁷⁴⁾. In alcuni CCNL, le parti hanno convenuto che per i lavoratori non in prova, intenzionati a frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte, sussistano dei permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso ⁽¹⁷⁵⁾. Due aziende ⁽¹⁷⁶⁾ del campione esaminato confermano o incrementano il monte ore a disposizione dei dipendenti per le attività di formazione, mentre un'altra ⁽¹⁷⁷⁾ accoglie le richieste di congedo per formazione di durata minima di 4 mesi consecutivi avanzate dai dipendenti.

⁽¹⁷⁴⁾ Quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione edile, riservano uno spazio significativo alla formazione professionale, riconoscendo l'importanza sia della riqualificazione di lavoratori edili già occupati, sia della promozione e valorizzazione delle professionalità acquisite sia, infine, della ricerca di strumenti adeguati al coinvolgimento dei giovani nei processi formativi. Il 34,4% dei permessi retribuiti previsti dai contratti provinciali agricoli coincide con quelli "per formazione continua", dove per formazione si intende quella professionale, favorita tramite la partecipazione a specifici corsi di addestramento.

⁽¹⁷⁵⁾ Cfr. il CCNL Cemento.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. l'intesa Lamborghini che aumenta il monte ore medio individuale annuo dedicato alle attività formative da 32 a 40 ore sul triennio; oltre all'integrativo Barilla, con il quale le parti hanno confermato per il prossimo triennio 16 ore di formazione (teorica e/o pratica) pro capite/media per anno solare ad ogni persona.

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. l'integrativo Zara.

Part-time

Nel valutare le eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, alcune intese indicano tra i criteri prioritari «le esigenze di formazione continua»⁽¹⁷⁸⁾.

Corsi di formazione promossi dalle imprese

In diversi accordi sono stati rinvenuti rimandi alla disciplina specifica dei corsi di formazione. Differenti sono gli obiettivi che le aziende intendono perseguire attraverso la creazione di specifici percorsi formativi, in particolare: in alcuni casi si enfatizza il loro ruolo strategico al fine di valorizzare la professione delle risorse umane⁽¹⁷⁹⁾; alcuni integrativi mirano al raggiungimento di specifici target societari⁽¹⁸⁰⁾; altri convengono di istituire idonei meccanismi per il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto⁽¹⁸¹⁾. A titolo esemplificativo, Luxottica si impegna a valorizzare il percorso di formazione *on the job* con particolare attenzione al personale che si trova in un percorso di graduale inserimento nell'organizzazione al fine di mantenere e sviluppare il *know-how* strategico.

La formazione per la sicurezza e per le rappresentanze sindacali

Ricorrenti sono poi i temi della salute, sicurezza e ambiente in molteplici intese. Le parti firmatarie organizzano pertanto sia corsi formativi che informativi rivolti a tutte le figure professionali⁽¹⁸²⁾. Alcuni contratti

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr., ad esempio, gli integrativi aziendali Fis Termoli e Fis Montecchio.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. il CCNL Alimentare ad esempio prevede attività di formazione volte ad acquisire professionalità specifiche, a cogliere le opportunità occupazionali del mercato, ad un costante aggiornamento dei lavoratori. Vedi anche il CCNL Chimici. A titolo esemplificativo, in ambito aziendale, nel contratto Mondelez, le parti, prevedono dei percorsi formativi mirati di una o due settimane destinati a potenziare le competenze tecniche e funzionali dei dipendenti; ancora, l'integrativo Man prevede l'attuazione di corsi specialistici mirati, volti ad esempio a migliorare il livello professionale dei lavoratori, ad adeguare la prestazione lavorativa alle specifiche richieste aziendali, ovvero a mutare i profili e le conoscenze professionali in relazione ai processi di innovazione tecnologica.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. il contratto aziendale Benetton.

⁽¹⁸¹⁾ Cfr. Ferrero.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. il CCNL Chimici e gli integrativi aziendali Luxottica, Ferrero, Bayer, Sa-

si soffermano con particolare attenzione sulla programmazione di percorsi formativi rivolti agli RLS e ai RLSSA ⁽¹⁸³⁾. Altre aziende offrono corsi sulla guida sicura a vantaggio dei dipendenti che utilizzano frequentemente l'automobile per spostamenti di carattere professionale ⁽¹⁸⁴⁾.

Molti gli integrativi che prestano attenzione alla formazione degli RSU/RSA ⁽¹⁸⁵⁾. Sul punto, si segnala l'ultimo rinnovo del CCNL Chimici che ha previsto uno specifico intervento formativo in favore delle rappresentanze sindacali aziendali, articolato su due moduli: uno dedicato alle relazioni industriali nel settore e l'altro focalizzato su tematiche strettamente aziendali.

Libretto formativo del dipendente

Alcuni dei contratti aziendali esaminati ⁽¹⁸⁶⁾ dispongono formalmente l'adozione e l'implementazione di un libretto formativo personale del dipendente che consenta di mappare e registrare le attività di formazione effettuate che siano state debitamente certificate.

Altre misure

In alcuni contratti emerge un interesse delle parti contraenti anche futuro ⁽¹⁸⁷⁾ verso la costruzione di percorsi formativi volti a far fronte ai

viola, Elantas, Benetton, Basf.

⁽¹⁸³⁾ Cfr. il CCNL Alimentare e il CCNL Cemento prevede a favore del RLSSA, oltre ai permessi retribuiti, 24 o 16 ore annue (variabili a seconda del settore e delle unità produttive) retributive aggiuntive da dedicare alla formazione, mentre a livello aziendale Ferrarelle incrementerà di ulteriori 8 ore le iniziative formative degli RLS; l'integrativo aziendale Barilla prevede che gli RLS nell'ambito del coinvolgimento in progetti formativi per una media annua individuale di 8 ore, saranno interessati, in via sperimentale, assieme ai RSPP, ad una "giornata della sicurezza" i cui contenuti e programmi saranno definiti successivamente. Anche l'intesa Fis Termoli conferma l'attenzione alle attività di informazione e formazione da realizzare nei confronti degli RLSSA; mentre l'integrativo Aon assicura al RLS ulteriori 30 ore annue per partecipare ai corsi di formazione.

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. l'intesa Bayer.

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. a livello aziendale previsioni in tal senso sono a previste dalle intese Bayer, Augusta Westland e Ducati.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr., ad esempio, le intese Coca Cola, Giovanni Rana, Ferrero, Mondelez e Barilla nel settore alimentare, ma anche Ducati e TenerasiDalmine nell'industria metalmeccanica.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. i contratti aziendali Ducati, Basf e Aon. Con specifico riferimento ai corsi

cambiamenti del mercato ⁽¹⁸⁸⁾, al bilanciamento dei tempi vita-lavoro ⁽¹⁸⁹⁾, a far sì che le competenze e le capacità dei dipendenti possano adattarsi alle differenti esigenze produttive e di contesto legate a processi di ammodernamento e ristrutturazione dell'organizzazione aziendale ⁽¹⁹⁰⁾. Altre realtà costruiscono percorsi informativi tagliati sulle esigenze specifiche dei propri dipendenti in materia di welfare aziendale, assistenza sanitaria e *work-life balance* ⁽¹⁹¹⁾. Infine, la padronanza di lingue straniere rappresenta una competenza di insostituibile valore per la competitività di un'azienda che intrattenga rapporti commerciali con l'estero. Un accordo, in particolare, valorizza questo aspetto e esorta la partecipazione del personale a corsi di perfezionamento della lingua inglese, purché la frequentazione avvenga fuori dall'orario di lavoro e dietro preventiva autorizzazione da parte della Direzione del personale, stanziando un parziale rimborso delle spese sostenute ⁽¹⁹²⁾.

6.2. Diritto allo studio e spese d'istruzione per dipendenti e loro familiari

6.2.1. Strumenti di conciliazione

Permessi

Diversi contratti collettivi, anche territoriali ⁽¹⁹³⁾, mettono a disposizione dei loro dipendenti permessi retribuiti a carico dell'impresa per permettere la regolare frequentazione dei cicli di studio universitari ⁽¹⁹⁴⁾,

di aggiornamento professionali linguistici, si vedano le intese Motori Minarelli, Fis Termoli e Montecchio, Lamborghini, Leroy Merlin e Ferrero.

⁽¹⁸⁸⁾ Cfr. l'intesa Gtech sul punto prevede infatti un impegno dell'azienda a mantenere l'offerta formativa coerente con le esigenze di attività e dei singoli segmenti di business, in rapporto alle evoluzioni che possono derivare dal mutamento degli scenari di mercato.

⁽¹⁸⁹⁾ Cfr. il CCNL Chimici.

⁽¹⁹⁰⁾ Cfr. le intese Bayer, Barilla e Saviola.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Benetton.

⁽¹⁹²⁾ Cfr. l'integrativo Aon. Tale contributo, pari al 70% delle spese sostenute, verrà erogato su richiesta degli interessati.

⁽¹⁹³⁾ I permessi per il recupero scolastico rappresentano, ad esempio, il 31,2% dei permessi contrattati negli accordi provinciali del settore agricolo.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr. CCNL Cemento, il CCNL Alimentare; si veda infine il contratto aziendale

di sostenere prove di esame ⁽¹⁹⁵⁾, di frequentare corsi di studio correlati all'attività dell'azienda ⁽¹⁹⁶⁾, altrimenti corsi di natura sperimentale, connessi sia al recupero degli anni scolastici persi rientranti nel ciclo scuola dell'obbligo, sia alle esigenze di alfabetizzazione degli adulti ⁽¹⁹⁷⁾. Alcuni contratti riconoscono l'importanza sociale che riveste il volontariato e mettono a disposizione dei dipendenti permessi non retribuiti ed altri strumenti di flessibilità per lo svolgimento di attività di volontariato in orario di lavoro ⁽¹⁹⁸⁾. Anche la sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi è prevista in alcuni accordi ⁽¹⁹⁹⁾. Merita menzione l'intesa aziendale di San Benedetto che, al fine di garantire ai propri dipendenti la possibilità di conciliare pienamente i tempi di studio e lavoro, concede ai lavoratori la possibilità di integrare i permessi di cui sono già titolari con quelli di natura sindacale che non siano stati usufruiti dalle rappresentanze sindacali in azienda ⁽²⁰⁰⁾. Infine, solo un contratto aziendale ⁽²⁰¹⁾ attribuisce un ruolo di rilievo allo studio della lingue straniere, disponendo il riaccredito di due giornate di ferie per ogni settimana di corso intensivo frequentato dai lavoratori durante il periodo delle ferie estive per l'apprendimento della lingua inglese.

Flessibilità oraria per esigenze scolastiche e di studio

In un ristretto numero delle intese del campione, sei per la precisione ⁽²⁰²⁾, l'esercizio del diritto allo studio costituisce una corsia preferenziale,

Lamborghini.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr. il CCNL Alimentare, il contratto aziendale Aon, il contratto aziendale Eataly.

⁽¹⁹⁶⁾ Cfr. il CCNL Alimentare.

⁽¹⁹⁷⁾ Cfr. il CCNL Alimentare.

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. a livello aziendale, il riferimento va alle intese concluse in Ducati e Aon, mentre a livello nazionale si segnala il CCNL Alimentare.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr., per tutti, il CCNL Alimentare prevede a favore dei dipendenti con almeno 5 anni di anzianità di servizio la possibilità di richiedere congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 12 mesi, continuativo o frazionato.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto, in cui i permessi in oggetto potranno essere utilizzati, previa richiesta, nell'anno successivo da studenti lavoratori con i requisiti richiesti dal CCNL di riferimento per un massimo di 100 ore pro capite nell'arco del triennio.

⁽²⁰¹⁾ Cfr. l'integrativo Mondelez.

⁽²⁰²⁾ A titolo esemplificativo si vedano il contratto aziendale Saviola, l'azienda FIS, sia Montecchio che Termoli, il contratto aziendale Findomestic; anche il CCNL Alimentare e il contratto aziendale Eataly.

per ottenere la trasformazione o la modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale. In un contratto nazionale è stata rinvenuta la possibilità di procedere direttamente ad assunzioni con orario part-time⁽²⁰³⁾. Un solo integrativo⁽²⁰⁴⁾ prevede la possibilità di assumere studenti in orario part-time. Da ultimo, sono due le intese che prevedono la possibilità di sospendere temporaneamente o modificare l'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili per finalità connesse allo studio⁽²⁰⁵⁾.

6.2.2. Sostegno economico

Borse di studio

La sensibilità delle aziende nei confronti del pieno esercizio del diritto allo studio dei propri dipendenti si sostanzia nello stanziamento, rinvenuto in cinque intese aziendali⁽²⁰⁶⁾, di borse di studio a diretto favore dei lavoratori o dei loro familiari. L'importo viene solitamente graduato a seconda del livello di istruzione e viene concesso per l'acquisto di libri per i figli dei dipendenti⁽²⁰⁷⁾. Ancora, lo studio delle lingue straniere rappresenta una componente fondamentale del percorso formativo di una persona: Mondelez lo valorizza attraverso lo stanziamento di 4 borse di studio di durata annuale presso un college in Gran Bretagna da destinare ai figli più meritevoli dei dipendenti per un soggiorno⁽²⁰⁸⁾. Un ulteriore strumento che le parti hanno predisposto al fine di valorizzare ed investire sulla cultura e sull'istruzione scolastica è il *Piano Welfare*. Attraverso l'adesione a tale Piano, destinato alle aree professionali o ai quadri diret-

⁽²⁰³⁾ In tal senso, il CCNL Terziario prevede la possibilità di realizzare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali, per le giornate di sabato o domenica cui potranno accedere studenti lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti.

⁽²⁰⁴⁾ Cfr. Leroy Merlin.

⁽²⁰⁵⁾ Nel dettaglio, il CCNL Alimentare prevede questa possibilità dinanzi ad un preavviso di almeno 20 giorni; il preavviso si riduce ad una settimana nel Contratto aziendale Leroy Merlin.

⁽²⁰⁶⁾ Cfr. le intese Basf, Mondelez, Ducati, Fis (Termoli), Motori Minarelli.

⁽²⁰⁷⁾ Cfr. l'intesa Basf prevede che tali borse di studio saranno del valore di 400 euro per le facoltà universitarie, 200 euro per le scuole medie superiori e 150 euro per le scuole medie inferiori.

⁽²⁰⁸⁾ Cfr. l'integrativo Mondelez, secondo cui le borse fruibili copriranno un periodo di massimo tre settimane e la fascia di età dei giovani che potranno partecipare a tale progetto va dai 14 ai 17 anni.

tivi, i dipendenti avranno quindi la possibilità di ottenere l'erogazione del premio aziendale anche sotto forma di rimborsi per le spese inerenti allo studio ⁽²⁰⁹⁾. Si segnala infine l'intesa Luxottica che, premesso un forte impegno del gruppo per diffondere il valore della cultura digitale tra i dipendenti e i loro familiari in linea diretta, prevede che il monte ore destinato dal CCNL ad attività formative per i lavoratori, purché inutilizzato nell'anno di riferimento, potrà essere convertito in borse di studio (del valore da concordarsi tra le parti) a beneficio dei figli dei dipendenti per finanziare percorsi di formazione nell'ambito della cultura digitale ⁽²¹⁰⁾.

Contributi monetari a favore dei lavoratori e dei familiari

In una intesa del campione analizzato è stata rinvenuto lo stanziamento di una somma annuale a favore di quei lavoratori assunti a tempo indeterminato interessati a conseguire un titolo di studio. L'importo verrà graduato sulla base della spendibilità del titolo conseguito per il perseguimento delle finalità aziendali. Un altro integrativo del campione prevede invece l'erogazione di un assegno destinato ai figli dei dipendenti quale contributo alla copertura delle tasse universitarie del primo anno di studi ⁽²¹¹⁾. Ancora, e in ottica solidaristica, un'altra soluzione individuata dalle parti ⁽²¹²⁾ consiste nel valutare caso per caso iniziative volte al sostegno finanziario dei dipendenti che si trovino ad affrontare le spese scolastiche dei figli. Una previsione specifica e che merita menzione è contenuta nel CCNL Alimentare, il quale disciplina gli oneri in capo ai datori di lavoro delle aziende del comparto alimentare i cui dipendenti risiedono in località prive di edifici scolastici. In questo caso specifico, ai datori di

⁽²⁰⁹⁾ Cfr. Findomestic, secondo cui le tipologie rimborsabili sono: le spese di iscrizione alla scuola materna, elementare, media o superiore, alle università, alle scuole di specializzazione, ai master; le spese per acquisto dei testi scolastici e universitari; le spese per corsi di lingua straniera e le spese di iscrizione a corsi presso il conservatorio o istituti per alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Analogo sistema è previsto dall'integrativo Lanfranchi.

⁽²¹⁰⁾ Cfr. l'intesa Luxottica, che prevede la conversione suddetta fino ad un controvalore lordo massimo complessivo di 20.000 ore nel periodo di vigenza del presente contratto, all'interno del programma di welfare aziendale.

⁽²¹¹⁾ Cfr. Il contratto aziendale Ferrero prevede l'erogazione di un assegno fino all'importo massimo di 800 euro per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato che abbiano conseguito il diploma di scuola superiore secondaria di secondo grado con una votazione uguale o superiore a 90/100.

⁽²¹²⁾ Cfr. Comifar.

lavoro spetta il pagamento degli abbonamenti ai servizi ferrotranviari a favore dei figli dei lavoratori, al fine di rimborsare le spese dei giornalieri spostamenti pendolari. Una innovativa previsione è stata rinvenuta nell'integrativo Eataly: l'azienda si impegna a fornire ai propri dipendenti dei badge di riconoscimento che permetteranno loro di fruire di sconti nel settore didattica ed eventi. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, due degli integrativi analizzati ⁽²¹³⁾ incentivano gli studi attraverso la corresponsione di un bonus premio per il conseguimento di titoli scolastici e universitari.

Anticipazione del TFR

Quattro contratti aziendali ⁽²¹⁴⁾ concedono ai propri dipendenti la possibilità di accedere anticipatamente al trattamento di fine rapporto (TFR) per far fronte a spese scolastiche e universitarie dei dipendenti stessi e dei figli.

Formazione per i figli dei dipendenti

Ancora, la direzione aziendale di Ferrero ha concordato con le rappresentanze sindacali di coltivare lo sviluppo professionale non solo dei dipendenti, titolari di un contratto a tempo indeterminato, ai quali viene offerta la possibilità di acquisire un diploma di qualifica professionale riconosciuto partecipando ad un percorso di studi presso le diverse sedi aziendali, ma anche dei figli del personale aziendale assunto a tempo determinato, ai quali l'azienda apre le porte concedendo loro la possibilità di effettuare uno stage formativo, della durata di un mese, presso una delle sedi europee del gruppo, sotto conseguimento del titolo di laurea di primo livello.

⁽²¹³⁾ Cfr. il contratto aziendale Aon contratto aziendale Comifar.

⁽²¹⁴⁾ Cfr. le intese Man, Ikea, Ducati, Basf.

7. Sostegno al reddito, servizi ricreativi, mobilità e trasporti

I punti chiave dell'analisi

- In alcuni contratti analizzati, le parti hanno concordato iniziative specifiche che possano incidere sulla qualità della vita dentro e fuori l'ambiente di lavoro attraverso strumenti di supporto e di agevolazione, non sempre strettamente monetaria per i lavoratori. Diffuse sono il ricorso a misure per il sostegno al reddito dei dipendenti, la creazione di Cral aziendali e servizi ricreativi, così come gli strumenti per agevolare la mobilità sul territorio ed i servizi di trasporto dei lavoratori.
- Le misure per il sostegno al reddito dei lavoratori comprendono in larga misura l'anticipo del trattamento di fine rapporto per ragioni connesse all'abitazione, buoni pasto e mense aziendali, beni di prima necessità e generi in natura, prestiti e mutui a tasso agevolato.

Misure per il sostegno al reddito

Fermo restando il valore assegnato e riconosciuto al trattamento di fine rapporto, quale necessaria componente destinata a concorrere e ad assicurare al lavoratore, per il futuro, un livello adeguato di tutela pensionistica, diverse intese ⁽²¹⁵⁾ prevedono la disponibilità dell'azienda a concedere ai dipendenti richiedenti una anticipazione sul trattamento di fine rapporto non solamente nell'ambito del diritto allo studio, della sanità e della conciliazione vita-lavoro, come abbiamo riportato nei precedenti paragrafi, ma anche in caso di acquisto, affitto o depositi e anticipi per il contratto di locazione della prima casa per sé o per i figli, oppure ristrutturazione e/o manutenzione straordinaria della stessa in caso di calamità naturali ⁽²¹⁶⁾; affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge

⁽²¹⁵⁾ Cfr. le intese Ikea, Man, Aon, Leroy Merlin, San Benedetto, Basf, Busitalia, Cardif, Ducati, Elantas, Findomestic, Mondelez, Motori Minarelli.

⁽²¹⁶⁾ Cfr. L'intese Aon, Leroy Merlin, Basf, Busitalia,, Elantas, Findomestic, Fis Termoli, Ikea, Mondelez, Motori Minarelli e Ducati che consente la concessione solo dopo che i dipendenti "abbiano avuta riconosciuta la temporanea o definitiva inagibilità della propria abitazione e che a fronte di ciò debbano sostenere spese improvvise e non previste".

o dal convivente ⁽²¹⁷⁾; acquisto di automobile ⁽²¹⁸⁾ o motociclo ⁽²¹⁹⁾; in caso di eventuale acquisto di azioni di società del Gruppo ⁽²²⁰⁾; in caso di familiare di primo grado o convivente *more uxorio*, che abbia perso il posto di lavoro (mobilità o Aspi) o sia oggetto di cassa integrazione, oppure disoccupato da oltre 18 mesi ⁽²²¹⁾ oppure per oneri derivati da cause civili o penali in cui il dipendente sia di parte ⁽²²²⁾.

Prestiti

Sette intese intendono consolidare e rafforzare la propria disponibilità ad attivare delle convenzioni con aziende fornitrici di servizi e beni di utilità generale al fine di offrire tariffe agevolate ai dipendenti. Alcune intese ⁽²²³⁾ mettono a disposizione dei lavoratori che ne avessero la necessità la possibilità di ottenere da parte delle società un prestito personale o un finanziamento a tasso agevolato. Altre ⁽²²⁴⁾ hanno provveduto, pertanto, ad attivare convenzione tramite la quale i dipendenti potranno stipulare contratti di mutuo fondiario.

Shopping bag

Le parti sottoscriventi tre integrativi convengono che i collaboratori in forza con contratto a tempo indeterminato abbiano diritto ad una c.d. *shopping bag* ⁽²²⁵⁾ costituita da prodotti di uso quotidiano oppure ad uno

⁽²¹⁷⁾ Cfr. l'integrativo Ikea.

⁽²¹⁸⁾ Cfr. gli integrativi Ikea, Man, Motori Minarelli, Basf, che più puntualmente specifica che il trattamento verrà concesso per la sostituzione di autovettura con più di otto anni di immatricolazione e più di due effettiva proprietà.

⁽²¹⁹⁾ Cfr. l'intesa Motori Minarelli.

⁽²²⁰⁾ Cfr. L'intesa Findomestic che concede questa possibilità ai lavoratori che partecipano al capitale del Gruppo direttamente o indirettamente con l'impegno a trattenerle per almeno un anno.

⁽²²¹⁾ Cfr. l'intesa Ducati.

⁽²²²⁾ Cfr. l'intesa Basf.

⁽²²³⁾ Cfr. le intese Busitalia, Findomestic, Fis Montecchio e Cardiff. Quest'ultima circoscrive la concessione del prestito aziendale ai soli casi di acquisto di immobile ad uso abitativo; ristrutturazione anche parziale della prima casa di abitazione; acquisto di arredamento; acquisto auto per il riscatto contributivo degli anni di laurea ai fini pensionistici.

⁽²²⁴⁾ Cfr. l'intesa Findomestic.

⁽²²⁵⁾ Cfr. l'intesa Autogrill, che stabilisce il controvalore della shopping bag nella

sconto sugli acquisti nei punti vendita del gruppo sulla merceologia in vendita ⁽²²⁶⁾. Una sola intesa ⁽²²⁷⁾ offre su base mensile ai propri collaboratori generi in natura.

Cral aziendali e servizi ricreativi

Alcuni integrativi aziendali riconoscono esplicitamente l'importanza di attivare attività culturali, ricreative e sportive a favore dei propri dipendenti ⁽²²⁸⁾. Le parti sottoscriventi convengono pertanto di avviare attività creative e sociali a livello di siti produttivi ⁽²²⁹⁾ o di incontrarsi quanto prima per confrontarsi sulla creazione di un Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (d'ora in poi Cral), che tenga in debito conto le peculiarità aziendali anche in tema di distribuzione territoriale ⁽²³⁰⁾. Altre intese formalizzano la creazione immediata del Cral ⁽²³¹⁾ o si impegnano a sostenere le attività del Cral esistente attraverso un versamento annuale in cifra fissa per ogni dipendente regolarmente iscritto ⁽²³²⁾. Due intese ⁽²³³⁾ mettono poi a disposizione degli attivisti o dei componenti il direttivo del circolo aziendale dei permessi, non retribuiti e retribuiti, rispettivamente, per l'espletamento dell'incarico. Oltre all'offerta ludico-

misura di euro 50 per l'anno 2015 e di 100 per gli anni 2016,2017 e 2018.

⁽²²⁶⁾ Cfr. l'intesa Leroy Merlin, la quale specifica che lo sconto è fruibile esclusivamente tramite pagamento degli acquisti effettuati direttamente dal lavoratore dipendente o dal proprio coniuge o convivente, e l'integrativo Eataly, i cui dipendenti possono fruire dei servizi di ristorazione con unno sconto del 20 %, da applicarsi anche al settore didattico/eventi.

⁽²²⁷⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto concede ai propri dipendenti bevande omaggio pari a n. 2 confezioni bibita e n.2 confezioni acqua oppure n.6 confezioni acqua.

⁽²²⁸⁾ Cfr., ad esempio, le intese Ykk, Saviola, Luxottica, San Benedetto, Busitalia e Findomestic.

⁽²²⁹⁾ Cfr. le intese Saviola e Busitalia. Quest'ultima dispone più genericamente che in attuazione del CCNL TPL possono essere contrattate forme di associazionismo finalizzate al sostegno di attività culturali, sociali, e ricreative dei lavoratori.

⁽²³⁰⁾ Cfr. l'intesa Findomestic.

⁽²³¹⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto, che puntualmente specifica che la quota annuale dei soci iscritti al Circolo sarà direttamente detratta a cura dell'azienda dallo stipendio e versata nel conto corrente del circolo stesso. Inoltre, i componenti il direttivo del Cral San Benedetto potranno usufruire di 500 ore/anno di monte ore di permessi o in accordo con la direzione del personale, concordare forme alternative di contribuzione.

⁽²³²⁾ Cfr. l'intesa Ykk, che contribuirà a finanziare le attività del circolo effettuando annualmente un versamento di 55 euro per ogni dipendente regolarmente iscritto.

⁽²³³⁾ Cfr. le intese Luxottica e San Benedetto.

ricreativa del Cral aziendale, l'intesa San benedetto formalizza per tutti i collaboratori il diritto di partecipare alla gita aziendale, che si svolgerà ogni due anni, pari a 1,5 giorni all'anno ⁽²³⁴⁾.

Mobilità e trasporti

In considerazione della diffusa incidenza della mobilità interessante il personale, tre intese prevedono l'erogazione mensile o annuale di buoni carburante ⁽²³⁵⁾ o rimborsi chilometrici e di pagamento di eventuali pedaggi al personale cui venga richiesto dall'azienda l'uso del proprio autoveicolo per motivi di servizio ⁽²³⁶⁾. Laddove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità diffusa per raggiungere il luogo di lavoro, altre intese ⁽²³⁷⁾ si impegnano ad attivarsi con le società di trasporto pubblico in concessione rappresentando compiutamente le esigenze dei lavoratori per migliorare i servizi e per effettuare le corse su tutte le tratte consuete, da tutti i capolinea e con orari compatibili con quelli di lavoro. Merita menzione l'integrativo Ducati in cui le parti, consapevoli dell'importanza delle necessità di minimizzare i possibili disagi e rischi legati ai percorsi in itinere, desiderano intraprendere azioni concrete volte ad agevolare la mobilità legata al territorio. Nello specifico, le parti intendono dare avvio a studi di fattibilità atti a valutare le esigenze dei dipendenti, affinché si possa arrivare a proporre soluzioni di mobilità sostenibile volte ad agevolare i lavoratori nel raggiungimento del posto di lavoro, ridurre le emissioni di Co2 ed aderire ai migliori standard italiani ed europei sulla mobilità sostenibile. Nell'ambito della mobilità sostenibile e agevolata, l'integrativo Ducati si impegna ad affrontare le tematiche relative all'ipotesi di ampliamento del parcheggio al fine di renderlo fruibile alla totalità dei dipendenti interessati, mentre l'intesa Lamborghini dispone di riservare una quota di posti alle lavoratrici in stato di gravidanza.

⁽²³⁴⁾ L'intesa San Benedetto specifica che per i dipendenti stagionali la quota a carico dell'azienda sarà pari al 50%, se nei precedenti 24 mesi il lavoratore ha maturato più di sei mesi di attività lavorativa; per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato la partecipazione alla gita è subordinata al fatto di essere in forza al momento dell'effettuazione della stessa.

⁽²³⁵⁾ Cfr. gli integrativi Autogrill e Fis Montecchio.

⁽²³⁶⁾ Cfr. l'integrativo Findomestic.

⁽²³⁷⁾ Cfr. le intese Luxottica, Augusta Westland e Ducati.

Sezione II

IL “LAVORO AGILE” NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. La regolazione dello *smart working* nella contrattazione aziendale. – 2.1. Definizione. – 2.2. Destinatari e criteri e modalità d'accesso. – 2.3. Modalità di svolgimento. – 2.4. Modalità e motivi di recesso. – 2.5. Contenuti ulteriori. – 2.6. Lavoro agile e telelavoro. – 3. Flessibilità oraria e retribuzione a risultato oltre lo *smart working*. – 3.1. Istituti dell'orario di lavoro. – 3.2. La retribuzione a risultato: cottimo e premi sulla produttività. – 4. Conclusioni

Executive summary

La presente ricerca si propone di analizzare la regolazione delle forme di lavoro agile nella contrattazione collettiva, considerando un campione di 915 contratti aziendali e 20 CCNL sottoscritti nel periodo 2012-2015 (fonte ADAPT, www.farecontrattazione.it). Sebbene nella contrattazione aziendale si rintraccino primi tentativi di disciplina sistematica dello smart working, in sovrapposizione a forme di sperimentazione unilaterale da parte delle aziende, la dimensione quantitativa di questi accordi resta comunque limitata (0,8%). Dal punto di vista qualitativo, l'obiettivo perseguito dalle parti sembra essere quello di consentire una maggiore agilità nella gestione di forme di lavoro da remoto, superando alcune rigidità che si ritiene abbiano frenato la diffusione del telelavoro. L'operazione tuttavia continua a scontare il limite di un'interpretazione normativa che presenta, al momento, alcuni profili di incertezza (per esempio in materia di salute e sicurezza). Gli accordi, inoltre, si concentrano principalmente sulla flessibilità spaziale della prestazione, mancando l'obiettivo di creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati. La valutazione non cambia se ci si sposta dall'analisi delle intese aziendali che regolano in modo specifico lo smart working, all'analisi della disciplina contrattuale di alcuni istituti che presentano delle caratteristiche affini ai modelli organizzativi riconducibili all'idea di lavoro agile (per esempio fasce di flessibilità, trasferte e missioni, reperibilità, forme di retribuzione a risultato). Dalla disamina di questa tipologia di contratti emerge che tali istituti – salvo rare eccezioni – non contribuiscono in modo sostanziale e diretto ad attenuare la dimensione e i vincoli spazio-temporali della prestazione lavorativa, né a promuovere una idea del lavoro incentrata prevalentemente sui risultati.

1. Introduzione

La presente ricerca si propone di analizzare la regolazione delle forme di lavoro agile nella contrattazione collettiva al fine di valutare, nella prospettiva di un intervento legislativo in materia, vincoli, opportunità e limiti del quadro contrattuale rispetto ad una evoluzione delle forme organizzative del lavoro in cui il lavoratore è retribuito più in funzione dei risultati, e meno in funzione della presenza fisica in un determinato luogo di lavoro o del rispetto di un determinato vincolo orario. In particolare, il secondo paragrafo è dedicato alla disamina dei contenuti di 8 contratti collettivi aziendali che disciplinano in modo sistematico la prestazione lavorativa in regime di *smart working* ⁽¹⁾. Accanto a questa tipologia di in-tese, la contrattazione collettiva disciplina alcuni istituti che presentano delle caratteristiche affini ai modelli organizzativi riconducibili all'idea di *lavoro agile*. Dell'analisi di questi istituti, che interessano tanto l'orario di lavoro che le forme retributive a risultato, si occupa il terzo paragrafo. Salvo dove diversamente specificato, l'analisi è effettuata su un campione di 915 contratti integrativi aziendali e 20 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti nel periodo 2012-2015 (banca dati ADAPT, www.farecontrattazione.it).

Dalla ricerca possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- lo *smart working* è già presente nella contrattazione collettiva a conferma dell'agibilità di questo modello organizzativo a legislazione vigente;
- limitata è tuttavia la diffusione dell'istituto (solo 8 contratti su 915), a conferma della importanza di una normativa di tipo pro-mozionale;
- profili di incertezza normativa ostacolano al momento il pieno successo delle sperimentazioni contrattuali;

⁽¹⁾ Il campione di riferimento del presente studio è costituito da 8 accordi collettivi di secondo livello (gruppo, azienda, stabilimento). I settori rappresentati sono quello bancario/assicurativo (5 accordi, ampiamente prevalente); alimentare (1 accordo); o). Si tratta degli unici accordi di questa natura rinvenuti all'interno di un campione di 915 contratti collettivi aziendali.

- la contrattazione non contribuisce in modo sostanziale ad attenuare i vincoli spaziali e orari della prestazione lavorativa;
- nella contrattazione risulta carente una visione del lavoro che sappia stimolare una cultura dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori;
- è, dunque, necessario un cambio di passo delle parti, in vista di un ripensamento dell'organizzazione del lavoro che vada oltre le limitate forme di flessibilità riconosciute nelle prime sperimentazioni contrattuali sullo *smart working*.

2. La regolazione dello *smart working* nella contrattazione aziendale

Gli accordi specifici sullo *smart working* ⁽²⁾ presi in rassegna presentano, di massima, i seguenti nuclei tematici: premesse, definizione, individuazione dei criteri e delle modalità di accesso e disciplina del recesso; disciplina delle modalità di svolgimento e contenuti ulteriori relativi a trattamenti retributivi, aspetti di salute e sicurezza e formazione/informazione.

Dall'analisi della prassi contrattuale in materia emergono le seguenti evidenze:

- **a livello definitorio**, la contrattazione guarda allo *smart working* come a una **forma di lavoro da remoto (diversa e ulteriore rispetta a quella del telelavoro) svolta in alternanza tra la sede di lavoro e luoghi esterni e con prevalenza della prestazione in sede**, in continuità con la definizione contenuta nel cd. ddl

⁽²⁾ Si aderisce qui al concetto di *smart working* delineato dal CIPD, *HR: Getting smart about agile working*, November 2014, 3-4, come un approccio all'organizzazione del lavoro improntato alla migliore efficienza nel raggiungimento degli obiettivi del lavoro grazie ad una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, in parallelo con l'ottimizzazione di strumenti e luoghi di lavoro. Forma che si caratterizza, tra le altre cose, per «un alto grado di autonomia e una filosofia di responsabilizzazione; [...] indicatori di prestazione basati sui risultati» oltre che sulla «flessibilità di luoghi e posti di lavoro».

Mosca (vedi *infra*). Rispetto ai luoghi di lavoro si riscontra una certa ritrosia negli accordi a lasciare il lavoratore libero di scegliere dove lavorare, laddove si preferisce spesso individuare come luogo esterno il domicilio;

- rispetto ai **contenuti**, gli accordi dimostrano senza dubbio la capacità delle parti di **regolamentare il fenomeno nella sua globalità**, dalle modalità di adesione a quelle di recesso dal programma, passando per una disciplina minuziosa delle modalità applicative;
- la **criticità maggiore**, al di là dei profili riguardanti l'incertezza normativa (vedi *infra*), riguardano **un limite di visione rispetto alla trasformazione del lavoro**: lo strumento risulta essere un mezzo per il raggiungimento di una migliore conciliazione vita-lavoro e di obiettivi di produttività e riduzione dei costi, a prescindere da un ripensamento globale sul ruolo dei dipendenti, in chiave di riconoscimento di una effettiva autonomia e responsabilizzazione rispetto a risultati ed obiettivi.

2.1. Definizione

La contrattazione collettiva, sulla scorta di e in conformità con la definizione contenuta nel disegno di legge Mosca citato ⁽³⁾, è tendenzialmente univoca nel caratterizzare il proprio modello come una forma di lavoro da remoto in alternanza svolto con una prevalenza del lavoro prestatato presso le sedi aziendali.

Quanto alle sedi esterne da cui svolgere la prestazione, da segnalare come per alcuni accordi rientri nella sperimentazione anche la prestazione svolta in luoghi aziendali diversi dalla sede di assegnazione (Intesa Sanpaolo, BNL, Unicredit) o addirittura “da cliente” (per esempio Intesa Sanpaolo), mentre un altro statuisca espressamente che la forma di lavo-

⁽³⁾ Ai fini della definizione del suo ambito applicativo, art. 1, comma 1, lett. A), il disegno di legge Mosca inserisce questa condizione: «esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, per un orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito».

ro disciplinata si presenta solo laddove svolta al di fuori di sedi aziendali (General Motors Powertrain).

Al di là di questo profilo, i luoghi individuati per la prestazione sono diversi, con limiti più o meno stringenti: si va dalla residenza/domicilio o altro luogo comunque concordato (per esempio Intesa Sanpaolo); a qualunque localizzazione indicata dal dipendente nella quale dichiara di svolgere la prestazione (BNL); al luogo idoneo rispetto alla policy aziendale e alla normativa di salute e sicurezza a scelta del lavoratore (per esempio Snam).

Dal punto di vista delle sedi di lavoro si riscontra una certa timidezza da parte degli accordi, che pur riconoscendo che la tecnologia consente di lavorare da qualsiasi luogo in qualsiasi momento, solo in minima parte consentono una piena libertà per il lavoratore nella determinazione del posto da dove fornire la propria prestazione, preferendo spesso riferirsi al domicilio.

Gli aspetti relativi ai tempi, pur essendo contenuti nella parte relativa alle modalità di svolgimento, rilevano, a livello di definizione del modello, quanto alla quantità massima di lavoro che può essere prestato al di fuori delle sedi aziendali: talvolta si specifica che non può mai essere prevalente rispetto a quella prestata presso sedi aziendali (Intesa Sanpaolo, Zurich), talaltra questo requisito della non prevalenza viene raggiunto imponendo dei limiti massimi in giorni (per esempio BNL) o anche in ore (Barilla). Ciò differenzia tali sperimentazioni da altre precedenti e assimilabili – anche rispetto ai contenuti che si vedranno – al modello di cui sopra, in cui, fatta salva l’alternanza, non venivano specificati i tempi massimi di lavoro fuori ufficio, da concordare con il responsabile di riferimento e caratterizzati da occasionalità (ST Microelectronics; Nestlé)⁽⁴⁾.

Infra si vedrà la correlazione tra la definizione temporale del modello e la disciplina relativa al telelavoro, di fonte legale e contrattuale, vigente.

In questo senso si deve anticipare come non è raro che gli accordi statuiscano espressamente che la forma disciplinata nell’accordo «non si configura come telelavoro» (Zurich; in senso conforme ad esempio BNP Paribas).

⁽⁴⁾ L’accordo 30 maggio 2011 con cui le parti concordano l’adozione di un programma definito di lavoro agile, in alternativa al telelavoro così recita «il *Lavoro Agile* potrà essere adottato in via sperimentale per attività che [...] a differenza del Telelavoro: [...] non vengano svolte stabilmente a distanza, ma in modo non continuativo, sporadico, ovvero limitato ad un breve periodo di tempo».

Infine, pur prescindendo spesso gli accordi dal citarlo in sede di definizione, l'utilizzo di strumentazioni informatiche al fine dello svolgimento della prestazione, è comunque sempre richiamato nonché, come si vedrà, disciplinato nel dettaglio.

Non si presentano, invece, se non con riferimento a delle premesse generiche, prospettive di promozione di un lavoro posto in essere per obiettivi e risultati e riguardanti la responsabilizzazione del lavoratore rispetto al suo apporto lavorativo nel contesto aziendale.

2.2. Destinatari e criteri e modalità d'accesso

Gli accordi specificano il campo di applicazione della sperimentazione o del programma di lavoro agile, delineandone le caratteristiche ed individuando i lavoratori che ne possono beneficiare. L'individuazione dei soggetti coinvolti è operata attraverso diversi parametri.

Condizioni tecniche ed organizzative

Alcuni criteri rispondono a delle esigenze connesse al tipo di prestazione svolta dal lavoratore e alle particolarità del lavoro agile: questi parametri si configurano come mere specificazioni delle condizioni necessarie per lo svolgimento di una prestazione in regime di *smart working*. In questo senso, si possono leggere le previsioni in tema di compatibilità delle mansioni del lavoratore rispetto allo svolgimento della prestazione in un luogo diverso dell'azienda, con riferimento anche alle strumentazioni necessarie per l'adempimento (per esempio BNP, General Motors Powertrain; peculiare l'accordo Snam che condiziona «l'adesione alla modalità Smart Working [alla] disponibilità di una linea di connessione dati veloce presso il luogo in cui si intende svolgere l'attività»).

Alle condizioni tecniche si affiancano condizioni di tipo organizzativo: la compatibilità oltre che con le mansioni è richiesta anche rispetto al ruolo e agli altri aspetti di natura organizzativa e/o soggettiva (Barilla, Snam). Anche a ciò, oltre che alla natura sperimentale dei programmi, si può ricollegare la scelta, prevista in un gran numero di accordi di limitare l'accesso ad alcune strutture, aree o funzioni specificamente individuate (per esempio Intesa Sanpaolo, Banca Etica BNL). Nella stessa logica possono leggersi, inoltre, quegli accordi che prevedono limitazioni a particolari categorie di lavoratori: alcuni riservano il lavoro agile soltanto ai

quadri direttivi (Banca Etica); altri, viceversa, accettando impiegati, quadri, dirigenti, aprono l'accesso sostanzialmente a tutta la compagine lavorativa (BNP).

Scelte di politica gestionale

Un'altra ottica da cui valutare i criteri inseriti negli accordi è quella delle scelte di tipo organizzativo e di politica gestionale dell'impresa: si tratta di dinamiche che non sono estranee nemmeno ai criteri sopra individuati.

In questa ottica per alcuni accordi risulta rilevante il criterio dell'anzianità di servizio: in questo modo, il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, particolarmente importante nell'ambito del lavoro da remoto, si sostanzia negli anni di servizio del lavoratore (Intesa Sanpaolo). Diversi accordi collettivi, inoltre, individuano i lavoratori ammessi in base alla tipologia contrattuale con la quale questi sono stati assunti. In particolare, mentre alcuni prevedono di coinvolgere sia i lavoratori assunti a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato (Barilla), altri invece restringono l'accesso ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato (Intesa Sanpaolo). Alcuni accordi specificano nelle condizioni di accesso la possibilità o meno di aderire per i lavoratori assunti con contratti di lavoro part-time (No: Snam; Sì: per esempio BNP; Sì, ma solo per part-time orizzontale: Barilla). Un accordo prevede l'esclusione dei dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (Intesa Sanpaolo).

Sperimentalità

Ancora, altri limiti rispetto all'applicazione dei programmi, frutto del carattere sperimentale del lavoro agile, possono poi riguardare le unità produttive e le aziende del gruppo in cui la sperimentazione è avviata (BNL).

Sostenibilità del lavoro

Infine, da citare, la possibilità di inserire dei parametri che permettano di privilegiare nell'accesso soggetti che presentano determinate condizioni di salute o gestione dei tempi, in un'ottica di sostenibilità del lavoro. Da questo punto di vista è interessante in particolare un accordo (Barilla)

in cui si prevedono modalità di svolgimento più favorevoli (tempi maggiori) per soggetti interessati da invalidità, impegni di cura propri o di terzi, o con figli in tenera età. Oltre che per prevedere modalità di svolgimento parzialmente diverse, questi criteri ed altri dello stesso tenore (ad esempio l'anzianità anagrafica) possono essere inseriti alla stregua di criteri di scelta, nel momento in cui non si voglia, come avviene spesso soprattutto nelle prime fasi, aprire a tutto il personale tale sperimentazione.

All'individuazione dell'ambito soggettivo dei potenziali beneficiari della prestazione segue l'individuazione delle modalità di attivazione/accesso. Alla richiesta su base volontaria da parte del dipendente, sempre specificata, può seguire un'autorizzazione (Intesa Sanpaolo), un accordo individuale, un accordo in sede sindacale (BNP) o ancora la sottoscrizione di lettera/contratto di adesione al programma (Snam, BNL).

2.3. Modalità e motivi di recesso

Specularmente ai criteri di accesso, gli accordi collettivi individuano la disciplina relativa al recesso dal programma, delineandone modalità e motivi con riferimento al singolo accordo, ma anche con riferimento ad alcuni uffici o alla sperimentazione nella sua totalità.

Modalità: preavviso e obbligo di motivazione

Un primo profilo rispetto alle modalità di recesso è quello relativo all'obbligo di preavviso: numerosi accordi individuano l'obbligo di preavviso, tanto in capo al datore di lavoro, quanto in capo al lavoratore. Le tempistiche individuate sono diverse, ma contenute, per quanto attiene il campione considerato, entro il massimo dei 15 giorni (Zurich). Altri accordi, invece, specificano la facoltà di recedere per il datore di lavoro senza preavviso al ricorrere di determinate condizioni tanto gestionali e organizzative, quanto di tipo soggettivo (per esempio Snam).

Ancora dal punto di vista procedimentale e formale, alcuni accordi richiedono che il recesso sia espressamente motivato (per esempio BNP), mentre altri specificano che il giudizio sottostante la revoca è insindacabile (BNL).

Motivi di recesso

Quanto ai motivi di recesso, i criteri individuati dagli accordi rispondono a diverse logiche ed esigenze.

Alcuni motivi sono collegati ad una modificazione delle condizioni originarie rispetto al momento dell'avvio del lavoro agile: in particolare, il trasferimento o l'assegnazione ad una nuova unità produttiva o la variazione delle mansioni si configurano come cambiamenti che possono incidere sulla compatibilità del lavoro agile rispetto alla prestazione lavorativa. Per questo motivo, alcuni accordi prevedono che l'autorizzazione venga automaticamente meno in tali evenienze, riconoscendo al contempo la possibilità di procedere ad una nuova autorizzazione (BNL, Intesa Sanpaolo).

Altri motivi rispondono, invece, ai potenziali risultati negativi della sperimentazione: ad esempio, dal lato aziendale, l'incompatibilità con il modello organizzativo, mentre dal lato dei dipendenti, problematiche di *work-life balance*, nel caso in cui la prestazione risulti particolarmente gravosa e incida negativamente nel bilanciamento lavoro/vita privata (Zurich).

In questo senso occorre interrogarsi su quale ruolo possa giocare la produttività del dipendente nell'ambito della conferma o della revoca dai programmi di *smart working*?

Un calo di produttività del lavoratore potrebbe configurarsi quale criterio giustificativo della revoca? Negli accordi analizzati la produttività del singolo non è presa in considerazione quale autonomo motivo di recesso: tuttavia, essa potrebbe rientrare in ragione di clausole aperte, quali quelle relative «a ragioni tecnico/organizzative/produttive» (Snam) o di quelle previsioni che richiedono specificamente al dipendente il mantenimento di uno standard qualitativo della prestazione (Barilla). D'altronde gli accordi sottolineano il focus sui risultati, ad esempio citando tra gli obiettivi della sperimentazione quello di «rafforzare la cultura della performance, della responsabilità individuale e della fiducia reciproca» (BNP).

Per quanto la misurazione della produttività potrebbe configurare una causa giustificatrice della revoca dell'autorizzazione a prestare in modalità di “lavoro agile”, si ritiene che a livello gestionale si debba ritenere preferibile una misurazione dei risultati riferita al singolo ufficio o al gruppo di lavoro. La valutazione a livello aziendale, invece, incide – come spesso gli accordi specificano – su eventuali modifiche necessarie al

programma o sulla volontà di proseguire con lo stesso (per esempio Snam, Barilla).

Il termine della sperimentazione configura una causa di automatica revoca: negli accordi si può trovare specificato che l'accesso alla modalità di lavoro «non fa nascere il diritto del lavoratore a continuare le modalità di Lavoro Agile dopo la conclusione del periodo negoziato» (BNP, Barilla).

I criteri possono anche seguire una prospettiva integrata, relativa alla gestione del personale: ad esempio è stato introdotto quale elemento di valutazione per continuare ad essere ammessi nel programma quello dello smaltimento di ferie e rol (Barilla).

Provvedimenti disciplinari e comportamenti disciplinarmente rilevanti

Infine, in alcuni accordi si prefigura la possibilità che i provvedimenti disciplinari possano avere effetto rispetto al proseguimento della prestazione in regime di *smart working* (BNP, BNL). La previsione, criptica, ci porta ad interrogarci su quale spazio possano avere comportamenti disciplinarmente rilevanti rispetto alle modalità di recesso dall'accordo. Occorrerà, infatti, interrogarsi sulla compatibilità di un recesso motivato da un comportamento disciplinarmente rilevante rispetto alla normativa in tema di sanzioni disciplinari ⁽⁵⁾: è una sanzione (ontologicamente) disciplinare? Deve essere portata a conoscenza tramite affissione? Comporta un mutamento definitivo del rapporto di lavoro? Su questo punto, un riferimento importante potrebbe essere fornito dalla giurisprudenza e dalla dottrina relative alle ipotesi di trasferimento disciplinare.

2.4. Modalità di svolgimento

Quanto alle modalità di svolgimento della prestazione, diversi sono gli aspetti trattati dagli accordi, da quelli relativi alla quantità di lavoro che è possibile prestare a distanza, a quelli relativi alla programmazione, dai profili relativi alla collocazione spazio-temporale della prestazione a quelli che riguardano la strumentazione utilizzata.

⁽⁵⁾ Si pensi, in particolare, all'art.7 l. n. 300/1970, cd. Statuto dei lavoratori.

Limiti quantitativi e programmazione

Rispetto al profilo quantitativo, gli accordi presentano diverse articolazioni, prevedendo il numero di giorni o di ore in settimane, mesi, o anni in cui è possibile svolgere la prestazione in regime di *smart working*. Per i motivi sopra prefigurati risulta sempre prevalente la modalità di prestazione in sede, ma si può comunque notare una diversa propensione rispetto alla strutturalità della sperimentazione (per esempio 2 gg/settimana Zurich, 8 gg/mese Intesa Sanpaolo, 32 ore/mese Barilla).

Dal punto di vista della programmazione molteplici sono gli aspetti che trovano risposta nell'ambito degli accordi. Uno di questi riguarda la frazionabilità dei giorni, ovvero se la prestazione in regime di *smart working* debba avvenire a giornata intera o possa essere usufruita anche tramite mezze giornate (non frazionabili: General Motors Powertrain; mezze giornate: Barilla).

Un profilo di rilievo riguarda, poi, l'impostazione di fondo rispetto ai giorni in cui la prestazione è adempiuta da remoto. Si possono distinguere due diverse politiche: a giorni fissi, ovvero giorni stabiliti prima dell'inizio dell'accesso alla sperimentazione (Zurich), o a giorni variabili, decisi di volta in volta (per esempio Snam, Barilla). Un accordo prevede le due alternative (BNP).

Da tale impostazione discende la necessità di prevedere dei sistemi di programmazione periodica delle prestazioni di lavoro agile, che differiscono, quanto alla cadenza, a seconda dei diversi accordi (per esempio «di massima settimanalmente», Intesa Sanpaolo). Un caso eccezionale è previsto da un accordo in cui, data l'occasionalità propria della forma di sperimentazione usata (10 giorni in un anno), si richiede la sola istanza di autorizzazione con almeno un giorno di anticipo (General Motors Powertrain).

Quanto alla programmazione, alcuni accordi arrivano a disciplinare anche le possibili modifiche, tanto con riferimento ai programmi a data fissa quanto per quelli a data variabile (Zurich; Intesa Sanpaolo).

Collocazione spazio-temporale, reperibilità e straordinari

Nella maggioranza dei casi gli accordi prevedono un inquadramento orario della prestazione predeterminato in correlazione temporale con l'orario di lavoro praticato in azienda (per esempio Snam; BNL); permanente, peraltro, predeterminato anche laddove si preveda la possibilità di

una diversa articolazione concordata con il responsabile (Barilla). Un solo accordo presenta un contenuto in controtendenza, laddove prevede che «la giornata lavorativa effettuata in modalità SW sarà caratterizzata dall'assenza di un orario di lavoro e dalla piena autonomia nell'erogazione della prestazione» (Zurich).

Al tema dell'orario di lavoro si riconnettono altre previsioni, che si trovano sovente negli accordi, relative alla reperibilità del dipendente nell'arco della giornata: il lavoratore sarà tenuto a rendersi reperibile da parte dell'azienda nel corso del suo orario di lavoro (per esempio Snam; Barilla) o in una fascia oraria predeterminata (General Motors Powertrain).

Ancora connesso all'orario di lavoro è il tema dello straordinario: in questo senso la posizione comune è quella di negare la possibilità di svolgere lavoro straordinario nell'ambito delle prestazioni rese in regime di lavoro agile. Fanno eccezione gli accordi che concedono la possibilità di svolgere straordinari, ove previsto e previa autorizzazione, se prestati da altra sede aziendale o "da cliente" (BNL, Intesa Sanpaolo).

Da questo punto di vista si può notare come la contrattazione, pur affermando la necessità di una maggiore focalizzazione sui risultati, non sia riuscita a svincolarsi dalla predeterminazione oraria della prestazione.

Dei profili relativi alla collocazione spaziale della prestazione si è detto in sede di definizione del modello: rispetto alle concrete modalità operative il focus risulta essere sulla sicurezza del lavoratore e dei dati trattati, richiedendo che il lavoro sia prestato da un luogo idoneo (Barilla, Snam).

Strumentazioni

Infine, un tema centrale negli accordi, spesso trattato con una disciplina di dettaglio, è quello relativo alle strumentazioni e alle apparecchiature utilizzate dal dipendente. In questo senso, da notare l'assenza della prospettiva di BYOD, dal momento che la quasi totalità degli accordi considerati prevede l'utilizzo di strumentazioni fornite dall'azienda ad eccezione, talvolta specificata, dell'utilizzo della rete internet (per esempio BNL; BNP). Per le strumentazioni assegnate si prevede un uso improntato alla massima cura delle stesse, alle direttive aziendali vigenti in materia e al rispetto del c.d. TU sulla sicurezza sul lavoro (per esempio Intesa Sanpaolo; Snam).

Nello stesso ambito i contratti di secondo livello si interessano di disciplinare i comportamenti da tenere in caso di malfunzionamento delle apparecchiature, prevedendo obblighi che vanno dalla comunicazione immediata con possibile rientro in sede fino alla necessità di operare il giorno successivo dalla sede di lavoro (per esempio Zurich, BNL).

2.5. Contenuti ulteriori

All'interno degli accordi si possono leggere dei contenuti ulteriori: alcuni si ripetono in tutti gli accordi, altri rappresentano delle specificità.

Motivazione del diniego

Partendo da queste ultime è interessante, in particolare, segnalare una previsione espressamente contenuta all'interno di un accordo, il quale prevede non solo che l'azienda prenderà in considerazione tutte le proposte presentate, ma anche che essa «ha l'onere di motivare eventuali rifiuti alle richieste secondo criteri obiettivi legati alle esigenze dell'Ufficio/Banca» (BNP). Tale statuizione acquisisce un certo rilievo, non solo e non prevalentemente di disciplina: si tratta di una previsione che avvicina all'idea che la richiesta di tale forma di lavoro rappresenta un diritto, con la conseguenza che il rifiuto necessita di una motivazione. Essa si pone, quindi, sulla scia di interventi legislativi di altri ordinamenti: si pensi alle normative inglesi e olandesi che pur hanno ambiti applicativi più estesi rispetto al concetto di lavoro flessibile ⁽⁶⁾.

Trattamenti retributivi, compensativi e gestionali

Altri contenuti riguardano trattamenti particolari, di carattere retributivo, compensativo o gestionale. Tra questi il profilo più disciplinato dagli accordi è quello relativo ai buoni pasto: mentre alcuni confermano l'erogazione del buono pasto anche per le giornate di lavoro da luogo ex-

⁽⁶⁾ Per la normativa inglese si veda l'*Employment Rights Act* del 1996, con la modifica a partire dal giugno 2014 che estende a tutti i lavoratori, che rispettino certe condizioni, il diritto di chiedere forme flessibili di lavoro (prima solo genitori con figli minori); per l'Olanda in materia è recentemente intervenuto il *Wet Flexible Werken*, che introduce alcune previsioni migliorative, a partire dal 1 gennaio 2016, a quanto già in materia previsto dal *Wet aanpassing arbeidsduur*.

tra-aziendale (per esempio BNL, Snam), altri prevedono la non comminazione dello stesso (per esempio Zurich, General Motors Powertrain). Tra gli altri aspetti trattati, si possono citare quelli riguardanti i trattamenti relativi al pendolarismo e alle missioni (Intesa Sanpaolo; BNL) e ai permessi (Snam, Zurich).

Formazione/informazione e salute e sicurezza

Contenuti strutturali sono quelli legati alla formazione/informazione dei dipendenti e alla loro salute e sicurezza: si tratta di profili strettamente interconnessi, anche in funzione di obblighi specifici in materia di salute e sicurezza. Le attività di formazione e informazione riguardano i rischi connessi alla particolare modalità di lavoro fuori azienda e le modalità d'uso degli strumenti forniti: la partecipazione a tali attività è talvolta individuata come elemento imprescindibile per poter aderire al progetto. Si segnala un accordo che non prevede formazione specifica, ma una mera informativa scritta di cui prendere visione (General Motors Powertrain).

In tema di salute e sicurezza da segnalare la previsione di alcuni accordi di coinvolgere RSPP e RSL (Snam; General Motors Powertrain).

Altri contenuti riguardano, in questo ambito, la copertura assicurativa, le responsabilità e il comportamento da tenere in caso di incidente (per esempio Snam; Barilla).

Un altro tema, talvolta accostato alle attività di formazione e informazione e alla disciplina sulla salute e sicurezza è quello relativo alla sicurezza dei dati (per esempio Barilla), con discipline più o meno specifiche riguardanti i comportamenti da tenere per assicurare la protezione dei dati aziendali (Snam).

Infine, da rilevare, in tema di formazione, quanto affermato in un accordo laddove prevede che «[i]n via preventiva rispetto all'avvio della sperimentazione, anche al fine di supportare adeguatamente il cambiamento, saranno previste iniziative di informazione nei confronti di tutto il Personale del Gruppo» (Intesa Sanpaolo). Si tratta di una prospettiva interessante, dal momento che sperimentazioni di questo tipo richiedono un'adesione culturale non solo da parte dei dipendenti direttamente coinvolti, ma da parte di tutta la compagine aziendale, che si trova, in diverse forme, a convivere con e a dover comprendere il funzionamento della stessa.

Contenuti ulteriori, al di là dei rinvii alle ulteriori normative applicabili, possono leggersi negli accordi, rispondenti a determinate attitudini, interessi e accordi già in essere, con caratteri assai variegati.

2.6. Lavoro agile e telelavoro

Al fine di comprendere appieno le peculiarità del modello del lavoro agile per come definito dalla contrattazione, gli accordi aziendali sullo *smart working* sono stati analizzati alla luce della disciplina contrattuale del telelavoro. Dall'analisi possono essere tratte le seguenti evidenze:

- emerge una **sostanziale conformità** dei contenuti di disciplina, salvo la differenziazione dovuta alla gestione di una forma di lavoro, nel caso del lavoro agile, svolta con caratteri di occasionalità, sperimentaltà e di non prevalenza (programmazione) e una disciplina relativa a salute e sicurezza, che prescinde in parte dagli oneri previsti dalla normativa vigente per il telelavoro;
- il modello di lavoro agile sembra **costruito a contrario** rispetto al telelavoro, nel senso che definisce delle modalità, quanto ai criteri quantitativi della prestazione svolta fuori azienda (non prevalenza), funzionali al tentativo, **attraverso una interpretazione normativa che presenta caratteri di incertezza**, di evitare le rigidità e gli oneri che si ritiene abbiano comportato l'insuccesso del telelavoro stesso.

Da come è stato sopra descritto, rispetto ai contenuti degli accordi, il lavoro agile presenta forti profili di affinità con il telelavoro, tanto da richiedere un sforzo per l'individuazione degli elementi distintivi dalla tradizionale forma di lavoro da remoto. Stando alla definizione contenuta nell'accordo-quadro europeo sul telelavoro del 2002, così come recepita dall'accordo interconfederale del 2004, il telelavoro è infatti: «una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa». Da questo punto di vista le sperimentazioni sembrerebbero non dissimili a quanto viene definito telelavoro in alternanza, talvolta nella for-

ma mobile, talaltra (nelle regolamentazioni più restrittive) in quella del telelavoro domiciliare. Allo stesso modo anche la disciplina contenuta negli accordi sul lavoro agile e sul telelavoro è sostanzialmente conforme ⁽⁷⁾. D'altronde occorre sottolineare come in alcuni accordi integrativi si sia parlato di lavoro agile come articolazione del telelavoro (Sanpellegrino, 2012) o quale evoluzione delle forme di telelavoro tradizionali (Unicredit).

Come si è anticipato gli accordi in analisi tengono a distinguere la sperimentazione dalle forme di telelavoro, in un certo senso il telelavoro rappresenta il modello *a contrario* per la stipulazione di un accordo di lavoro agile: i caratteri di sperimentaltà, occasionalità e soprattutto non prevalenza della prestazione fuori sede sembrano volti a differenziarsi da tale tipo di definizione. Ciò è espressione dell'avvertita esigenza di evitare le rigidità normative che si ritiene abbiano portato all'insuccesso del telelavoro.

In primo luogo occorre specificare come non tutti i CCNL abbiano recepito la varietà di forme in cui il telelavoro può riscontrarsi, tra le più comuni: domiciliare, da telecentri, mobile. In particolare, il telelavoro mobile spesso non risulta disciplinato nei contratti collettivi nazionali. Se questa potrebbe essere una parziale motivazione per interventi che si pongano al di fuori dell'ambito applicativo del telelavoro, occorre specificare come il contratto collettivo del Credito, settore nel quale le sperimentazioni di lavoro agile hanno avuto la maggiore diffusione, preveda espressamente la forma del telelavoro mobile e come, in un molti accordi, si vincoli il lavoro agile a prestazioni da casa o comunque da un luogo specificato.

Altri esempi di rigidità, possono riscontrarsi proprio nel contratto del Credito, per esempio laddove individua la necessità di avere correlazione temporale rispetto alla prestazione in sede, ma come si è avuto modo di osservare sporadiche sono le sperimentazioni nel senso dell'autonomia dei tempi anche al di fuori dell'ambito applicativo del telelavoro.

Quali sono, dunque, i contenuti di disciplina che sono stati ritenuti un ostacolo alla diffusione del telelavoro e hanno portato alla definizione di un modello caratterizzato da difformità? Rispetto alla disciplina collettiva, le differenze – oltre all'introduzione di modalità di programmazione

⁽⁷⁾ Si veda a proposito L. SERRANI, *Problemi e prospettive del telelavoro tra teoria e prassi*, (Doctoral dissertation), Università degli studi di Bergamo. Una raccolta di accordi in materia è consultabile nella banca dati ADAPT, www.farecontrattazione.it.

necessarie per tale forma di lavoro in alternanza caratterizzata da flessibilità – riguardano per lo più gli obblighi relativi al rimborso delle spese derivanti dal lavoro prestato e in parte le previsioni in materia di salute e sicurezza, in particolare in materia di diritto di accesso datoriale e di diritto di richiesta di ispezioni da parte del lavoratore al fine della verifica della conformità a legge dei luoghi di lavoro.

Sul telelavoro incide, d'altronde, un'altra normativa, ben più onerosa, che riguarda la disciplina relativa a salute e sicurezza prevista dal decreto legislativo n. 81/2008, all'articolo 3, comma 10: essa non si limita a recepire i profili appena citati dell'accordo, ma prevede degli obblighi più stringenti in capo al datore di lavoro ⁽⁸⁾.

L'ambito applicativo della disciplina sembra parametrato sul concetto di telelavoro, anche al di là dei richiami espressi alle discipline legali (per le PA) e contrattuali (nei rapporti tra privati) da parte della disposizione: al criterio della regolarità della prestazione si sostituisce quello della continuità. Da tale considerazione si può intendere l'inciso presente in un accordo per cui «l'azienda non potrà essere ritenuta responsabile dell'idoneità delle postazioni lavorative che il dipendente sceglierà di utilizzare» (BNP).

⁽⁸⁾ Art. 3, comma 10: «A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali».

Se ne può derivare, allora, che seppure non espressa negli accordi, la rigidità che maggiormente incide sulla volontà delle parti è quella relativa agli oneri in materia di salute e sicurezza.

La libertà da tale vincolo è ottenuta tramite una interpretazione dei requisiti di regolarità e continuità che presenta dei profili di incertezza e che incide sulla strutturazione stessa della sperimentazione, forzandola a periodi contenuti quantitativamente.

3. Flessibilità oraria e retribuzione a risultato oltre lo *smart working*

Accanto agli accordi aziendali che regolano in modo sistematico lo *smart working*, la contrattazione collettiva disciplina alcuni istituti che presentano delle caratteristiche affini ai modelli organizzativi riconducibili all'idea di *lavoro agile*. Questi istituti, che interessano tanto l'orario di lavoro (§ 2) che le forme retributive a risultato (§ 3), sono qui analizzati al fine di valutare vincoli, opportunità e limiti del quadro contrattuale rispetto ad una evoluzione delle forme organizzative del lavoro in cui il lavoratore è retribuito più in funzione dei risultati, e meno in funzione della presenza fisica in un determinato luogo di lavoro o del rispetto di un determinato vincolo orario.

3.1. Istituti dell'orario di lavoro

Tra gli istituti contrattuali ascrivibili alla materia della flessibilità oraria, ve ne sono alcuni che disciplinano le modalità organizzative del lavoro prestato “a distanza” rispetto al luogo di lavoro abituale, o che comunque contribuiscono ad attenuare il vincolo temporale della prestazione lavorativa. Il riferimento è alle fasce di *flessibilità oraria in ingresso e in uscita*, alla disciplina della *trasferta e delle missioni*, nonché all'istituto della *reperibilità*.

Grafico 1: Istituti dell'orario di lavoro (%)

Fonte: Database ADAPT www.farecontrattazione.it

Dall'analisi della prassi contrattuale in materia emergono le seguenti evidenze:

- **fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita:** si tratta di una materia regolata quasi esclusivamente a livello aziendale, con una frequenza contrattuale del 9,2%. Gli interventi della contrattazione aziendale sono prevalentemente diretti a restringere o controllare la gestione flessibile dell'orario di lavoro; laddove invece vengano introdotti dei margini di flessibilità, la finalità della contrattazione collettiva sembra essere quella di soddisfare le istanze di conciliazione vita-lavoro dei lavoratori, e solo indirettamente di perseguire una maggiore produttività nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Ad ogni modo, queste misure non consentono (quasi) mai al lavoratore di svolgere la prestazione da remoto, bensì di stabilire in modo flessibile la decorrenza e la fine dell'orario di lavoro giornaliero;
- **trasferta e missioni:** si tratta di una materia regolata nella maggior parte dei CCNL e a livello aziendale, con una frequenza contrattuale dell'8,5%. Emerge come area prevalente di intervento normativo quella dei rimborsi e delle indennità. Non vi sono disposizioni specifiche che regolino le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro fuori sede, in termini di orario e tutele varie. In altre parole, la contrattazione presuppone che in trasferta il lavoratore presti servizio secondo il normale orario di lavoro, e non sono previsti controlli in tal senso;

- **reperibilità:** si tratta di una materia regolata quasi esclusivamente a livello aziendale, con una frequenza contrattuale del 5,2%. Emerge come area prevalente di intervento normativo quella del trattamento retributivo. Laddove vi sia una regolazione da parte della contrattazione aziendale, la stessa è abbastanza dettagliata circa le modalità operative del regime di reperibilità, ma non sono specificate forme di tutela del lavoratore diverse dalle indennità.

Flessibilità oraria in entrata e in uscita: dettagli

Il diffondersi di forme di flessibilità dei tempi di lavoro nella contrattazione aziendale sembra essere determinato da due fattori: le esigenze di produttività aziendali e, segnatamente, una maggiore attenzione all'efficienza organizzativa; il bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Rispondono ai bisogni di efficienza organizzativa le pattuizioni riguardanti le procedure di timbratura (Officine Ambrogio Melesi), il decorso dell'orario effettivo di lavoro (Flame Spray) e la disciplina dei ritardi (IMQ). Questo tipo di regolamentazione è funzionale a restringere o comunque controllare i margini di flessibilità e autonomia gestionale dell'orario di lavoro da parte del lavoratore.

Con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento tra vita professionale e tempo libero la contrattazione collettiva è intervenuta invece sulla regolazione degli orari di entrata e uscita introducendo, ad esempio, delle c.d. "fasce di flessibilità" che consentono ai dipendenti di iniziare e concludere la prestazione di lavoro non già ad un orario specifico, ma all'interno di una fascia oraria predeterminata dal contratto, oppure attraverso la previsione di diversi profili orari in cui svolgere il normale orario di lavoro (Alpitour, Siemens, Aon, Bayer, Ikea, Tetra Pak).

Tra i casi di particolare interesse, si segnala l'integrativo Tetra Pak, che accanto alle fasce orarie, ha previsto un sistema per cui alla fine del mese i lavoratori auto-certificano ciò che hanno fatto durante il mese, su un foglio precompilato. Una volta compilato, l'auto-certificazione viene approvata dal manager per la busta paga. Il lavoratore viene responsabilizzato anche circa le ferie: in base al proprio piano di lavoro è lo stesso a stabilire se tutti gli obiettivi sono stati raggiunti e se le ferie trovano così giustificazione.

Trasferta e missioni: dettagli

La disciplina della trasferta nei contratti nazionali riguarda prevalentemente gli aspetti legati ai rimborsi e alle indennità. In alcuni casi (per esempio CCNL Metalmeccanici) vi sono disposizioni in materia di malattia e infortunio del lavoratore trasfertista. Solitamente, la contrattazione aziendale interviene sui trattamenti economici connessi a tali specifiche modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, di norma integrandoli rispetto a quanto definito dai CCNL (Mediaset, Techno Sky, Fastweb e Groupama). Vi sono poi disposizioni contrattuali che specificano l'identificazione della prestazione in trasferta (Zurich), o che riconoscono giorni di riposo aggiuntivi a fronte di trasferte particolarmente onerose (Ocrim, Kosme). Non mancano clausole relative a specifiche polizze assicurative per la copertura dei rischi professionali dei lavoratori in trasferta (Metelli), o che riconoscono giorni di riposo aggiuntivi per i trasfertisti in zone disagiate (Tesmec).

Reperibilità: dettagli

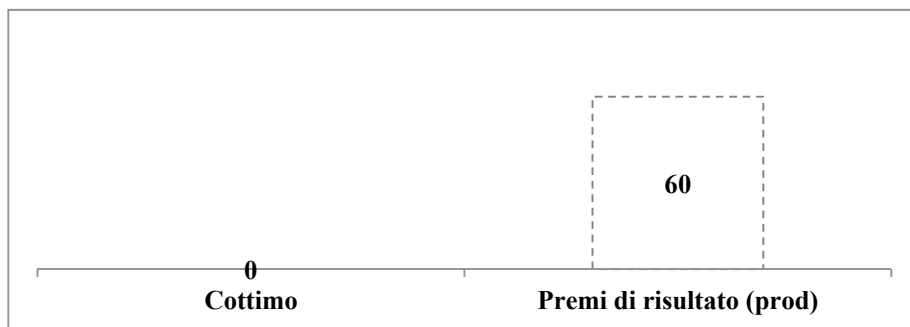
L'istituto della reperibilità, per come definito nella contrattazione collettiva, assolve alla esigenza di garantire la continuità dell'esercizio/produzione/servizio o la sicurezza dei luoghi di lavoro. Nel dettaglio, il CCSL della Fiat definisce la reperibilità come l'istituto mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

La disciplina della reperibilità nei contratti nazionali riguarda prevalentemente gli aspetti legati al trattamento retributivo. La contrattazione aziendale interviene sulla materia con clausole definitorie (per esempio Sielte, Inforgroup, Fiat) e clausole volte a regolare i soggetti coinvolti (per esempio Sielte), le modalità operative (fasce e preavviso; attività in presenza o da remoto) e, in forma integrativa rispetto alla disciplina del CCNL, il compenso giornaliero/orario per ciascuna giornata/fascia oraria di reperibilità programmata (per esempio Alitalia, Sielte, Busitalia, Inforgroup).

3.2. La retribuzione a risultato: cottimo e premi sulla produttività

Tra le modalità di remunerazione del lavoro, il cottimo si contraddistingue per il fatto che l'ammontare retributivo, in un certo periodo di riferimento, è determinato non tanto dall'orario, quanto dal risultato della lavorazione. Accanto alla retribuzione a cottimo, ai fini di questa analisi sono stati ritenuti rilevanti anche i premi di risultato collegati ad obiettivi di produttività: diffusi nel 60% dei contratti aziendali (i dati, in questo caso si riferiscono solamente all'anno 2015), essi, infatti, implicano un meccanismo di incremento della retribuzione in cui il fattore tempo è tenuto in considerazione al solo fine di determinare l'efficienza produttiva del lavoratore o del gruppo di lavoratori.

Grafico 2: Retribuzione a risultato (cottimo e premi variabili) (%)



Fonte: Database ADAPT www.farecontrattazione.it

Dall'analisi della **prassi contrattuale** in materia di lavoro a cottimo e premi di risultato agganciati alla produttività emerge quanto segue:

- **impossibilità di utilizzare il cottimo in forma assoluta:** anche se non vengono raggiunti i risultati concordati nel programma di cottimo, comunque al lavoratore spetta una percentuale, ancorché molto bassa, della paga base corrispondente al relativo livello di inquadramento;

- **ruolo della contrattazione collettiva aziendale in materia di cottimo: praticamente assente** (in banca dati non ci sono accordi che regolano il cottimo). Ciò in quanto il CCNL prevede che, all'interno delle regole generali fissate a livello nazionale, l'azienda possa procedere unilateralmente, limitandosi soltanto ad informare le organizzazioni sindacali;
- **la retribuzione derivante dal premio di risultato collegato a parametri di produttività è complementare e non alternativa alla quota di retribuzione contrattuale** (CCNL) stabilita in funzione dell'orario di lavoro;
- l'autonomia collettiva è in grado di stabilire i criteri per la misurazione della produttività **generalmente solo a livello aggregato**. La maggior parte dei premi riguarda la produttività aziendale nel complesso o al massimo gruppi/squadre di lavoratori. **Sono praticamente assenti premi che misurano la produttività dei singoli lavoratori.**

La disciplina contrattuale del lavoro a cottimo nell'industria metalmeccanica: dettagli

Tra le forme di retribuzione previste dall'articolo 2099 cod. civ. figura il cottimo. Ai sensi dell'articolo 2100 del cod. civ. il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo tale sistema quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione. Nell'ambito della contrattazione collettiva, tra i pochi contratti nazionali che disciplinano tale forma di retribuzione in modo sistematico c'è il CCNL Metalmeccanici industria (articolo 1, sezione IV, titolo IV).

Il predetto CCNL disciplina prevalentemente aspetti procedurali e il trattamento economico del cottimista, disponendo che le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore a determinate percentuali dei minimi di paga base.

Il CCNL prevede poi che l'azienda tramite la propria associazione sindacale, comunicherà ai sindacati provinciali dei lavoratori i criteri ge-

nerali dei sistemi di cottimo in vigore. Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo. La materia dunque non è disciplinata nel dettaglio dalla contrattazione collettiva.

Nel CCNL metalmeccanici sono inoltre presenti all'interno di diversi istituti contrattuali, specifiche disposizioni per i cottimisti: per esempio calcolo della tredicesima mensilità; maturazione ferie e permessi; disciplina del periodo di prova e della risoluzione del rapporto di lavoro; trattamento di fine rapporto, ecc.

La produttività nei premi di risultato: dettagli

All'intero dei premi di risultato, la produttività rappresenta una famiglia di indici in cui una quantità di output è rapportata alla quantità delle relative risorse di input. Data la molteplicità di operazioni svolte dalle singole imprese e i diversi mercati in cui interagiscono, i contratti collettivi aziendali evidenziano definizioni eterogenee attribuite ai termini "input" e "output". Gli indicatori di produttività utilizzati dalle aziende analizzate possono essere grosso modo raggruppati nelle seguenti categorie:

- **il volume prodotto**, spesso con riferimento ad un determinato lasso temporale: l'indicatore di produttività pattuito in Basf, ad esempio, è determinato dagli effettivi volumi prodotti durante il corso dell'anno. Il parametro convenuto in Ferrarelle, sempre a titolo di esempio, si lega al volume di produzione, nella fattispecie misurato in migliaia di bottiglie;
- **la quantità di prodotto rapportata alla quantità di ore lavorate o al numero medio di addetti impiegati**: Il premio di risultato della Trelleborg, ad esempio, lega l'ammontare premiale al numero di pezzi prodotti (maggiorati per il tempo di confezionamento) in 450 minuti di lavoro, mentre quello pattuito in ArcelorMittal si basa sulle tonnellate lavorate all'anno, al netto dei resi, rapportate al numero di ore lavorate nell'anno di riferimento. Similmente, AnsaldoBreda lega degli importi retributivi al rapporto tra ore a ricavo e ore di presenza complessiva, carpando in tal modo il parametro di efficienza produttiva dell'azienda. Ulteriori esempi sono rinvenibili nelle intese Alpego, ArcelorMittal, Arvedi Tubi Acciaio, Ethos e Piombifera Italiana;

- **la variazione della quantità di prodotto venduta o spedita:** così l'accordo ButanGas, il quale lega una quota premiale alle tonnellate di bombole vendute, rapportate al numero medio di addetti, nell'anno corrente, in rapporto alle tonnellate vendute nei tre anni precedenti. Analogamente, con riferimento all'anno precedente, si calcola l'incremento dell'efficienza produttiva in Calpeda.

4. Conclusioni

Dall'analisi della disciplina del lavoro agile nella contrattazione collettiva emerge come elemento di criticità un marcato disallineamento tra intenti negoziali e contenuti contrattuali. Nonostante gli accordi prevedano, solitamente nelle premesse, riferimenti alla responsabilizzazione del dipendente nel raggiungimento dei risultati, la prospettiva di orientamento agli obiettivi e di autonomia nella prestazione risulta frustrata o comunque fortemente ridimensionata nelle clausole contrattuali, come peraltro già era avvenuto con riferimento alle sperimentazioni di telelavoro. La dimensione caratterizzante risulta infatti essere quella legata, per quanto attiene al lavoratore, alla conciliazione vita-lavoro (attraverso un certo grado di flessibilità riconosciutogli nella gestione luoghi, e solo parzialmente, dei tempi di lavoro). Per quanto riguarda l'ottica datoriale, gli interessi aziendali perseguiti sono quelli di un aumento della produttività e di una riduzione dei costi per le strutture di lavoro.

Vero è che l'autonomia collettiva e i regolamenti aziendali stanno cercando di congegnare un modello organizzativo di prestazione da remoto con caratteri di parziale difformità rispetto alle tradizionali esperienze di telelavoro. Dietro a questa scelta il tentativo di costituire una forma semplificata di telelavoro, che risulti meno onerosa per l'azienda. Se da un lato però tale nuovo modello di lavoro da remoto sembra attrarre l'attenzione delle aziende più innovative, l'incertezza rispetto alle concrete ricadute normative dello stesso potrebbe continuare a rappresentare un freno alla sua diffusione.

Da questo punto di vista si potrebbe rendere opportuna una attenzione legislativa alla tematica. In effetti, un intervento normativo volto a riconoscere la legittimità dello *smart working*, definendone contorni applicativi e necessarie discipline (favorevoli quanto a salute e sicurezza, chia-

rificatrici rispetto agli oneri di copertura assicurativa), potrebbe contribuire a fornire un quadro di riferimento normativo che consenta alle aziende di approcciarsi con minori rischi al lavoro agile e alla sua regolazione. Nella consapevolezza tuttavia che un simile intervento legislativo non sarebbe certo sufficiente a cogliere e al contempo a promuovere una idea del lavoro che superi le rigidità organizzative e i caratteri di eterodirezione che hanno contraddistinto il lavoro del Novecento in favore di un paradigma di gestione delle persone incentrato sulla professionalità e sui risultati.

L'autonomia nella collocazione spazio-temporale della prestazione risulterebbe comunque incompleta se non inserita in dinamiche organizzative e di gestione delle persone che valorizzino la professionalità espressa in termini di competenze, conoscenze e apporto, individuale e di gruppo, alla creazione di valore per l'impresa e per la collettività. Su questo aspetto l'autonomia collettiva è chiamata a ricoprire un ruolo centrale che, seppur riconosciuto e promosso in termini programmatici (cfr., da ultimo, l'accordo Cgil, Cisl e Uil per la modernizzazione del sistema di relazioni industriali), stenta ad essere interpretato nel dispiegarsi nelle dinamiche contrattuali in azienda.

Uno sguardo agli altri istituti di flessibilità e "agilità" che si riscontrano nell'ambito della contrattazione aziendale, ci consente di confermare come anche rispetto a queste tematiche risulti carente una prospettiva di piena valorizzazione economica dei risultati, che è al più considerata, nel contesto dei premi di produttività, come dimensione integrativa e non sostitutiva della retribuzione oraria. Del pari, le forme di gestione flessibile degli orari continuano a rispondere ad esigenze di controllo o, al massimo, di conciliazione vita-lavoro, ben lontane dall'idea di un modello organizzativo che superi le tradizionali coordinate spazio-temporali per la valutazione della prestazione lavorativa.

Ciò è tanto più rilevante se si considera che nell'attuale contesto normativo non esistono vincoli ad una evoluzione orizzontale e competenze dei sistemi di classificazione e inquadramento tesa a valorizzare la professionalità, i risultati e la qualità del lavoro a prescindere da vincoli orari e spaziali predeterminati. Così come non esistono limitazioni sostanziali ad una diffusione di forme di retribuzione collegate al raggiungimento di obiettivi, conseguiti con autonomia nella gestione del lavoro – anche con riferimento a tempi e luoghi (laddove la presenza fisica e l'inserimento in un processo produttivo non lo precludano), che anzi sono nondimeno incentivate attraverso la leva fiscale.

In conclusione, dunque, il modello del lavoro *smart*, dove spazi e tempi, ma anche direttive (espressione del potere datoriale di conformare la prestazione alla propria organizzazione) perdono di valore, richiede indubbiamente uno sforzo ulteriore innanzitutto agli attori del sistema di relazioni industriali, a cui spetta il compito fondamentale di compiere un salto culturale e metodologico di approccio al lavoro che di certo non è nella disponibilità del legislatore.



Sezione III

SALARI E PROFESSIONALITÀ NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Modelli classificatori a confronto. – 2.1. Tentativi di riforma dei sistemi di classificazione per la valorizzazione della professionalità. – 2.1.1. La variante del CCNL Metalmeccanici. – 2.1.2. La variante del CCNL Chimici. – 2.1.3. La valorizzazione della professionalità nel CCNL Energia e petrolio. – 3. Salario e professionalità nella contrattazione collettiva aziendale. – 3.1. Tesmec. – 3.2. TenarisDalmine. – 3.3. Manfrotto. – 3.4. Una comparazione tra i tre sistemi di valutazione della professionalità.

Executive summary

La presente ricerca mette in luce il carattere generalmente statico e anacronistico dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, che – salvo rare eccezioni (CCNL Chimici; CCNL Energia e petrolio) – non valorizzano la professionalità dei lavoratori espressa in termini di conoscenze e competenze trasversali. Nella maggior parte dei settori produttivi il sistema classificatorio si preoccupa di stabilire soltanto quali mansioni il lavoratore è tenuto a svolgere, collegandole a un determinato livello retributivo, e non anche come deve essere adempiuta la prestazione lavorativa. Dalla definizione delle declaratorie professionali articolate nei diversi livelli d'inquadramento, resta perciò esclusa la dimensione qualitativa del lavoro effettivamente prestato, e con essa il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali. Questo elemento di criticità dei CCNL ha sollecitato uno sforzo suppletivo ad opera della contrattazione collettiva aziendale, nel tentativo di valorizzare in chiave incentivante e gestionale le competenze trasversali della forza lavoro. Tuttavia, su un campione di 915 contratti integrativi sottoscritti nel quadriennio 2012-2015 (www.farecontrattazione.it), solo l'1,5% di intese prevede sistemi di misurazione e valorizzazione economica delle competenze dei lavoratori. Un dato questo che induce a cautela nella valutazione di un modello di contrattazione salariale che, seppur innovativo se non pionieristico rispetto all'evoluzione del nostro sistema economico e di relazioni industriali, al momento continua a gravitare fuori dall'orbita delle priorità negoziali di aziende e sindacati.

1. Introduzione

La presente sezione monografica si propone di indagare se e come la contrattazione collettiva, nelle sue diverse articolazioni, è in grado di valorizzare – dal punto di vista gestionale ed economico – la professionalità dei lavoratori. Per rispondere a questa domanda, nel secondo paragrafo verranno mappati ed esaminati i tratti specifici del sistema di inquadramento unificato, quindi le traiettorie evolutive più recenti, sfociate nei tentativi di riforma registrati in alcuni settori produttivi. Dopo aver proceduto ad una comparazione descrittiva delle caratteristiche dei sistemi di inquadramento in 10 contratti collettivi nazionali di lavoro, saranno dunque sviluppati tre casi studio, con l'obiettivo di analizzare la valorizzazione della professionalità nei sistemi classificatori del CCNL Metalmeccanici, del CCNL Chimici e del CCNL Energia e petrolio. Nel terzo paragrafo della presente sezione sarà poi esaminato il ruolo della contrattazione collettiva decentrata, nella fattispecie aziendale, nella individuazione di criteri e parametri innovativi, in grado di riconoscere a livello di impresa incrementi economici connessi alla professionalità delle maestranze espressa in termini di competenze e conoscenze. Per fare questo, saranno qui considerati tre diversi casi di aziende metalmeccaniche (Tesmec, TenarisDalmine e Manfrotto) in cui management e rappresentanze sindacali hanno pattuito un sistema di valutazione e valorizzazione economica della professionalità dei lavoratori.

Dalla ricerca possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- su 10 CCNL, soltanto il CCNL Chimici e il CCNL Energia e petrolio prevedono un sistema di classificazione che valorizza la professionalità dei lavoratori;
- la maggior parte dei sistemi classificatori prevede progressioni economiche verticali, ottenibili cioè solo con il passaggio di livello;
- l'assenza di orizzontalità nei sistemi classificatori comporta una notevole rigidità gestionale poiché piccoli aggiustamenti delle mansioni o l'affidamento di piccole nuove responsabilità implica il riconoscimento del livello superiore;

- oltre agli scatti di anzianità, presenti in tutti i contratti analizzati, per alcune categorie professionali 6 CCNL prevedono automatismi promozionali decorso un certo periodo di tempo;
- la parametrizzazione degli incrementi salariali sui diversi livelli è un sistema statico e iniquo, perché non tiene conto del posizionamento delle diverse professionalità nel mercato del lavoro;
- primordiali forme di valorizzazione economica della professionalità sono presenti nella contrattazione aziendale. Tuttavia, si tratta di una prassi limitata all'1,5% di un campione di 915 contratti integrativi (www.farecontrattazione.it).

2. Modelli classificatori a confronto

La tabella 1 rappresenta un tentativo di mappatura e categorizzazione della fisionomia inquadramentale di dieci contratti collettivi nazionali di lavoro ⁽¹⁾. Nello specifico, si assumono qui a riferimento l'orientamento classificatorio del sistema di inquadramento del personale (verticale, orizzontale o misto), quindi il numero di livelli retributivi previsti, compresi i quadri, nonché l'ampiezza della scala parametrica. Infine, l'ultima colonna della tabella considera la presenza di meccanismi di promozione automatica, nella maggior parte dei casi legati al numero di mesi o anni di servizio trascorsi dal lavoratore ad un determinato livello di inquadramento. Si tratta di indicatori che, come verrà spiegato in seguito, influenzano la capacità del sistema di classificazione di valorizzare sia in termini gestionali che economici la professionalità dei lavoratori.

(1) CCNL Industria alimentare 2012, CCNL Chimico-farmaceutico 2015, CCNL Credito e assicurazioni 2015, CCNL Elettrici 2013, CCNL Energia e petrolio 2013, CCNL Metalmeccanici 2012, CCNL Multiservizi 2011, CCNL Telecomunicazioni 2013, CCNL Commercio 2015 e CCNL Turismo 2014. La selezione di questi accordi è motivata dalla rilevanza occupazionale dei settori considerati, e dalla distribuzione tra settori *labour intensive* e *capital intensive*, nonché tra industria, terziario e servizi.

Tabella 1 – Struttura e fisionomia di dieci sistemi classificatori

CCNL	Orientamento classificatorio	Numero totale di livelli retributivi	Ampiezza scala parametrica	Automatismi promozionali
Alimentare	Verticale	8 livelli	100-230	Previsti passaggi da un livello di inquadramento all'altro in base alla anzianità di servizio
Chimico Farmaceutico	Orizzontale	15 livelli dettati dalla posizione organizzativa, raggruppati in 6 categorie	100-220	Assenti
Credito	Orizzontale	13 livelli, raggruppati in 4 aree professionali	100-233,37	Assenti
Elettrico	Verticale	15 livelli, raggruppati in 4 gruppi	100-276,78	Previsti passaggi da un livello di inquadramento all'altro in base all'anzianità di servizio
Energia Petrolio	Verticale, con orizzontalità retributiva	6 categorie, ulteriormente frazionate in base all'elemento CREA	100-206	Assenti

Metalmeccanico	Verticale	10 categorie	100-210	Previsti passaggi da un livello di inquadramento all'altro in base all'anzianità di servizio
Multiservizi	Verticale	8 livelli	100-220	Previsti passaggi da un livello di inquadramento all'altro in base all'anzianità di servizio e al conseguimento di abilitazioni professionali
Telecomunicazioni	Verticale	9 livelli	100-222	Previsti passaggi da un livello di inquadramento all'altro in base all'anzianità di servizio
Terziario	Verticale	8 livelli	100-250	Assenti
Turismo	Verticale	10 livelli	100-195,63	Previsti passaggi da un livello di inquadramento all'altro in base all'anzianità di servizio

Le caratteristiche del sistema di inquadramento unico

In tutti i settori considerati, il modello di inquadramento unico dei lavoratori si presenta come un sistema classificatorio articolato in più livelli, individuati mediante criteri generali e riferito contestualmente ad operai, impiegati e quadri. I lavoratori sono così disposti su posizioni orientate gerarchicamente, cui si riconduce la descrizione di compiti e responsabilità.

La professionalità, grande assente

Salvo nel caso del CCNL Chimici e del CCNL Energia e petrolio, nella maggior parte dei settori produttivi il sistema classificatorio si preoccupa di stabilire soltanto *quali* funzioni il lavoratore è tenuto a ricoprire, collegandole a un determinato livello retributivo, e non anche *come* deve essere adempiuta la prestazione lavorativa. Dalla definizione delle declaratorie professionali articolate nei diversi livelli d'inquadramento, resta perciò esclusa la dimensione qualitativa del lavoro effettivamente prestato, e con essa il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.

Orientamento classificatorio

La maggior parte dei CCNL presenta, infatti, un orientamento classificatorio verticale. Sistemi orientati verticalmente con un significativo numero di livelli salariali comportano potenzialmente delle notevoli rigidità gestionali, dal momento in cui progressioni salariali e di carriera sono possibili solo con il passaggio di livello, a sua volta causa di un innalzamento del parametro medio dello schema classificatorio. Maggiore è il numero di livelli, inoltre, maggiore è la difficoltà nell'implementazione di dinamiche di crescita orizzontale, giacché piccoli aggiustamenti delle mansioni e delle responsabilità affidate al lavoratore, determinano il rischio di dover riconoscere il livello superiore. Da questo punto di vista, modelli classificatori quali quelli previsti nei CCNL Alimentari, CCNL Metalmeccanici, CCNL Multiservizi, CCNL Terziario, nonostante i tentativi di riforma, e CCNL Turismo, si attestano attorno a livelli di rigidità particolarmente significativi.

Automatismi promozionali

In aggiunta, sistemi classificatori che, in misura diversa, sono basati su automatismi promozionali (per esempio CCNL Alimentari; CCNL Metalmeccanici) impediscono che gli avanzamenti retributivi possano essere determinati mediante una valutazione della componente qualitativa della prestazione lavorativa, quindi attraverso una valorizzazione della professionalità. Non così invece nei sistemi orientati orizzontalmente, quali il CCNL Chimici e il CCNL Energia e petrolio, che non prevedono automatismi promozionali, ma più livelli all'interno di una determinata categoria o area, con margini per una maggiore flessibilità classificatoria e mansionale, oltre che retributiva e gestionale.

Le scale parametriche

Le scale parametriche sono generalmente piuttosto contenute: ad 1 euro di aumento contrattuale al livello più basso (parametro 100 in tutti i settori) corrisponde un incremento al livello più alto che varia ad esempio da 2,1 euro (parametro 210) nel CCNL Metalmeccanici, a 2,35 euro (parametro 235,4) nel settore dei bancari, fino a 2,5 euro (parametro 250) nel commercio. Se da un lato scale parametriche piatte sono tendenzialmente causa di un generalizzato e dannoso livellamento retributivo, spesso di ostacolo alla crescita professionale dei lavoratori, d'altra parte un divario eccessivo tra il parametro minimo e quello massimo, di fatto coincidente con il livello di quadro, genera un controproducente innalzamento del parametro medio nella scala classificatoria, e, conseguentemente, una variazione incontrollata del costo del lavoro, soprattutto in fase di rinnovo contrattuale. In particolare, si tratta di una distorsione strutturale che penalizza maggiormente i lavoratori inquadrati a livelli medi e bassi, quindi soprattutto i più giovani, ovvero i neoassunti, configurando un meccanismo che, dal punto di vista salariale, si pone come iniquo ed aumenta il divario tra gli estremi della scala classificatoria.

2.1. Tentativi di riforma dei sistemi di classificazione per la valorizzazione della professionalità

2.1.1. La variante del CCNL Metalmeccanici

Un timido tentativo di aggiornamento del sistema classificatorio nell'ottica di valorizzare le competenze trasversali dei lavoratori è stato compiuto con il rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 15 ottobre 2009. Il riferimento va alla nota a verbale alla 3^a categoria, sezione IV, titolo II, la quale ha previsto che, rispetto ai lavoratori classificati nella 3^a categoria, come da declaratoria, potranno essere individuati coloro che, maturata una significativa esperienza in azienda, operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni, sia superiori che inferiori, per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali in azienda. Nello specifico, a questi lavoratori è riconosciuto, con decorrenza dal 1° marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità (c.d. 3^a ERP) corrispondente al parametro 121,7 dei minimi tabellari, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

Alla luce di questa previsione, la contrattazione collettiva aziendale nel settore metalmeccanico è talvolta intervenuta in materia ed ha definito, in via solitamente temporanea, i parametri valutativi per il riconoscimento dell'elemento retributivo di professionalità. Un esempio in tal senso è rinvenibile nel contratto collettivo aziendale della Istringhausen di Mantova. L'intesa prevede la corresponsione della 3^a ERP a quei dipendenti che, a seguito di apposite valutazioni delle performance individuali, abbiano mostrato particolari capacità trasversali. Nel merito, la valutazione, che avverrà mediante l'attribuzione di un punteggio compreso tra 1 e 5 per ogni singola voce, comprende l'analisi delle capacità di svolgere le attività con costanza, continuità e determinazione; di fornire prestazioni di qualità; di organizzare il proprio lavoro in modo autonomo; di creare momenti di integrazione e collaborazione con i colleghi; di essere disponibili ad una risoluzione dei problemi. La 3^a ERP sarà erogata solo ai dipendenti che conseguono un punteggio minimo di 16.

L'attuazione del precedente dettato contrattuale, che di fatto prevedeva l'istituzione di un Elemento retributivo di professionalità per alcuni lavoratori inquadrati nella 3^a categoria in possesso di particolari caratteristiche, è stata realizzata con l'introduzione della Categoria 3^a Super, in

occasione del rinnovo del 5 dicembre 2012. L'accordo ha altresì stabilito che gli eventuali emolumenti già corrisposti a tal titolo, e a livello di azienda, sono assorbiti fino a concorrenza.

2.1.2. La variante del CCNL Chimici

Il CCNL Chimico Farmaceutico, su tutti, aveva introdotto alcune innovazioni già nel 19 marzo 1994, mediante la riduzione dei livelli di inquadramento ed il passaggio, allora, da dieci livelli a sei categorie. Nel rinnovo del 22 settembre 2012, poi, le parti hanno dato seguito al processo di riforma, prendendo atto, sin dalle premesse al nuovo articolo 4, del rapporto tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro, nonché, di conseguenza, retribuzione. Le parti firmatarie hanno infatti specificato che l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni ha dato luogo a figure professionali nuove che, caratterizzandosi per un'elevata professionalità, hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività delle imprese del settore. Nel merito, i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da sei categorie (dalla A alla F), nell'ambito delle quali sono previste figure professionali, con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, ma distribuite su diverse c.d. "posizioni organizzative". Invero, ogni categoria racchiude più posizioni organizzative, le quali, a loro volta, comprendono vari profili professionali. La declaratoria determina per ciascuna categoria le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella medesima categoria. Se da un lato le declaratorie rappresentano i requisiti per l'inquadramento nella categoria in considerazione, i profili professionali interni alle posizioni organizzative descrivono il contenuto professionale ed il grado di competenze richiesto. I profili professionali, in particolare, comportano di fatto un'indennità di posizione organizzativa (IPO), la quale si aggiunge ai minimi retributivi fissati contrattualmente per ciascuna categoria e mira a remunerare il lavoratore in relazione alle proprie competenze. Da ultimo è bene precisare che per i profili professionali diversi, che non sono individuati, l'inquadramento viene effettuato in base alle declaratorie, ovvero operando per analogia ai profili espliciti. In tale ultimo caso, le rappresentanze sindacali, a livello di azienda, sono chiamate a verificare gli inquadramenti adottati. Si tratta di un tentativo di classificare i lavoratori in base alle competenze, con il tentativo di accorpare più livelli in un numero contenuto di fasce, aree, ovvero categorie, in tal caso non tanto

nel tentativo di garantire processi di mobilità professionale o di rotazione, quanto piuttosto allo scopo di garantire una valorizzazione delle competenze. Ogni categoria, infatti, è differenziata al suo interno sulla base di più scalini salariali, in relazione al comportamento professionale del soggetto. Il rinnovo contrattuale del 2015, di fatto, ha lasciato intatto il sistema classificatorio in commento.

2.1.3. La valorizzazione della professionalità nel CCNL Energia e petrolio

Rinnovato da ultimo il 22 gennaio 2013, il contratto collettivo nazionale del settore Energia e petrolio prevede un sistema di valutazione della professionalità espressa dai lavoratori imperniato nel modello di classificazione del personale. Nel concreto, la scala classificatoria si concretizza in sei categorie, con i relativi minimi retributivi, cui si collegano più livelli salariali in base alla valorizzazione dell'apporto professionale, mediante l'apprezzamento di ciascun fattore dell'indicatore CREA (segnatamente, Complessità Responsabilità Esperienza Autonomia). Il livello salariale complessivo dei lavoratori inquadrati in una delle prime cinque categorie, dunque, è determinato, oltre che dall'inquadramento nella categoria di competenza, dalla misurazione dell'apporto individuale attraverso l'indicatore CREA.

Il CREA si compone di 14 elementi complessivi: tre ciascuno per quanto riguarda la complessità e la responsabilità, e quattro elementi ciascuno per quanto riguarda invece l'esperienza e l'autonomia. Nello specifico, ciascuno dei quattro elementi complessivi (complessità, responsabilità, esperienza e autonomia), si compone di una molteplicità di ulteriori elementi, sebbene, in relazione alla categoria e *business area* cui appartiene il lavoratore, solo alcuni di essi vengono considerati per la determinazione del CREA. A titolo esemplificativo, la seconda categoria dell'area business "Vendita e trasporto gas" vede l'elemento complessivo "complessità" apprezzato attraverso la valutazione degli elementi "definizione dei compiti", "metodo" e "flessibilità organizzativa", mentre il medesimo elemento complessivo, per la medesima categoria, ma per l'area business "esplorazione/produzione idrocarburi", viene apprezzato mediante gli indicatori "definizione degli obiettivi", "ampiezza di visione" e "flessibilità organizzativa". Il livello di CREA sarà così determinato dalla somma dei valori derivanti dall'apprezzamento dei singoli elementi complessivi

(con valori da 1 a 5 per la prima categoria, e da 1 a 4 per le altre) diviso per 14 (il numero complessivo degli elementi).

Circa il momento valutativo, per la misurazione del CREA sono state predisposte delle schede con l'indicazione dei singoli elementi, descritti nel dettaglio, nonché del numero dei gradi di apprezzamento corrispondente al numero dei livelli del CREA stesso. Il CCNL Energia e petrolio, in tale fase, assicura importanza alla trasparenza del sistema. Questo obiettivo è perseguito mediante la formalizzazione di alcune "linee guida", consistenti nel «rendere edotto il neo assunto delle peculiarità del sistema classificatorio, sia tramite la evidenziazione della parte contrattuale ad esso dedicata, sia ricorrendo alla "Guida all'apprezzamento del C.R.E.A." [...]; rendere edotti i responsabili di linea sulle modalità dell'apprezzamento dell'apporto individuale del lavoratore e della metodologia da usare nella comunicazione dell'apprezzamento stesso attraverso la relativa scheda; rendere edotte le rappresentanze sindacali dei lavoratori, sia a livello territoriale che locale sulla metodologia di apprezzamento e di comunicazione dello stesso». A tale impianto si aggiunge una Commissione Paritetica per la valutazione della professionalità, quale organismo preposto per il monitoraggio del buon andamento del piano classificatorio, quindi per la sua regolare applicazione.

Una novità coincidente con l'ultimo rinnovo contrattuale, e non secondaria rispetto a quanto di cui sopra, si rintraccia nell'eliminazione dell'automatismo retributivo rappresentato dagli scatti d'anzianità. Invero, con il rinnovo del 2013 le associazioni di categoria hanno pattuito che, a decorrere dal primo gennaio 2016, cessa l'applicazione degli aumenti periodici di anzianità. Gli importi eventualmente già maturati resteranno comunque acquisiti dai lavoratori, a titolo di "ex scatti non assorbibili".

3. Salario e professionalità nella contrattazione collettiva aziendale

Nelle realtà industriali dove i processi di automazione della produzione hanno inciso con maggiore enfasi sulla conformazione occupazionale, riducendo se non annullando la rilevanza quantitativa delle mansioni routinarie, i fattori di debolezza della struttura salariale domestica hanno sollecitato uno sforzo suppletivo ad opera della contrattazione collettiva aziendale, nel tentativo di valorizzare in chiave incentivante e gestionale

le competenze trasversali della forza lavoro. Il *data base* ADAPT sulla contrattazione aziendale (accessibile all'indirizzo internet www.farecontrattazione.it) contiene casi e pratiche contrattuali esemplificative in tal senso. Nello specifico, su un campione di 915 contratti integrativi sottoscritti nel quadriennio 2012-2015, circa l'1,5% di intese legano quote premiali alla misurazione delle competenze dei lavoratori. Se l'incidenza percentuale si calcola esclusivamente sul numero di accordi aziendali contenenti forme di retribuzione variabile, la frequenza si attesta approssimativamente al 2%.

Nei paragrafi che seguono si riportano i casi di tre aziende, segnatamente Tesmec, TenarisDalmine e Manfrotto, le quali, in anni diversi, hanno introdotto o aggiornato un modello di valutazione delle competenze dei lavoratori mirato a retribuire i medesimi anche in base alla professionalità espletata sul luogo di lavoro. Coerentemente, si tratta di tre casi in cui management e sindacati hanno dedicato il sistema premiale all'allineamento tra professionalità e salari.

3.1. Tesmec

Nel 2010, in fase di rinnovo del contratto collettivo aziendale, la Tesmec ha espresso la necessità di pianificare un progetto di lungo periodo mirato a rinforzare lo sviluppo professionale delle maestranze. D'altra parte, i sindacati hanno proposto l'introduzione di un bonus retributivo individuale basato su procedure valutative e giustificazioni tecniche, collegato al comportamento professionale tenuto dei lavoratori. Nell'ultimo contratto collettivo aziendale, siglato nel febbraio 2011, queste posizioni sono confluite in un progetto nominato *New Resource Development*, con il principale intento di stabilire programmi formativi volti a soddisfare i bisogni individuali del lavoratore e, al contempo, del business. Entro questo contesto, management e sindacati hanno concordato uno schema atto a valorizzare le competenze e gli aspetti salienti della professionalità dei lavoratori, collegandovi un riconoscimento retributivo.

Il sistema di retribuzione legato alle competenze della Tesmec concerne sia gli operai che gli impiegati, con eccezione delle posizioni dirigenziali. La valutazione dei lavoratori ha luogo annualmente ed è effettuata dal responsabile dell'area lavorativa cui appartiene il dipendente, con il supporto dell'ufficio Risorse Umane. Oltre a questo, i riscontri as-

sicurati dal supervisore si svolgono regolarmente e coinvolgono direttamente i lavoratori, anche se tali procedure non sono formalizzate per via contrattuale.

I parametri e criteri di valutazione dei fattori della prestazione

La scheda di valutazione è condivisa e concordata pattiziamente tra management e rappresentanti dei lavoratori. Essa, nello specifico, è la stessa sia per gli operai che per gli impiegati. La valutazione delle competenze è dunque basata su parametri valutativi condivisi, suddivisi in due macro-categorie (flessibilità ed elementi distintivi della prestazione), ulteriormente frammentate in otto fattori di valutazione (trasmissione delle competenze; polifunzionalità; flessibilità operativa; autonomia operativa; capacità relazionali; lavoro di gruppo; rispetto delle norme sulla sicurezza; qualità della prestazione), i quali, nello specifico, sono definiti contrattualmente. I pesi del singolo fattore di valutazione variano in base all'importanza dello stesso, andando dal peso 5 riservato alla capacità di lavorare in gruppo, per arrivare al peso 20 riservato alla capacità di trasmettere le competenze e all'autonomia operativa. Da ciò scaturisce un peso complessivo per le due macro-aree, pari a 45 per quella della flessibilità (trasmissione delle competenze, polifunzionalità e flessibilità operativa), e pari a 55 per quella concernente gli elementi distintivi della prestazione (autonomia operativa, capacità relazionali, lavoro di gruppo, rispetto delle norme di sicurezza e qualità della prestazione).

La scala di valutazione è distribuita tra “non valutabile” e “ottimo”, passando per “da migliorare”, “adeguato” e “buono”. A titolo di esempio, il giudizio “non valutabile” indica una prestazione ancora non valutabile, giacché il dipendente è stato assunto da meno di un anno, il giudizio “da migliorare” indica che la prestazione del lavoratore è inadeguata e va definito un Piano di miglioramento individuale, mentre il giudizio “ottimo” indica che la prestazione del lavoratore supera di molto i requisiti. Ogni livello di votazione è ponderato, secondo dei pesi compresi tra 0,5 e 1,6.

La struttura premiale

Nello specifico, la valutazione finale è ottenuta moltiplicando il peso della votazione riportata (non valutabile; da migliorare; adeguato; buono; ottimo) per il peso del singolo fattore di valutazione (trasmissione delle

competenze; polifunzionalità; flessibilità operative; autonomia operativa; capacità relazionali; lavoro di gruppo; rispetto delle norme sulla sicurezza; qualità della prestazione). I lavoratori sono quindi distribuiti in quattro fasce, con corrisponde un importo premiale, in base al punteggio complessivo così ottenuto: compreso tra 75 e 99; compreso tra 100 e 129; compreso tra 130 e 159; maggiore o uguale a 160. A titolo esemplificativo, la tabella di seguito riporta la distribuzione degli importi premiali per annuali per il 2011, il 2012 ed il 2013.

Tabella 2 – Struttura e distribuzione degli importi premiali (Tesmec, 2011)

Punteggio	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
75-99	112,50 euro	150 euro	187,50 euro
100-129	150 euro	200 euro	250 euro
130-159	195 euro	260 euro	325 euro
Maggiore di 159	240 euro	320 euro	400 euro

Il sistema di monitoraggio

Management e rappresentanti dei lavoratori verificano regolarmente il funzionamento generale di siffatto sistema, così come annualmente verificano altresì la pertinenza dei metodi di misurazione. Per quanto concerne la valutazione individuale, qualora si dovessero presentare dubbi circa la procedura valutativa, ovvero sospetti di giudizi iniqui, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dei lavoratori e chiedere un chiarimento all'ufficio Risorse Umane.

3.2. TenarisDalmine

Alla fine degli anni Ottanta la TenarisDalmine ha affrontato un duro processo di ristrutturazione tecnologica e organizzativa. Il risultato, che ha coinciso con un miglioramento della performance aziendale, è stato accompagnato da un nuovo corso di sviluppo delle risorse umane, basato

su una struttura organizzativa snella e fondata su team autonomi coordinati da capi squadra. Di conseguenza, negli anni Novanta i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori hanno proposto al management l'istituzione di un gruppo di studio mirato ad allineare il sistema premiale a tale nuovo modello di gestione delle risorse umane, proponendo un piano teso a valorizzare il contributo lavorativo di ciascun dipendente. Nel 1993 la società ha accettato la proposta sindacale ed ha stabilito una commissione bilaterale, incaricata di studiare l'introduzione di un sistema retributivo collegato alle competenze. Nel settembre del 1995, in occasione del rinnovo del contratto collettivo aziendale, il lavoro della commissione ha condotto all'introduzione di un "Premio di professionalità". In TenarisDalmine questo sistema retributivo basato sulla professionalità dei lavoratori è ancora presente, esso copre la quasi totalità della forza lavoro, con esclusione delle sole posizioni dirigenziali, ed è stato aggiornato nel giugno 2012, in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale.

Professionalità Richiesta e Professionalità Espressa

Il "Premio di professionalità" della Tenaris di Dalmine conta di due professionalità, quella Richiesta e quella Espressa. Nello specifico, la Professionalità Richiesta afferisce il comportamento lavorativo come atteso nell'espletamento dell'attività ordinaria, prendendo a riferimento la complessità del ruolo, mentre la Professionalità Espressa è soggetta ad una valutazione e misura il modo in cui ciascun comportamento lavorativo atteso è posto in essere. Più nello specifico, il primo fattore poggia su diverse fasce di professionalità (A, B, C, D, E, F) e si rivela statico dal momento che la fascia di professionalità medesima è allacciata al livello di inquadramento del lavoratore. La Professionalità Richiesta, infatti, rappresenta il ruolo del lavoratore, ovvero sia l'insieme di aspettative e responsabilità assegnate alla posizione. Diversamente, la Professionalità Espressa riguarda la performance individuale ed effettiva del dipendente, e cioè il modo in cui il lavoratore realizza il ruolo richiesto. Questo secondo tipo di professionalità è valutato sulla base di sei parametri condivisi (informazioni; risultati; autonomia decisionale; capacità relazionali; conoscenze; sicurezza/polivalenza/polifunzionalità), ulteriormente divisi in sub-parametri maggiormente dettagliati.

La struttura premiale

Come detto, i lavoratori sono distribuiti su più fasce in relazione al grado di Professionalità Richiesta, quindi suddivisi in cinque livelli sulla base del grado di Professionalità Espressa (minimo; medio inferiore; medio; medio superiore; massimo). La tabella di seguito, a titolo esemplificativo, mostra l'importo mensile spettante al lavoratore in base all'incrocio tra la sua Professionalità Richiesta e la sua Professionalità Espressa.

Tabella 3 – Distribuzione e struttura degli importi premiali (TenarisDalmine, 2012)

Livelli di Professionalità Richiesta	Livelli di Professionalità Espressa				
	Minimo	Medio inferiore	Medio	Medio superiore	Massimo
A	5,11 euro	7,66 euro	10,23 euro	12,82 euro	15,42 euro
B	7,16 euro	10,75 euro	14,34 euro	17,92 euro	21,50 euro
C	9,21 euro	13,82 euro	18,43 euro	23,05 euro	27,66 euro
D	11,29 euro	16,92 euro	22,54 euro	28,15 euro	33,78 euro
E	19,17 euro	29,43 euro	39,67 euro	49,92 euro	60,17 euro
F	Viene erogato un <i>bonus</i> (52,90 euro)				

I criteri di valutazione

La valutazione dei lavoratori avviene con cadenza annuale. Nel merito, e come già anticipato, mentre la Professionalità Richiesta dipende dal ruolo e dalla posizione del lavoratore, la Professionalità Espressa è valutata dal diretto superiore.

La scheda di valutazione afferente la Professionalità Espresa è condivisa e pattuita contrattualmente tra management e rappresentanti dei lavoratori. Essa include un ammontare totale di ventotto comportamenti lavorativi, raggruppati sotto i suddetti indicatori (informazioni; risultati; autonomia decisionale; capacità relazionali; conoscenze; sicurezza/polivalenza/polifunzionalità). Ulteriormente, ogni comportamento lavorativo ha un peso diverso (vale a dire un coefficiente espresso in termini percentuali), in relazione al ruolo ricoperto dal dipendente.

La scala di giudizio è distribuita tra - e ++, passando per OK -, OK e OK +. Nello specifico, il segno meno (-) indica che il lavoratore deve migliorare sensibilmente, mentre ++ indica che il lavoratore supera ampiamente le aspettative.

Il sistema di monitoraggio

Nella fase finale del processo valutativo è previsto un colloquio di rendicontazione tra il valutatore e il lavoratore valutato. Il funzionamento del sistema è monitorato da un'apposita commissione bilaterale che comprende sia il management che i rappresentanti dei lavoratori. Nel merito, la commissione deve verificare la validità del processo di valutazione, approfondendo e dirimendo eventuali difformità. Il lavoratore, in particolare, può richiedere assistenza ad un rappresentante sindacale e rivolgersi alla commissione bilaterale per ottenere un chiarimento circa la valutazione finale.

3.3. Manfrotto

Nel giugno 2013 la direzione aziendale e il sindacato Fim-Cisl hanno siglato un contratto collettivo aziendale, stabilendo con esso una commissione sperimentale incaricata di costruire un sistema di valutazione dei lavoratori più moderno e robusto. Tale passaggio è stato riconosciuto come fondamentale per il perseguimento di un modello retributivo meritocratico e basato sulla professionalità. Il precedente sistema valutativo, in particolare, era posto in essere unilateralmente e non coinvolgeva i lavoratori o i loro rappresentanti. Per di più, lo schema mancava di una procedura formale e di regole certe e condivise. Su questi presupposti, nell'aprile 2014 la commissione sperimentale ha avviato un progetto congiunto al fine di migliorare il precedente modello di valutazione, an-

che allo scopo di collegarlo ad un piano di interventi formativi più equo e partecipato. Il risultato è stato il lancio di un nuovo modello di valutazione della professionalità dei dipendenti, riguardante gli impiegati e le figure manageriali.

Calendario e procedura di valutazione del personale

La procedura su cui poggia l'attuale sistema di valutazione e valorizzazione delle competenze della Manfrotto conta di quattro fasi. In primo luogo, tra gennaio e febbraio si tiene una fase di pianificazione, la quale consiste in un iniziale colloquio tra il lavoratore e il suo superiore (il supervisore). In questa prima fase le parti definiscono pure la scheda valutativa e vengono assegnati gli obiettivi individuali. Durante l'anno, per precisione nel mese di luglio, ha poi luogo un incontro intermedio, ove si osservano i comportamenti lavorativi dei dipendenti, si esprime un *feedback* al lavoratore e, se necessario, si affronta una revisione degli obiettivi individuali. In un terzo momento, nel mese di dicembre si tiene la valutazione finale della professionalità del lavoratore. Da ultimo, sempre nel mese di dicembre si prevede anche un'ulteriore quarta fase, in cui lavoratore e supervisore, proprio alla luce della valutazione finale, possono concordare un Piano di Sviluppo, vale a dire un programma formativo individuale mirato a colmare le lacune presenti nel dipendente, ovvero a rinforzarne determinate capacità. In aggiunta a queste fasi, e successivamente alla valutazione finale, se ne configura una potenziale quinta. Invero, nel caso di dubbi circa il procedimento di valutazione, il dipendente può rigettare la valutazione finale. La composizione della controversia è demandata ad una speciale commissione (denominata *Performance Committee*), composta da un rappresentante sindacale, dall'HR Business Partner e dal Direttore HR. Questo ulteriore ed eventuale passaggio si conclude con un accordo tra lavoratore e supervisore.

I criteri di valutazione delle competenze comportamentali

Con riferimento ai parametri di valutazione, essi si scompongono in due gruppi. Il primo gruppo, per vero, non è formalizzato, in quanto composto da obiettivi individuali (c.d. *smart*) stabiliti direttamente tra dipendente e supervisore all'inizio dell'anno. Pur tuttavia, le caratteristiche della scheda di valutazione sono prestabilite: il superiore non può indicare più di cinque obiettivi, così come deve specificare da subito il peso di

ciascuno degli stessi e i criteri di valutazione. Dall'altra parte, il secondo gruppo computa otto competenze comportamentali, precedentemente stabilite: innovazione; orientamento al servizio; leadership e sviluppo degli altri; qualità del lavoro; orientamento al risultato e velocità di esecuzione; collaborazione; sensibilità commerciale; visione strategica. La definizione di ciascuno di tali parametri è riportata su uno specifico manuale ed è comunicata sia a valutati che a valutatori.

Ogni parametro ha un peso differente in base ai dipartimenti (marketing e vendite; finanza e amministrazione, risorse umane e IT; operations, industrial, R&D) e al livello del lavoro (manager; professional; junior o new entry). Nello specifico, e con riferimento ai gruppi così suddivisi, alcune competenze sono distintive e definite "Gold", quindi legato ad un moltiplicatore maggiore rispetto a quelle ordinarie. La seguente tabella esemplifica la suddivisione dei pesi:

Tabella 4 – Distribuzione e struttura delle competenze comportamentali (Manfrotto, 2015)

Competenze	Marketing/Vendite			Finanza/HR/IT			Operations/ Industrial/R&D		
	Mgr	Pro	Junior	Mgr	Pro	Junior	Mgr	Pro	Junior
Innovazione	X	Gold	Gold	X	X	X	Gold	Gold	Gold
Orientamento	X	X	X	Gold	Gold	Gold	X	X	X
Leadership	Gold	X	X	Gold	X	X	Gold	Gold	X
Qualità	X	X	X	X	Gold	Gold	X	X	Gold
Risultati	X	Gold	Gold	X	X	Gold	X	Gold	Gold
Collaborazione	Gold	Gold	Gold	Gold	Gold	Gold	Gold	Gold	Gold
Sensibilità	Gold	Gold	Gold	X	X	X	X	X	X
Strategia	Gold	X	X	Gold	Gold	X	Gold	X	X

Mgr: Manager; **Pro:** Professional; **Junior:** Junior o new entry.

Gold: Competenze distintive, legate a un moltiplicatore; **X:** Competenze ordinarie.

La scala di valutazione è compresa tra 0 e 4, dove la votazione di 0 indica un comportamento assente o inadeguato, e la votazione di 4 indica un comportamento lavorativo eccellente. Ancora, nel caso di 1 il comportamento osservato è migliorabile perché solo parzialmente aderente a quello richiesto, nel caso di 2 il comportamento è adeguato, mentre nel caso di 3 il comportamento supera le aspettative ed è, seppur non eccezionale, buono rispetto a quanto richiesto.

Come già si è anticipato, le competenze “Gold” hanno un peso maggiore in comparazione alle altre, sicché ad esse si applica un moltiplicatore per la determinazione del punteggio finale (nel concreto, il voto è moltiplicato per 5,25). La somma finale delle valutazioni così riportate determina la risultante del processo di valutazione, poi espresso in percentuale. Il risultato complessivo, e cioè il punteggio unico finale, è ottenuto dalla media aritmetica tra il risultato finale della valutazione individuale e il risultato finale della valutazione delle Competenze Comportamentali.

3.4. Una comparazione tra i tre sistemi di valutazione della professionalità

Criteri e procedure valutative trasparenti

In tutti i casi esaminati i contenuti e le dinamiche procedurali del processo valutativo sono definiti convenzionalmente e risultano facilmente comunicabili ai lavoratori. La comunicazione è assicurata dall'intervento del diretto superiore (Tesmec e TenarisDalmine) o da appositi manuali esplicativi (Manfrotto). In tutti e tre i casi, i criteri di valutazione sono trasparenti e ogni singolo parametro valutativo è specificato e definito puntualmente, così da consentire una più rigorosa individuazione di tutti gli elementi oggetto di valutazione. In Tesmec e TenarisDalmine, in particolare, la scheda valutativa ed i relativi parametri sono il risultato di un confronto negoziale tra management e sindacati, mentre in Manfrotto la definizione dei parametri nella contrattazione collettiva afferisce alla sola valutazione delle c.d. competenze comportamentali, essendo l'altra parte degli indicatori e criteri di giudizio stabilita individualmente tra lavoratore e supervisore. In questo caso, infatti, i lavoratori sono coinvolti anche nella definizione di una parte delle loro stesse competenze individuali, circostanza che facilita non solo la comprensione dei

criteri valutativi, ma anche la percezione di equità del processo. Peraltro, i criteri di valutazione e il relativo risultato sono spiegati e giustificati attraverso un testo esplicativo frutto dell'accordo tra azienda e rappresentanti dei lavoratori. Da ultimo, la procedura è calendarizzata e la valutazione del lavoratore avviene annualmente, con la particolarità del caso della Manfrotto ove è altresì previsto un incontro intermedio di monitoraggio tra dipendente e valutatore.

La valutazione poggia su una molteplicità di parametri, i quali sono in grado di misurare tutte le variabili caratterizzanti il comportamento lavorativo

I parametri di valutazione constano di un totale di otto comportamenti lavorativi nel caso di Tesmec e Manfrotto, e ventotto nel caso di TenarisDalmine. In tutti i casi, la scala valutativa si basa su cinque gradi di giudizio e le valutazioni sono costruite su una molteplicità di parametri, incidendo su differenti competenze e abilità individuate convenzionalmente dal management e dalle rappresentanze dei lavoratori. Nello specifico, ogni parametro e grado di valutazione ha un peso in relazione al dipartimento aziendale e al livello professionale (Manfrotto), alla categoria professionale del lavoratore (TenarisDalmine), oppure alla importanza riservata al fattore distintivo oggetto di misurazione (Tesmec). In tutti e tre i casi, infatti, la procedura valutativa è espletata tenendo conto di differenti pesi e moltiplicatori, il che contribuisce a valorizzare non soltanto le competenze più rilevanti, ma anche le componenti di maggior interesse per l'azienda con riferimento alla posizione lavorativa ricoperta. In tal modo, le competenze reputate più importanti influenzano in maggior misura il calcolo del risultato finale.

Contatto diretto con il supervisore e previsione di momenti di riscontro

In tutti i casi analizzati la valutazione finale è posta in essere dal diretto superiore del lavoratore (il nominativo del quale è sempre notificato in anticipo), talvolta con il supporto dell'ufficio Risorse Umane (Tesmec). Relativamente alle procedure di *feedback*, nei tre casi studio sono previsti momenti di confronto e riscontro che configurano un flusso comunicativo bidirezionale tra supervisore e dipendente interessato. Questi passaggi possono prender luogo informalmente, data la mancanza di un meccanismo dettagliato e condiviso (Tesmec e TenarisDalmine), ovvero entro una procedura predeterminata e articolata, mediante la previsione

di un incontro intermedio tra il lavoratore ed il suo supervisore (Manfrotto). L'unico caso studio in cui una procedura di *feedback* è stata formalizzata tra le parti è comunque quello della Manfrotto: nell'azienda veneta un colloquio intermedio mira ad assicurare un riscontro al lavoratore e, se necessario, finanche una revisione dei suoi obiettivi individuali.







progettiamo
insieme
un nuovo modo di
FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha finanziato:

- **3** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena
- **247** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha finanziato e promosso:

- **85** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- **64** assegni di ricerca annuali
- **33** borse private per corsi di alta formazione
- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali

È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it

I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a tiraboschi@unimore.it

Seguici su www.adapt.it • [@adaptland](https://twitter.com/adaptland)

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.deal.unimore.it
@DEALunimore



www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO



www.adapt.it
@adaptland



www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT



www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adaptinternational.it
@ADAPT_bulletin



www.adapt.it
@ADAPT_placement



www.adaptinternacional.it
@boletin_ADAPT



www.adapt.it
@ADAPT_Press



www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT



adapt.it/languages.html
@ADAPT_Languages



www.farecontrattazione.it
@adapt_re_ind



www.adapt.it/lavoro2.0
@ADAPT2punto0



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare



www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.adapt.it
@ADAPT_LPA



www.adapt.it/semplificareil lavoro
@JobAct_Italia



www.adapt.it
@lavorofuturo



www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza



Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it



Finito di stampare nel mese di marzo 2016



