

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

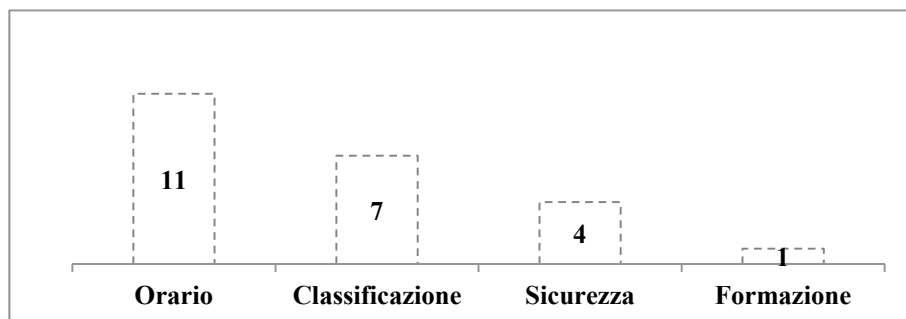
- Con diversa intensità negoziale, le materie richiamate dal documento di Cgil, Cisl e Uil sono tutte oggetto di regolazione nel complesso dei rinnovi dei CCNL del 2015, con la rilevante eccezione dei seguenti temi: appalti, partecipazione alla *governance* e partecipazione finanziaria.
- Rispetto ad 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

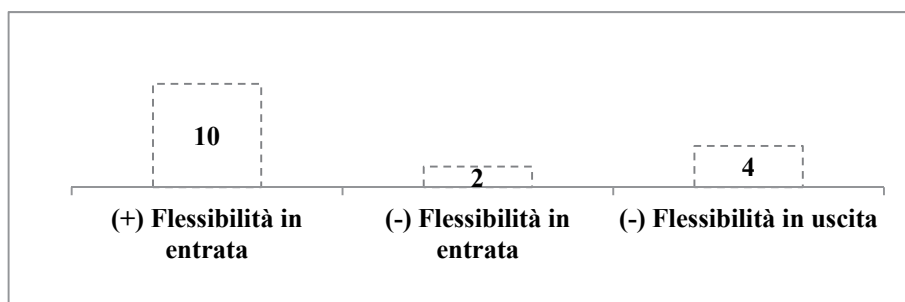
istituito apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento. Nessun intervento sembra tuttavia andare, con convinzione, nella direzione di una valorizzazione della professionalità espressa in termini di competenze trasversali all'interno del sistema classificatorio.

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

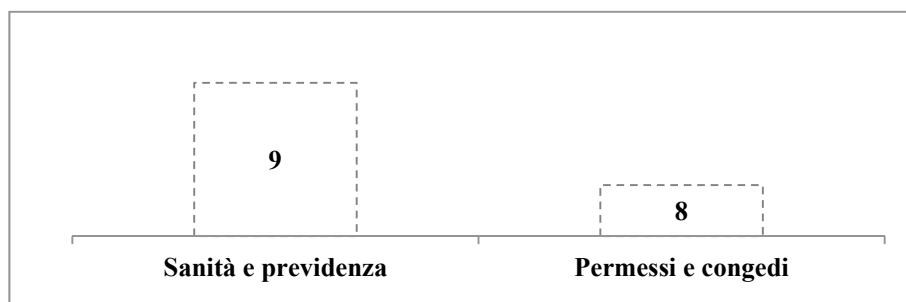
In materia di appalti, l'accordo Cgil, Cisl e Uil ha evidenziato il ruolo della contrattazione collettiva, chiamata ad agire in materia, a tutti i livelli, «per recuperare e consolidare il sistema delle tutele, ai fini della salvaguardia occupazionale e della dignità del lavoro». In particolare, gli 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

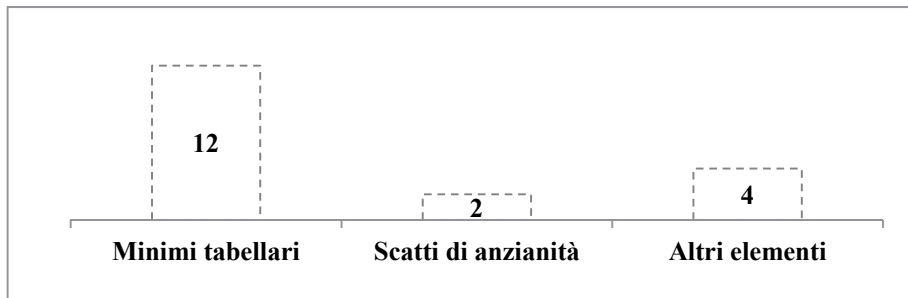
Questi istituti sono oggetto di regolazione in nove accordi di rinnovo sottoscritti nel 2015. Non diversamente da quanto emerso dagli anni scorsi, gli interventi della contrattazione di categoria si sostanziano in modifiche alla disciplina e alla quantificazione dei contributi mensili a carico delle 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 sembrino 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-

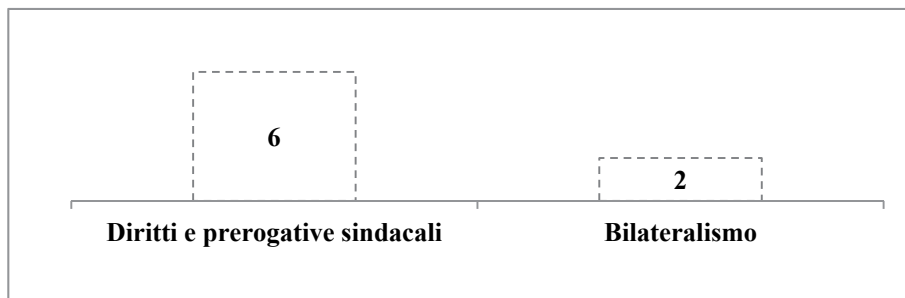
⁽²⁾ Le parti firmatarie hanno pattuito di lasciare invariata la misura mensile della retribuzione rispetto a quella determinata nella tabella allegata all'accordo previgente.

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"



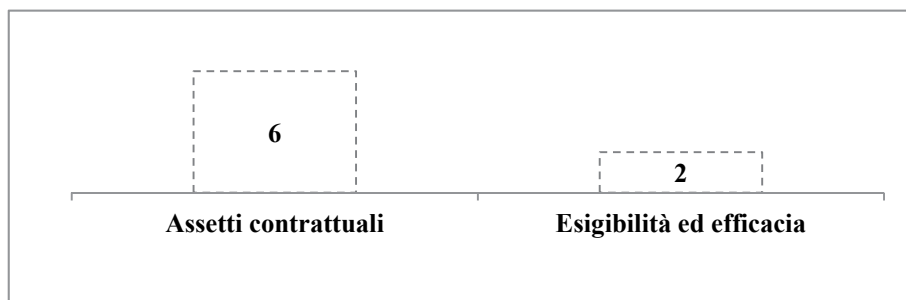
Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

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 pattiziamente.

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 dalle 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.