

Sezione I

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA: I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL) NEL 2017

SOMMARIO: *Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi.* – 1. Contesto di rinnovo e premesse. – 2. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva. – 3. Sistema di relazioni industriali e bilateralità. – 4. Mercato del lavoro. – 4.1. Flessibilità in ingresso. – 4.2. Flessibilità in uscita. – 5. Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale. – 5.1. Formazione. – 5.2. Classificazione e inquadramento del personale. – 5.3. Mansioni e *jus variandi*. – 5.4. Mobilità geografica. – 5.5. Orario di lavoro. – 5.6. Modalità organizzative del lavoro. – 6. Appalti. – 7. Salute, sicurezza e ambiente. – 8. Welfare. – 9. Politica salariale.

Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi

Questa parte del Rapporto è dedicata all'analisi sistematica degli istituti regolati dai rinnovi dei CCNL (in seguito, CCNL), sottoscritti nell'anno 2017 (tabella 1) ⁽¹⁾. Gli accordi presi in rassegna coprono la to-

⁽¹⁾ I rinnovi contrattuali del 2017 hanno interessato i seguenti settori produttivi: agenzie marittime (CCNL Agenzie marittime); piccola e media industria alimentare (integrativo CCNL Alimentari PMI); imprese artigiane e non artigiane del settore alimentare e imprese della panificazione (CCNL Area Alimentari e panificazione + integrativo); gruppo Anas (integrativo CCNL Anas); agenzie di assicurazioni in gestione libera (CCNL Agenzie di assicurazione); industria mineraria e petrolifera (CCNL Attività minerarie); industria delle calzature (CCNL Calzature); imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (CCNL Cemento PMI); industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (integrativo CCNL Chimico-farmaceutico); cooperative metalmeccaniche (CCNL Cooperative metalmeccaniche + integrativo); imprese creditizie, finanziarie e strumentali (integrativo CCNL Credito); imprese che realizzano l'edizione italiana di prodotti attraverso il doppiaggio (CCNL Doppiaggio); imprese del settore elettrico (CCNL Elettrici + integrativo); industria dell'energia e del petrolio (CCNL Energia e petrolio); settore delle fabbricerie (CCNL Fabbricerie); aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa (CCNL Federcasa); settore Gas e acqua (CCNL Gas e acqua); settore Giocattoli (CCNL Giocattoli); aziende municipalizzate di igiene urbana (integrativo CCNL Igiene ambientale); imbarcati su natanti di cooperative di pesca (CCNL Cooperative di pesca); Imprese di assicurazione (CCNL Imprese di assicurazione); piccole e medie industrie di escavazio-

talità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nell'anno di riferimento dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil.

ne e lavorazione dei materiali lapidei (CCNL Lapedei PMI); piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento e manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle (CCNL Laterizi PMI); piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e industrie boschive e forestali (CCNL Legno PMI); industria metalmeccanica e della installazione di impianti (integrativo CCNL Metalmeccanici); piccola e media industria metalmeccanica e della installazione di impianti (CCNL Metalmeccanici PMI); piccola e media industria del settore tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, occhiali, giocattoli, penne, spazzole e pennelli, dei settori chimico e settori accorpati plastica, gomma, abrasivi, ceramica, vetro e del settore Decorazione piastrelle in terzo fuoco (CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI); imprese esercenti l'attività funebre (CCNL Onoranze funebri); imprese della logistica, trasporto merci e spedizione (CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione); imprese fabbricanti articoli ottici (integrativo CCNL Occhiali); settore orafo, argentiero e della gioielleria (CCNL Orafi e argentieri); aziende ortofrutticole e agrumarie (CCNL Ortofrutticoli e agrumari); aziende di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (CCNL Panificazione-Pasticceria e affini); Poste italiane (CCNL Poste italiane); quadri e impiegati agricoli (CCNL Impiegati agricoli); imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi medici e tessili affini (integrativo CCNL Lavanderie industriali); imprese e società esercenti servizi ambientali (integrativo CCNL Servizi ambientali); imprese socio-sanitarie-assistenziali-educative (CCNL Servizi assistenziali); aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto (CCNL Tabacco); imprese del terziario, distribuzione e servizi (integrativo CCNL Terziario); industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo, camicerie, biancheria personale e da casa, confezioni in pelle e succedanei, divise e abiti da lavoro, corsetteria, cravatte, sciarpe e foulard, accessori dell'abbigliamento, oggetti cuciti in genere, bottoni ed articoli affini, della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia, della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia, della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche, cotoniera, liniera e delle fibre affini, della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi; aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile, aziende dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica (CCNL Tessile); imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero, pulitintolavanderia, occhialeria, della chimica e della ceramica (CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica + integrativo); aziende del settore Turismo (integrativo CCNL Turismo).

Tabella 1 – Rinnovi contrattuali 2017

Settore	Data	Parti datoriali	Parti sindacali
Agenzie marittime	14/12/2017	Federagenti	Filt-Cgil Fit-Cisl Ultrasporti
Alimentari PMI (integrativo)	06/03/2017	Unionalimentari Confapi	Fai-Cisl Flai-Cgil Uila-Uil
Area Alimentari e panificazione	23/02/2017	CNA-Agroalimentare Confartigianato- Alimentazione Casartigiani CLAAI	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Area Alimentari e panificazione (integrativo)	06/03/2017	CNA-Agroalimentare Confartigianato- Alimentazione Casartigiani CLAAI	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Anas (integrativi)	30/11/2017	Gruppo Anas	Filt-Cgil Fit-Cisl Uilpa Anas Federazione Ugl Viabilità e logistica Sada Fast Confasal SNALA Cisol
Agenzie di assicurazione	18/12/2017	ANAPA	First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil FNA
Attività minerarie	15/02/2017	Assomineraria	Filctem Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Calzature	27/04/2017	Assocalzaturifici	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil

Cemento PMI	24/01/2017	Confapi Aniem	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil
Chimico-farmaceutico (integrativo)	27/06/2017	Federchimica Farmindustria	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Cooperative metalmeccaniche	26/01/2017	Ancpl Legacoop Federlavoro e Servizi Confcooperative Agci Produzione e Servizi	Fiom-Cgil Fim-Cisl Uilm-Uil
Cooperative metalmeccaniche (integrativi)	12/06/2017 06/12/2017	Ancpl Legacoop Federlavoro e Servizi Confcooperative Agci Produzione e Servizi	Fiom-Cgil Fim-Cisl Uilm-Uil
Credito (integrativi)	08/02/2017 08/03/2017	ABI	Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca Unisin
Doppiaggio	27/02/2017	Anica AID 2014	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Elettrici	25/01/2017	Assoelettrica Utilitalia Enel GSE So.G.I.N. Terna Energia Concorrente	Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil
Elettrici (integrativo)	20/01/2017	Assoelettrica Utilitalia Enel GSE So.G.I.N.	Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

		Terna Energia Concorrente	
Energia e petrolio	25/01/2017	Confindustria Energia	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Fabbricerie	14/06/2017	AFI	Fp-Cgil Cisl-Fps Uilfpl
Federcasa	05/12/2017	Federcasa	FP-Cgil Cisl-FP Uil-FP FESICA CONFSAL
Gas e acqua	18/05/2017	Anfida Anigas Assogas Confindustria Energia Igas Utilitalia	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Giocattoli	20/02/2017	Assogiocattoli	Femca-Cisl Filctem-Cgil Uiltec-Uil
Igiene ambientale (integrativi)	13/03/2017 03/05/2017 (2) 07/06/2017 (2) 05/07/2017 25/07/2017 (3) 30/10/2017	Utilitalia Cisambiente Legacoopservizi	Fp-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Fiadel
Cooperative di pesca	20/02/2017	Agci-Agrital Federcoopescap Confcooperative Legacoop- Agroalimentare	Fai-Cisl Flai-Cgil Uilapesca
Imprese di assicurazione	22/02/2017	ANIA	First-Cisl Fisac-Cgil Fna Snfia Uilca

Lapidei PMI	14/09/2017	ANIEM-Confimi Impresa ANIER-Confimi Impresa	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Laterizi PMI	23/06/2017	Confapi-Aniem	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Legno PMI	18/04/2017	Unital-Confapi	Filca-Cisl Fillea-Cgil Feneal-Uil
Metalmeccanici (integrativi)	05/07/2017 19/07/2017	Federmeccanica Assistal	Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil
Metalmeccanici PMI	03/07/2017	Unionmeccanica-Confapi	Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil
Moda-Chimica- Ceramica- Decorazione PMI	07/11/2017	CNA Federmoda CNA Produzione CNA Artistico e Tradizionale Confartigianato-Moda Confartigianato-Chimica Confartigianato- Ceramica Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Onoranze funebri	05/05/2017	FENIOF	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti
Logistica, trasporto merci e spedizione	03/12/2017	AITE, AITI, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, FISl, Trasportounito FIAP- assistite da Confetra Anita FAI, Assotir, Federtraslochi,	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti

		Federlogistica, Fiap, Unitai-assistite da Conftrasporto CNA- FITA Confartigianato Trasporti SNA-Casartigiani CLAAI	
Occhiali (integrativo)	17/05/2017	ANFAO	Femca-Cisl Filctem-Cgil Uiltec-Uil
Orafi e argentieri	18/05/2017	Federorafì	Fiom-Cgil Fim-Cisl Uilm-Uil
Ortofrutticoli e agrumari	27/06/2017	Associazione imprese ortofrutticole- Fruitimprese	Fisascat-Cisl Flai-Cgil Uiltucs-Uil
Panificazione- Pasticceria e affini	17/05/2017	FIPPA Assopanificatori	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Poste italiane	30/11/2017	Poste italiane	Slc-Cgil Slp-Cisl Uil Poste Failp-Cisal Confsal Com.ni Ugl Com.ni
Impiegati agricoli	23/02/2017	Confagricoltura Coldiretti CIA	Confederdia Fai-Cisl Flai-Cgil Uila-Uil
Lavanderie industriali (integrativo)	11/05/2017	Assosistema	Femca-Cisl Filctem-Cgil Uiltec-Uil
Servizi ambientali (integrativi)	06/03/2017 07/03/2017 22/03/2017 27/04/2017 19/05/2017 20/06/2017	FISE Assoambiente FISE	Fp-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Fiadel

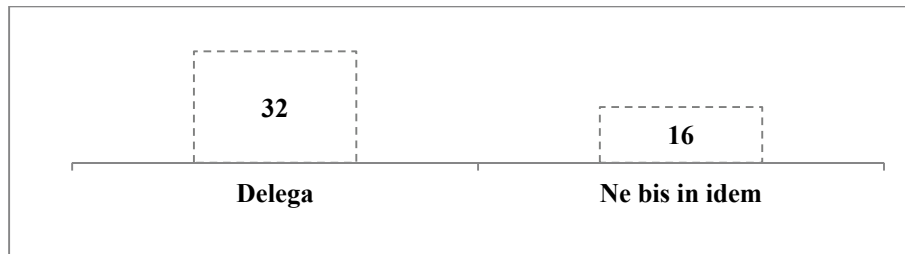
	15/11/2017		
Servizi assistenziali	20/02/2017	Agidae	Fp-Cgil Fisascat- Cisl/Fist-Cisl Uiltucs
Tabacco	08/05/2017	APTI	Fai-Cisl Flai-Cgil Uila-Uil
Terziario (integrativo)	26/09/2017	Confcommercio	Filcams- Cgil Fisascat- Cisl Uiltucs- Uil
Tessile	21/02/2017	SMI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Tessile-Moda- Chimica-Ceramica	14/12/2017	CNA Federmoda CNA Produzione CNA Artistico e Tradizionale CNA Servizi alla comunità Confartigianato-Moda Confartigianato-Chimica Confartigianato- Ceramica Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Tessile-Moda- Chimica-Ceramica (integrativo)	20/12/2017	CNA Federmoda CNA Produzione CNA Artistico e Tradizionale CNA Servizi alla comunità Confartigianato-Moda Confartigianato-Chimica Confartigianato- Ceramica Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil

Turismo (integrativo)	09/02/2017	Federalberghi FAITA Confcommercio-Imprese per l'Italia	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil
--------------------------	------------	---	--

Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva

La tornata di rinnovi contrattuali conferma, ampiamente, la articolazione della contrattazione collettiva su due livelli. Aumentano, rispetto al precedente Rapporto, le tipologie di contrattazione di secondo livello riconosciute: non più solamente contratti aziendali o territoriali ma anche di bacino e di gruppo. Il coordinamento degli assetti contrattuali rispetta i principi della delega e del *ne bis in idem*, in forma complementare a clausole di uscita che consentono alla contrattazione aziendale di derogare, a certe condizioni, quanto stabilito dal CCNL.

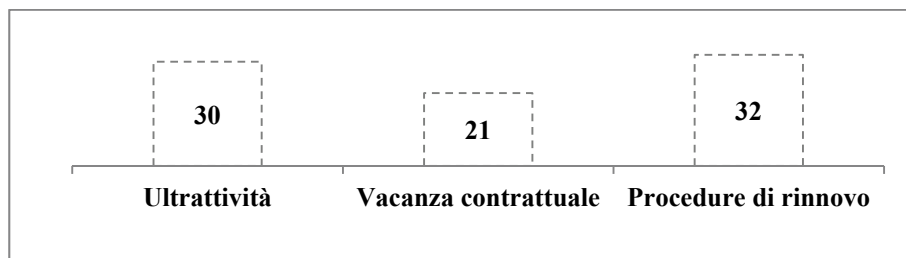
Grafico 1 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole relative alla tecnica della delega e al principio del *ne bis in idem* nell'articolazione degli assetti contrattuali (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Alcuni accordi esigono il rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni fra le trattative condotte sui due livelli. Numerose sono le clausole di ultrattività con riconoscimento di un elemento economico a compensazione del periodo di carenza contrattuale. Così come numerosi sono gli accordi che disciplinano in modo puntuale procedure di rinnovo contrattuale.

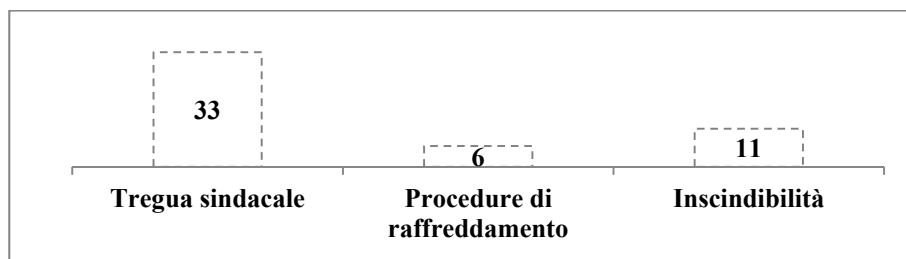
Grafico 2 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole di ultrattività, vacanza contrattuale e procedure di rinnovo (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Clausole di tregua sono disciplinate rispetto ai periodi di rinnovo mentre meno frequenti sono le misure di proceduralizzazione dello sciopero e le clausole di inscindibilità.

Grafico 3 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole di tregua sindacale, procedure di raffreddamento del conflitto e clausole di inscindibilità (%)



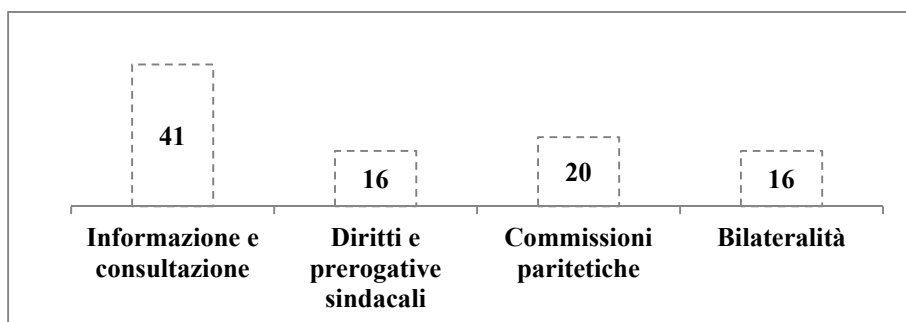
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Sistema di relazioni industriali e bilateralità

In materia di relazioni industriali affiora la volontà delle parti di rafforzare il dialogo e il confronto fra le parti e a più livelli, ponendo particolare attenzione a temi di comune interesse come occupazione e indirizzi produttivi. Alcuni accordi sottolineano la centralità del ruolo degli osservatori paritetici, di rilevanza nazionale. Come nei precedenti Rapporti, c'è una diffusa regolamentazione dei permessi sindacali, il cui ammontare varia in base al settore e, in qualche caso, è disciplinato il diritto

di assemblea, di affissione nonché le aspettative per cariche sindacali. Numerosi accordi prevedono l'istituzione di Commissioni paritetiche nazionali con lo scopo di elaborare proposte di aggiornamento sulla classificazione del personale o di promuovere ed effettuare iniziative di studio sul tema delle pari opportunità o su ulteriori questioni di interesse reciproco delle parti (salute e sicurezza, formazione, welfare, ecc.). La bilateralità è contrattualizzata, dettagliatamente, in un numero esiguo di accordi, mentre molteplici sono gli interventi attraverso cui si fissa l'entità del contributo in caso di mancata adesione.

Grafico 4 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole riguardanti il sistema di relazioni industriali e la bilateralità (%)

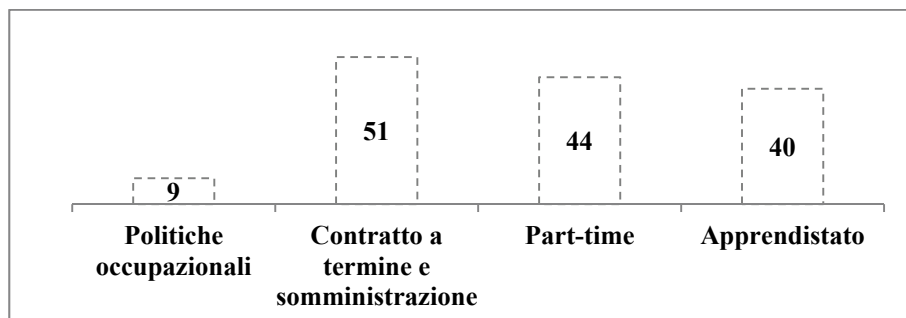


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Mercato del lavoro

In termini di flessibilità in ingresso, prosegue il recepimento del decreto legislativo n. 81/2015, in linea con quanto emerso nei precedenti Rapporti. Gli interventi più significativi si hanno rispetto al contratto a termine (clausole di contingentamento, assenza di causale, diritto di precedenza e vincolo temporale), al part-time (tipologie, sebbene non più indicate dal legislatore, clausole elastiche, regole di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in part-time) e all'apprendistato (soprattutto professionalizzante, ponendo particolare riguardo alla formazione).

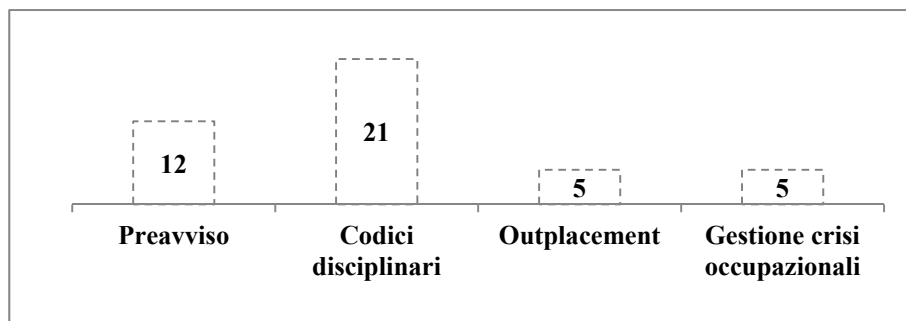
Grafico 5 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In materia di flessibilità in uscita, i rinnovi si soffermano, seppure in numero limitato, sull'istituto del preavviso e sui codici disciplinari, dai quali emerge omogeneità nei provvedimenti ma varietà nelle forme di violazione sanzionate. Non grandi interventi si segnalano in tema di programmi di c.d. *outplacement*.

Grafico 6 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di flessibilità in uscita nel mercato del lavoro (%)

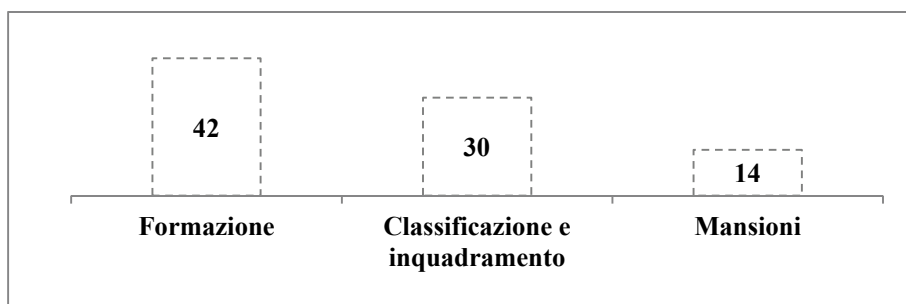


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale

La formazione assume un ruolo chiave in circa la metà dei rinnovi in esame, con particolare riguardo ai sistemi di formazione professionale continua, ai fondi interprofessionali e ai permessi retribuiti individuali o aziendali. Poco spazio, invece, è dedicato alla certificazione delle competenze. A differenza del precedente Rapporto, numerosi interventi riformano in maniera dettagliata i sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Il tema delle mansioni e dello *jus variandi*, trattato attenendosi alle modifiche introdotte dal nuovo articolo 2103 c.c., è presente in un numero limitato di accordi.

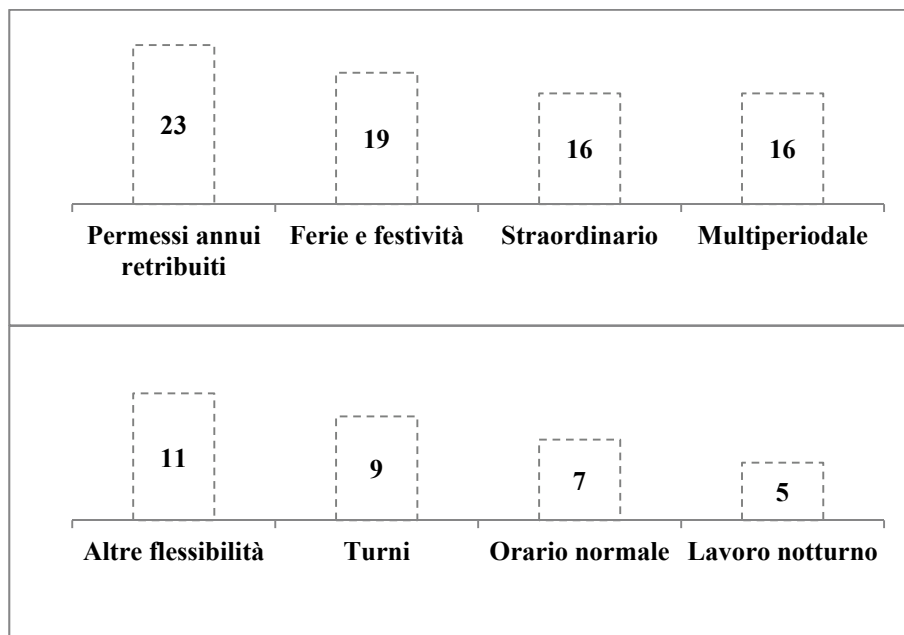
Grafico 7 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in materia di formazione, classificazione e mansioni (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In linea con i precedenti Rapporti, i rinnovi dedicano particolare attenzione al tema della flessibilità dell'orario di lavoro, regolamentando turni, orario plurisettimanale, banca delle ore e straordinario. Ampiamente trattato è il tema delle ferie e delle festività così come quello dei permessi retribuiti e solidali.

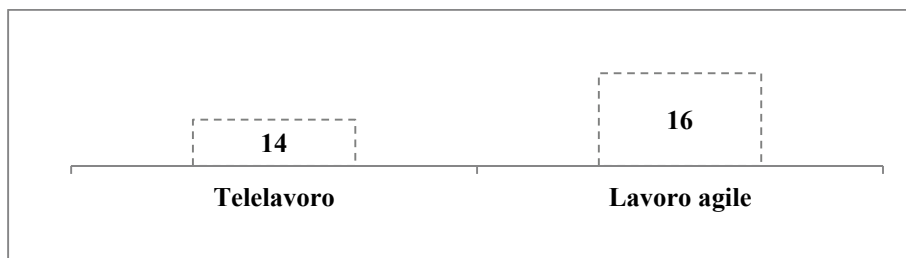
Grafico 8 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di orario di lavoro (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Accanto alla disciplina contrattuale del telelavoro, i rinnovi provano a normare il lavoro agile, con l'impegno – in quei contratti sottoscritti prima della promulgazione della legge n. 81/2017 – di procedere a verifiche di compatibilità ed eventuali armonizzazioni.

Grafico 9 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di telelavoro e lavoro agile (%)

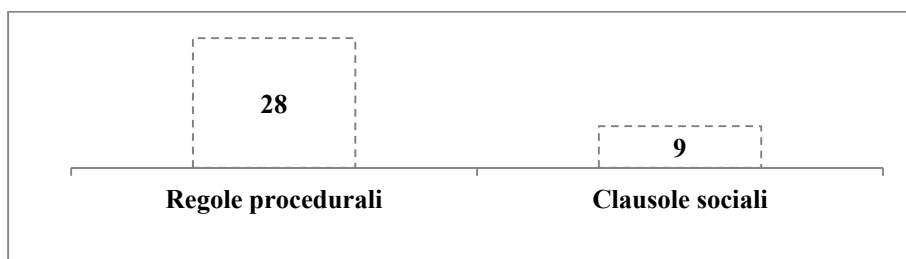


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Appalti

Procedure articolate in materia di appalto sono previste in quegli accordi che affidano all'istituto un ruolo rilevante all'interno della struttura produttiva di settore. A fronte dell'assenza di disciplina contrattuale sulla responsabilità solidale, alcuni rinnovi regolamentano i cambi d'appalto prevedendo apposite clausole sociali da inserire nei contratti.

Grafico 10 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in materia di appalti (%)



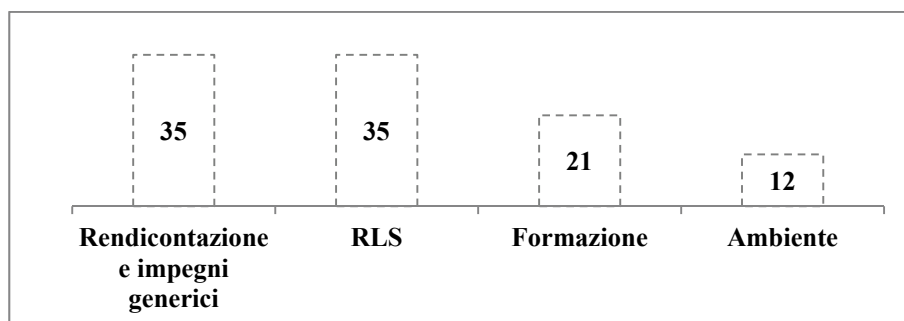
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Salute, sicurezza e ambiente

Come nel precedente Rapporto, il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro continua ad essere centrale nonché materia di analisi da parte di Osservatori e Commissioni paritetiche nazionali. La formazione si conferma essenziale e in alcuni settori si iniziano a sperimentare i *break*

formativi durante l'orario di lavoro. Gran parte degli accordi ha ampliato i diritti spettanti al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), rendendo talvolta parte integrante del testo specifici regolamenti per l'elezione di questa figura. Alcuni accordi abbracciano anche il tema dello sviluppo sostenibile e del rispetto dell'ambiente.

Grafico 11 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di salute, sicurezza e ambiente (%)

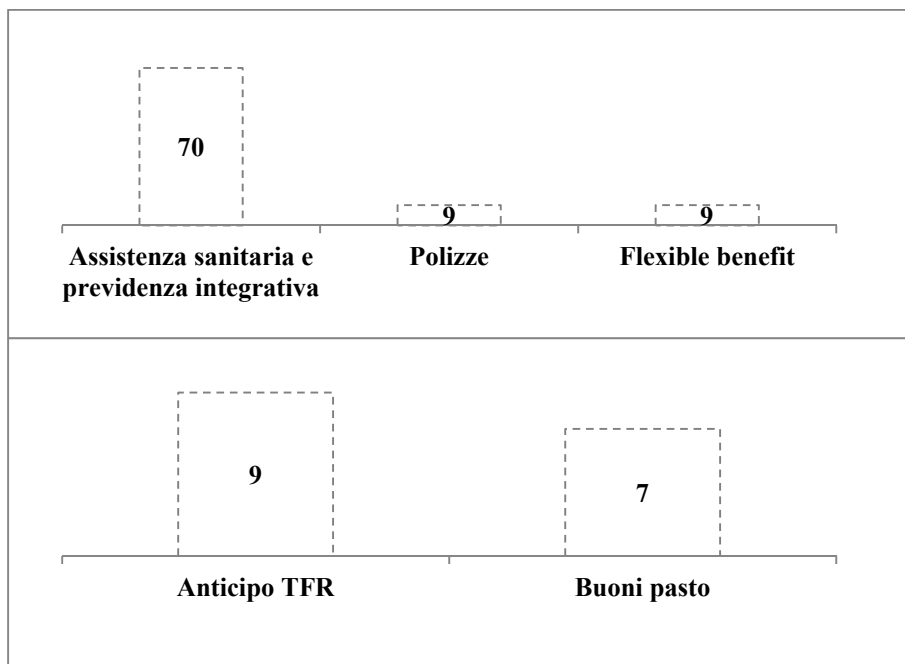


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Welfare

Numerosi interventi in materia di assistenza sanitaria integrativa e previdenza integrativa riguardano gli aumenti dei contributi da versare nonché l'impegno ad aderire a Fondi esistenti o a costituirne di nuovi per un intero comparto. Piani di *flexible benefits* dispongono la ripartizione degli importi da versare annualmente ai lavoratori dipendenti.

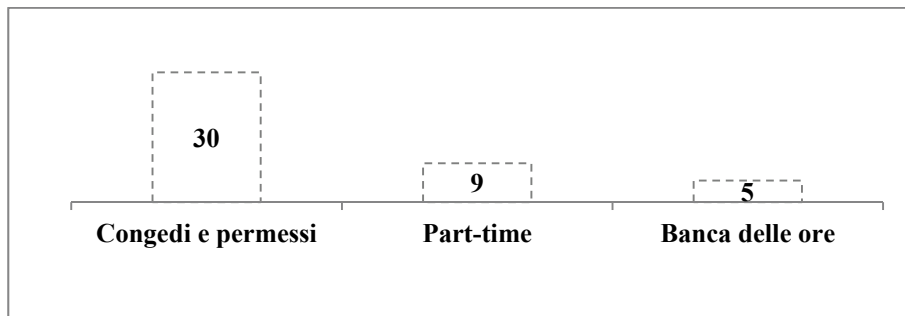
Grafico 12 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema benessere della persona (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La quasi totalità degli accordi disciplina la materia dei congedi e dei permessi (retribuiti e non, anche “solidali”), concessi in risposta a molteplici esigenze (dalla famiglia allo studio, ma anche a sostegno delle lavoratrici vittime di violenza), confermando una crescente attenzione verso il tema della conciliazione vita-lavoro, come già emerso nel precedente Rapporto.

Grafico 13 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di conciliazione vita-lavoro (%)

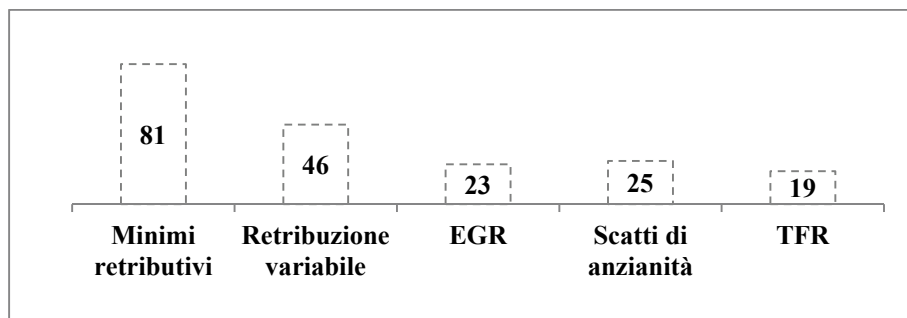


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Politica salariale

In materia di incrementi retributivi, si registra un dato complessivamente in calo sia in termini assoluti che percentuali rispetto a quanto emerso nel precedente Rapporto. Emerge diffusamente – in materia di erogazioni economiche correlate ai risultati – un chiaro rinvio alla contrattazione decentrata, in assenza della quale alcuni contratti prevedono il versamento dell'elemento di garanzia retributiva (EGR). Dove non esplicitamente abolito, l'istituto degli scatti di anzianità conferma i meccanismi di avanzamento mentre in alcuni accordi si puntualizzano specifici aspetti della disciplina del TFR.

Grafico 14 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in materia di politica salariale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

1. Contesto di rinnovo e premesse

Tempi di rinnovo e azioni collettive

La durata media dei tempi di rinnovo torna ad allinearsi a quanto emerso nel rapporto del 2015 (24 mesi). Rispetto ai rinnovi del 2016, la durata media dei tempi di rinnovo dei CCNL si è nettamente alzata, passando da 15 a circa 21 mesi. Un solo accordo collettivo è stato sottoscritto prima della scadenza del previgente contratto ⁽²⁾; qualche contratto è stato siglato senza che siano decorsi 10 mesi dalla scadenza del rinnovo precedente ⁽³⁾; negli altri casi la firma del rinnovo si attesta tra i 10 e i 74 mesi dal CCNL previgente ⁽⁴⁾.

Le trattative per il rinnovo contrattuale sono state accompagnate da azioni collettive in otto settori, sotto forma di astensioni dal lavoro durante l'orario settimanale ordinario ovvero in blocchi dello straordinario e della flessibilità oraria. Il numero totale degli scioperi è uguale a quello registrato nel precedente Rapporto. Tuttavia, considerato il maggior nu-

⁽²⁾ CCNL Agenzie marittime.

⁽³⁾ CCNL Attività minerarie; CCNL Giocattoli, CCNL Onoranze funebri, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Ortofrutticoli e agrumari, CCNL Tabacco.

⁽⁴⁾ 74 mesi per il CCNL Doppiaggio, 73 per il CCNL Decorazione piastrelle in terzo fuoco PMI.

mero di rinnovi contenuti nel campione utilizzato nella presente edizione (31, contro i 24 del 2016), emerge come il rapporto tra gli scioperi correlati alle trattative negoziali e il totale dei settori analizzati si sia notevolmente abbassato.

Tabella 2 ⁽⁵⁾ – Tempi di rinnovo e azioni collettive

Settore	Mesi	Azioni collettive
Area Alimentari e panificazione (aziende artigiane)	14	-
Attività minerarie	2	-
Calzature	13	x
Cemento PMI (Confapi)	13	-
Cooperative metalmeccaniche	13	-
Doppiaggio	74	x
Elettrici	13	x
Energia e petrolio	13	x
Fabbricerie	30	-
Gas e acqua	17	x
Giocattoli	2	-
Cooperative di pesca	43	-
Impiegati agricoli	14	-
Imprese di assicurazione	43	x
Onoranze funebri	5	-
Lapidei PMI (Confimi)	18	-
Laterizi PMI (Confapi)	18	-

⁽⁵⁾ La tabella non include, benché ricompresi nel campione analizzato, gli accordi integrativi di rinnovi contrattuali precedentemente siglati.

Legno PMI (Confapi)	12	-
Metalmeccanici PMI (Confapi)	9	-
Tessile-Moda-Chimica-Ceramica ⁽⁶⁾	18-12	-
Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI ⁽⁷⁾	18-12-73	-
Orafi e argentieri	41	-
Ortofrutticoli e agrumari	7	-
Panificazione-Pasticceria e affini (Federpanificatori)	29	x
Servizi assistenziali (AGIDAE)	50	-
Tabacco	5	-
Tessili	12	-
Logistica, trasporto merci e spedizione	24	x
Poste italiane	23	-
Agenzie di assicurazione	24	-
Agenzie marittime	0	-

Contesto, temi e obiettivi negoziali

Quasi tutti i CCNL analizzati enunciano in maniera più o meno dettagliata gli obiettivi negoziali ed i temi centrali su cui le parti si sono soffermate in sede di contrattazione. Non sempre, tuttavia, la dislocazione strutturale di questi elementi all'interno degli accordi è omogenea e comune; se di norma, infatti, le informazioni in oggetto si possono facilmente desumere dalla premessa dei CCNL, non di rado esse paiono

⁽⁶⁾ Il rinnovo contrattuale comprende due settori precedentemente separati: Tessili-Moda (aziende artigiane) e Chimica-Ceramica (aziende artigiane).

⁽⁷⁾ Il rinnovo contrattuale comprende tre settori precedentemente separati: Tessili-Moda (aziende artigiane), Chimica-Ceramica (aziende artigiane) e Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI.

emergere a livello implicito dalle note a verbale apposte dalle parti ⁽⁸⁾, o dai documenti allegati in calce ⁽⁹⁾ o in altre sedi ancora ⁽¹⁰⁾.

Partendo dalle descrizioni fornite dalle parti circa i contesti negoziali nel cui ambito hanno progressivamente preso forma gli accordi di rinnovo, occorre constatare come in alcuni casi persista ancora la consapevolezza della perdurante fase di crisi economica; a cambiare, in questi casi, non sono tanto gli obiettivi perseguiti dalle parti in sede di stipulazione (tutti inevitabilmente legati al superamento dell'attuale ciclo negativo), bensì la percezione stessa della crisi, raffigurata alternativamente come fenomeno generalizzato e diffuso ⁽¹¹⁾ o, diversamente, come vicenda afflittiva specifica del settore oggetto di contrattazione ⁽¹²⁾.

Per quanto riguarda gli obiettivi negoziali perseguiti dalle parti, particolare enfasi è attribuita all'aspetto della partecipazione, declinata in diversi contesti (partecipazione alla governance ⁽¹³⁾ o partecipazione organizzativa ⁽¹⁴⁾) e con eterogenee modalità di attuazione (Commissioni paritetiche ⁽¹⁵⁾, osservatori ⁽¹⁶⁾, forum ⁽¹⁷⁾). Si registra la compresenza tra

⁽⁸⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

⁽⁹⁾ Così il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁰⁾ Nel CCNL Tabacco, più che in premessa, i temi centrali dell'accordo sono contenuti in un apposito capitolo iniziale, denominato "prima parte".

⁽¹¹⁾ Così il CCNL Fabbricerie e il CCNL Energia e petrolio.

⁽¹²⁾ Particolarmente interessante, in quest'ottica, il CCNL Elettrici, in cui si pongono le basi per un protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive di settore atto a far fronte alla crisi del comparto produttivo. Anche il CCNL Tabacco rileva la situazione di forte incertezza e crisi del settore, adducendo come concause decisive la totale cessazione del sostegno comunitario alla produzione di tabacco greggio e la complessiva riduzione dei consumi a livello mondiale.

⁽¹³⁾ In questo senso la partecipazione viene intesa come mezzo di miglioramento del sistema di relazioni industriali attraverso il coinvolgimento più attivo dei lavoratori e delle OO.SS. Così, a titolo di esempio, l'integrativo CCNL Alimentari PMI ed il CCNL Onoranze funebri.

⁽¹⁴⁾ In questa accezione, il consolidamento di modelli partecipativi va di pari passo con l'obiettivo di incrementare la valorizzazione delle risorse umane presenti nelle aziende e del rispettivo sapere organizzativo. In quest'ottica, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e l'integrativo CCNL Alimentari PMI.

⁽¹⁵⁾ Il CCNL Lapidari PMI prevede l'istituzione di un apposito Comitato paritetico nazionale Lapidari (CPNL) al fine di implementare il dialogo ed il confronto, nonché di rispondere alle sfide del mercato; anche il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI prevede la costituzione di una Commissione paritetica che verifichi l'andamento produttivo e occupazionale del settore.

aspetti tradizionali già presenti nei rinnovi passati (pari opportunità/lotta alle discriminazioni ⁽¹⁸⁾, tutela della dignità e dei diritti dei lavoratori ⁽¹⁹⁾, sistema di relazioni industriali ⁽²⁰⁾, formazione ⁽²¹⁾, qualità dei servizi ⁽²²⁾, appalti ⁽²³⁾, concorrenza ⁽²⁴⁾, interazione tra settore pubblico e privato ⁽²⁵⁾) e neo introdotte tematiche di strettissima attualità, normalmente di

⁽¹⁶⁾ Così il CCNL Area Alimentari e panificazione, in cui si prevede la costituzione di osservatori nazionali e regionali con il compito di esaminare le informazioni relative all'andamento delle importazioni ed esportazioni, produttività, occupazione e mercato del lavoro del settore; parimenti, prevedono l'attuazione di Osservatori anche il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, l'integrativo CCNL Servizi ambientali ed il CCNL Elettrici (integrativo).

⁽¹⁷⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Energia e petrolio, ove si prevede l'istituzione di un forum con partecipazione delle parti sociali e delle istituzioni che valutino annualmente lo sviluppo dei processi di riconversione dei siti produttivi e gli avanzamenti delle riconversioni aziendali.

⁽¹⁸⁾ Così il CCNL Attività minerarie, in cui si prevede l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità. Riprendono il tema anche i CCNL Laterizi PMI ed il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁹⁾ Si vedano, a titolo di esempio, l'integrativo CCNL Credito e l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁰⁾ Così l'integrativo CCNL Elettrici, che pone a fondamento del sistema di relazioni industriali quattro punti fondamentali: contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici. Fanno riferimento alle relazioni industriali anche i CCNL Onoranze funebri, il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, l'integrativo CCNL Servizi ambientali ed il CCNL Tabacco.

⁽²¹⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Fabbricerie, il quale ritiene la formazione uno strumento primario per l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze di crescita professionale, di flessibilità organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

⁽²²⁾ Così il CCNL Laterizi PMI, secondo il quale il miglioramento della qualità dei servizi passa attraverso la liberalizzazione dei mercati, riduzione dei costi del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, sviluppo delle aree a forte vocazione industriale.

⁽²³⁾ Si veda l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁴⁾ Con il CCNL Terziario (integrativo), in particolare, si ritiene che leali condizioni di concorrenza siano necessarie al fine di arginare fenomeni di dumping, soprattutto retributivo, e di garantire normali condizioni di concorrenza tra le imprese.

⁽²⁵⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Servizi assistenziali (Agidae).

stampo sociale (dialogo sociale ⁽²⁶⁾, caporalato ⁽²⁷⁾). In generale poi, i rinnovi contrattuali confermano il ruolo del contratto collettivo nazionale 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 ⁽²⁸⁾.

2. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva

Articolazione degli assetti contrattuali

Sedici rinnovi confermano l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli: alcuni accordi ⁽²⁹⁾ stabiliscono un decentramento contrattuale esclusivamente a livello aziendale; altri ⁽³⁰⁾ prevedono, alternativamente, il decentramento a livello aziendale ⁽³¹⁾ e territoriale; altri anco-

⁽²⁶⁾ Così il CCNL Elettrici (integrativo), con il quale si avverte la necessità di potenziare il dialogo sociale sui temi di innovazione e sostenibilità; il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI istituisce un Osservatorio nazionale unico proprio ai fini di potenziare il dialogo sociale.

⁽²⁷⁾ Il CCNL Tabacco pone espressamente tra gli obiettivi strategici la lotta al caporalato e la promozione della rete del lavoro agricolo di qualità di cui al d.l. n. 91/2014.

⁽²⁸⁾ Rientrano in questa ottica di potenziamento del secondo livello di contrattazione il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e il CCNL Laterizi PMI.

⁽²⁹⁾ È il caso del CCNL Elettrici, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbri-cherie, dell'integrativo CCNL Igiene ambientale, del CCNL Gas e acqua e del CCNL Tessile. In particolare, il CCNL Elettrici stabilisce che il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali sarà segnalato dalle parti interessate alle segreterie nazionali delle OO.SS. di categoria stipulanti il CCNL entro 30 giorni dal momento in cui sono stati rilevati ed entro i 15 giorni successivi si procederà ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso una Commissione di conciliazione prevista dal contratto collettivo nazionale.

⁽³⁰⁾ Si vedano il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Legno PMI, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, e il CCNL Tabacco.

⁽³¹⁾ Ad esempio, il CCNL Agenzie marittime, il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Legno PMI, dichiarando di aver integralmente recepito l'accordo interconfederale relazioni industriali 26 luglio 2017 sottoscritto da Confapi, Cgil, Cisl, Uil, riconoscono al secondo livello di contrattazione la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, come incrementi di produttività e competitività. La medesima funzione è riconosciuta dal CCNL Cooperative metalmeccaniche (che richiama lo stesso accordo interconfederale

ra ⁽³²⁾ prevedono la possibilità di sottoscrivere un contratto regionale ⁽³³⁾; mentre il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Ortofrutticoli e agrumari riconoscono la possibilità di sottoscrivere contratti di gruppo. Infine, sempre il CCNL Ortofrutticoli e agrumari contempla il contratto di bacino ⁽³⁴⁾ e il CCNL Servizi assistenziali quello di Istituto. Sono confermate le regole di coordinamento degli assetti contrattuali secondo i principi della delega ⁽³⁵⁾ (del CCNL e della legge) ⁽³⁶⁾ e del *ne bis in idem* ⁽³⁷⁾. Tuttavia, alcuni accordi nazionali prevedono clausole di uscita in favore dei livelli decentrati che consentono di modificare, in determinate circostanze ⁽³⁸⁾, la disciplina del CCNL.

relazioni industriali 26 luglio 2017) e dal CCNL Elettrici. Nel CCNL Cooperative di pesca si delega al secondo livello la materia del salario di produttività e del welfare aziendale.

⁽³²⁾ Tale previsione è presente all'interno del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e del CCNL Servizi assistenziali.

⁽³³⁾ Nel CCNL Servizi assistenziali le parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2017 con le OO.SS. confederali un accordo per il nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.

⁽³⁴⁾ Si segnala l'ultimo comma dell'art. 2 secondo cui «Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino».

⁽³⁵⁾ In particolare, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Legno PMI, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco e il CCNL Tessile.

⁽³⁶⁾ Come esplicitato nel CCNL Fabbricerie e nel CCNL Gas e acqua.

⁽³⁷⁾ Il CCNL Gas e acqua, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Legno PMI, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari dispongono che il secondo livello di contrattazione riguardi materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal CCNL.

⁽³⁸⁾ A titolo d'esempio, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini cita il caso di crisi aziendali o territoriali del comparto. Dettagliato, invece, è il rimando operato sia all'interno del CCNL Attività minerarie che nel CCNL Energia e petrolio, i quali consentono la stipula di intese temporanee (di durata non superiore al triennio nel CCNL Attività minerarie) e modificative delle regolamentazioni previste nel contratto collettivo nazionale, in situazioni di particolare difficoltà dell'impresa o in situazioni dell'impresa, anche non di criticità, durante le quali tali intese possano rivelarsi utili alla salvaguardia dell'occupazione e possano favorire nuovi investimenti. Anche il CCNL Cooperative di pesca ammette la possibilità di individuare soluzioni a livello decentrato, in situazioni di crisi, che possano modificare la redditività e/o operatività delle stesse

Durata dei contratti e clausole di ultrattività

La durata stabilita nei rinnovi del 2017 è quinquennale in un caso ⁽³⁹⁾; quadriennale in otto casi ⁽⁴⁰⁾; triennale in ventidue contratti ⁽⁴¹⁾, annuale in uno ⁽⁴²⁾. Alcuni di essi hanno effetto retroattivo ⁽⁴³⁾ (fatte salve alcune specifiche decorrenze per singoli istituti), mentre altri, pur prevedendo un inizio della decorrenza anteriore al 2017, contengono una clausola se-

cooperative e al fine di salvaguardare lo sviluppo economico e di tutelare i livelli occupazionali.

⁽³⁹⁾ Cfr. CCNL Turismo. Ciò è dovuto allo slittamento della scadenza del CCNL Turismo 18 gennaio 2014 dal 31 agosto 2016 al 31 dicembre 2018 (inizio decorrenza: 1° maggio 2013). Si segnala anche la durata pari a circa 5 anni del CCNL Agenzie di assicurazione (1° gennaio 2016-30 giugno 2020).

⁽⁴⁰⁾ Per la durata quadriennale, si vedano il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Imprese di assicurazione, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini, il CCNL Tabacco e l'integrativo CCNL Alimentari PMI.

⁽⁴¹⁾ La durata triennale è prevista dal CCNL Agenzie marittime, dal CCNL Area Alimentari e panificazione, dal CCNL Attività minerarie, dal CCNL Calzature (estesa, tuttavia, di ulteriori 9 mesi, fino al 31 dicembre 2019), dal CCNL Cemento PMI, dal CCNL Cooperative metalmeccaniche, dal CCNL Elettrici, dal CCNL Energia e petrolio, dal CCNL Fabbricerie, dal CCNL Federcasa, dall'integrativo CCNL Igiene ambientale, dal CCNL Gas e acqua, dal CCNL Giocattoli, dal CCNL Lapidari PMI, dal CCNL Laterizi PMI, dal CCNL Legno PMI, dal CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, dal CCNL Orafi e argentieri, dal CCNL Ortofrutticoli e agrumari, dal CCNL Servizi assistenziali, dal CCNL Tessile e dall'integrativo CCNL Terziario (slittamento della scadenza del CCNL 31 marzo 2015 dal 31 dicembre 2017 al 31 luglio 2018. Inizio decorrenza: 1° aprile 2015). Si segnala, invece, che l'integrativo CCNL Chimico-farmaceutico ha una durata semestrale (1° gennaio 2018-30 giugno 2018) perché contenente esclusivamente l'adeguamento annuale dei minimi retributivi agli scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale. Si tratta di una verifica stabilita fin dal rinnovo del 2015, realizzata nel mese di giugno di ogni anno, che non altera la durata del CCNL sottoscritto il 15 ottobre 2015 (1° gennaio 2016-31 dicembre 2018).

⁽⁴²⁾ È il caso del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI che fa decorrenza le modifiche apportate dalla data di sottoscrizione, ossia dal 7 novembre 2017 e scade il 31 dicembre 2018.

⁽⁴³⁾ In particolare, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Agenzie di assicurazione, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Legno PMI.

condo la quale gli istituti introdotti o modificati nell'accordo producono i loro effetti dalla data di stipulazione ⁽⁴⁴⁾.

Nel caso in cui sia stabilito che i contratti sottoscritti a livello decentrato abbiano la stessa durata del contratto nazionale di riferimento, i primi saranno rinnovabili nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali – di norma in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ⁽⁴⁵⁾ – per evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo nazionale e con le relative erogazioni economiche. Si segnala il CCNL Servizi assistenziali che, prevedendo un'articolazione al secondo livello in contratto regionale e di Istituto, stabilisce che, durante la sua vigenza, entrambe le tipologie di contratto decentrato potranno essere sottoscritte una sola volta.

Tredici rinnovi prevedono clausole di ultrattività, alcune delle quali accompagnate dal riconoscimento di un elemento economico a compensazione del periodo di carenza contrattuale ⁽⁴⁶⁾, erogato ai lavoratori in forza alla data del rinnovo.

Clausole di tregua sindacale e procedure di raffreddamento del conflitto

Quattordici contratti collettivi hanno disciplinato clausole di tregua sindacale ⁽⁴⁷⁾, individuando differenti cadenze temporali ⁽⁴⁸⁾ durante le

⁽⁴⁴⁾ Si tratta del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Calzature, del CCNL Cemento PMI, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Giocattoli, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e del CCNL Tessile, del CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica.

⁽⁴⁵⁾ Il CCNL Area Alimentari e panificazione prevede che l'accordo decentrato sia sottoscritto a metà triennio del CCNL; così, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Onoranze funebri e l'integrativo CCNL Alimentari PMI.

⁽⁴⁶⁾ Il CCNL Impiegati agricoli conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo accordo e riconosce una copertura economica; parimenti, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Giocattoli, l'integrativo CCNL Igiene ambientale, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, il CCNL Cooperative di pesca e il CCNL Tessile. Il CCNL Impiegati agricoli estende il meccanismo anche nei rinnovi di secondo livello. La sola ultrattività è, invece, riconosciuta nel CCNL Calzature, nel CCNL Elettrici, nel CCNL Fabbricerie (su entrambi i livelli contrattuali), nel CCNL Lapidei PMI, nel CCNL Laterizi PMI, nel CCNL Onoranze funebri, nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari e nel CCNL Servizi assistenziali.

⁽⁴⁷⁾ Si vedano il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, l'integrativo CCNL Igiene ambientale, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Onoranze funebri, il

quali le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né a procedere ad azioni dirette, riferite alle vertenze in atto. In alcuni accordi ⁽⁴⁹⁾ le parti specificano che, in caso di mancato rispetto della tregua sindacale, esse potranno esercitare il diritto di chiedere la revoca e la sospensione dell'azione. Inoltre, peculiari sono le previsioni del CCNL Onoranze funebri, nel quale si stabilisce che, qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del contratto slitterà di un mese, e quelle del CCNL Servizi assistenziali, in cui invece si prevede che, nel caso di presentazione tardiva della piattaforma, la clausola di tregua di estenderà ai 2 mesi successivi la presentazione della piattaforma medesima.

Quanto alle procedure di raffreddamento – che il CCNL Impiegati agricoli obbliga a rispettare anche in occasione dei rinnovi dei contratti territoriali – si segnala che il CCNL Fabbricerie richiede l'esperimento di un tentativo preventivo di conciliazione ad opera delle parti sociali prima della proclamazione dello sciopero, a livello locale o nazionale ⁽⁵⁰⁾. Il CCNL Tessile, infine, si impegna, in sede di stesura del testo definitivo, a recepire il Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza, in particolare le disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.

Clausole di inscindibilità

Negli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017, le clausole di inscindibilità risultano un argomento poco dibattuto. Infatti, sono solo cinque i contratti collettivi che hanno espressamente previsto tali clausole: trattasi del CCNL Gas e acqua, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Lapi-

CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco (rispetto alla contrattazione di secondo livello) e il CCNL Tessile.

⁽⁴⁸⁾ Si oscilla da uno a 6 mesi antecedenti alla scadenza del contratto fino ad un mese successivo alla scadenza stessa o comunque per un periodo non superiore a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma contrattuale di rinnovo.

⁽⁴⁹⁾ In tal senso, il CCNL Elettrici, il CCNL Gas e acqua, l'integrativo CCNL Igiene ambientale e il CCNL Onoranze funebri.

⁽⁵⁰⁾ Inoltre, il CCNL Fabbricerie prevede anche che, in caso di mancato accordo, al fine di dirimere il conflitto, le stesse potranno richiedere l'intervento del Prefetto del capoluogo di Provincia o del Ministero del lavoro. L'esito del tentativo di conciliazione dovrà essere formalizzato poi in apposito verbale.

dei PMI, del CCNL Laterizi PMI e del CCNL Fabbricerie. Con essi le parti hanno statuito che le norme dei suddetti accordi debbano essere considerate, nelle singole pattuizioni e nel loro complesso, correlative e inscindibili, ossia non separabili nel loro contenuto. Tuttavia, i predetti accordi hanno collegato il concetto di inscindibilità a quello di non cumulabilità, neppure parziale, delle disposizioni presenti nei rispettivi CCNL con altri trattamenti collettivi.

Procedure di rinnovo dei contratti

Con riferimento alle procedure di rinnovo dei contratti collettivi, va specificato che ben quattordici CCNL le hanno espressamente regolate⁽⁵¹⁾. Tra questi, diversi accordi prevedono lo strumento del c.d. rinnovo tacito di anno in anno, qualora una delle parti non ne dia formale *disdetta*⁽⁵²⁾ prima della scadenza dello stesso. Pertanto, con riferimento ad essi, la procedura di rinnovo avrà inizio con la presentazione della piattaforma da parte del soggetto che ha dato la disdetta, e la parte ricevente, nei suc-

⁽⁵¹⁾ Sul punto, si veda il CCNL Fabbricerie il quale stabilisce che le proposte per il rinnovo dell'accordo dovranno essere presentate da parte delle OO.SS. firmatarie in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del suddetto. Il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Impiegati agricoli e il CCNL Metalmeccanici PMI riconoscono l'iniziativa alla parte che avrà dato la disdetta, la quale sarà tenuta a comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza dell'accordo, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno ma nel CCNL Impiegati agricoli si prevede che il negoziato per il rinnovo dovrà avere inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Il CCNL Elettrici, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Tessile statuiscono che le proposte per il rinnovo dell'accordo dovranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del suddetto. Il CCNL Cooperative di pesca prevede, invece, che la piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto dovrà essere presentato almeno 4 mesi prima della sua scadenza, per consentire l'apertura delle trattative almeno 3 mesi prima scadenza stessa.

⁽⁵²⁾ A tal proposito, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa e il CCNL Legno PMI prevedono che la disdetta deve essere comunicata in forma scritta almeno 3 mesi prima della scadenza prevista. Diversamente, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Impiegati agricoli prevedono che la disdetta deve essere comunicata in forma scritta almeno 6 mesi prima della scadenza prevista dal contratto stesso.

cessivi 20 giorni, dovrà convocare un apposito incontro per l'avvio del confronto. In caso di mancato rinnovo alla scadenza del CCNL, il contratto collettivo resterà in vigore fino a quando non sarà sostituito da un nuovo accordo, salva la possibilità per le parti di riconoscere in favore dei lavoratori un adeguamento economico decorrente dalla sottoscrizione del nuovo accordo.

3. Sistema di relazioni industriali e bilateralità

Procedure e diritti di informazione e consultazione

In gran parte dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali, le parti hanno rilevato la necessità di implementare il dialogo e il confronto per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi. Numerosi accordi disciplinano il sistema di relazioni industriali ⁽⁵³⁾, attraverso la articolazione su due o più livelli delle procedure di informazione e consultazione ⁽⁵⁴⁾, con riparti di competenze tematiche da affrontare in sede nazionale o aziendale.

⁽⁵³⁾ Si veda il CCNL Area Alimentari e panificazione, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Cemento PMI, il CCNL Cooperative metalmeccaniche, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Orafi e argentieri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco e il CCNL Tessile.

⁽⁵⁴⁾ Si tratta, ad esempio, del CCNL Onoranze funebri, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Ortofrutticoli e agrumari, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tessile, del CCNL Fabbricerie e del CCNL Elettrici. In particolare, si segnala il CCNL Tessile che riconosce un sistema di informazione e consultazione articolato su 4 livelli: quello nazionale, quello regionale, quello territoriale e/o di distretto industriale e infine quello aziendale. Similmente, il CCNL Servizi assistenziali conviene sulla necessità di sviluppare un modello di informazione e consultazione strutturato su più livelli, rimarcando l'impegno delle parti firmatarie ad incontrarsi annualmente per un confronto nazionale, regionale e di istituto.

Diritti e prerogative sindacali

Nell'analisi relativa all'anno 2017, i riferimenti alle RSA ed ai diritti sindacali sono contenuti in diversi accordi ⁽⁵⁵⁾. In particolare, nella maggior parte dei rinnovi sono garantiti i permessi retribuiti ai rappresentanti che ricoprono cariche elettive ⁽⁵⁶⁾. In alcuni casi, invece, sono disciplinati i permessi retribuiti per consentire ai lavoratori di partecipare ad assemblee sindacali ⁽⁵⁷⁾. Infine, in soli due casi è prevista anche un'aspettativa, non retribuita, ma comunque utile ai fini del calcolo dell'anzianità aziendale ⁽⁵⁸⁾. Peraltro, in cinque accordi si parla di diritti di affissione e di or-

⁽⁵⁵⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Ortofrutta, il CCNL Orafi e argentieri e l'integrativo CCNL Metalmeccanici.

⁽⁵⁶⁾ Il CCNL Fabbricerie concede permessi per partecipazioni a riunioni per chi è componente dei comitati direttivi delle OO.SS. nazionali e permessi per cariche elettive, nel limite di uno per ogni organizzazione, e per un monte ore corrispondente a 60 minuti per ogni dipendente in forza, i dirigenti sindacali hanno anche 8 giorni all'anno non retribuiti, a questo si aggiungono i permessi per i componenti le RSU per un monte ore calcolato su 30 minuti per ogni dipendente; nel CCNL Servizi assistenziali troviamo permessi per un monte ore complessivo pari a 20 per quadrimestre di lavoro per l'espletamento del proprio mandato, in più vengono previsti 6 giorni massimo all'anno per la partecipazione ad assemblee, quando necessario, per i lavoratori facenti parte dei Comitati direttivi delle OO.SS. nazionali; anche nel CCNL Gas e acqua sono disciplinati i permessi per la RSA per un monte annuo globale di 2 ore e mezza per ogni dipendente; per i lavoratori che sono in organismi direttivi nazionali e regionali territoriali delle OO.SS stipulanti il CCNL sono previsti permessi retribuiti connessi al loro ruolo e per la partecipazione alle riunioni entro un determinato limite. Infine, nell'integrativo CCNL Servizi ambientali si stabilisce che, per un periodo transitorio, la quota annua residua al 30 aprile 2017 dei permessi sindacali retribuiti per la RSU è attribuita alle strutture sindacali stipulanti territorialmente competenti in misura pari a 6/8 del monte ore complessivo residuo, in proporzione all'indice di rappresentatività. L'ulteriore quota residua (2/8) sarà a disposizione delle RSU neo elette a partire dall'11 novembre 2017.

⁽⁵⁷⁾ Nel CCNL Servizi assistenziali sono previste 10 ore l'anno per assemblee durante l'orario di lavoro, retribuite; nel CCNL Gas e acqua le ore concesse ai lavoratori per le assemblee da tenere, ove possibile, in azienda, sono 12; anche il CCNL Fabbricerie indica le 12 ore così come il CCNL Energia e petrolio; CCNL Ortofrutta.

⁽⁵⁸⁾ Il CCNL Energia e petrolio prevede aspettative per cariche sindacali, anche se non retribuite, sono utili per il calcolo dell'anzianità aziendale; il CCNL Servizi assistenziali stabilisce una aspettativa per il lavoratore chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche o sindacali, per l'intera durata.

ganizzazione di assemblee all'interno dei locali aziendali ⁽⁵⁹⁾. Un articolo specifico, che consente alle OO.SS., su delega del lavoratore, di trattenere dalla busta paga un contributo sindacale, è presente in quattro contratti ⁽⁶⁰⁾.

Commissioni paritetiche

L'istituzione di Commissioni paritetiche nazionali è presente in molti degli accordi rientranti nel campione analizzato. In particolare, in cinque casi è stato contrattualizzato l'impegno ad istituire una Commissione per elaborare una proposta di aggiornamento della classificazione del personale ⁽⁶¹⁾. La volontà di creare una Commissione paritetica sul tema delle pari opportunità tra uomo e donna è manifestata in quattro contratti ⁽⁶²⁾. In alcuni casi vengono poi proposte delle Commissioni o dei comitati pariteticici con specifici compiti di analisi e monitoraggio delle questioni di interesse reciproco delle parti, che possono incidere sulle situazioni com-

⁽⁵⁹⁾ Si veda il CCNL Energia e petrolio, in cui è previsto il diritto della RSU di poter affiggere in bacheche appositamente messe a disposizione del datore testi, comunicazioni, ecc. di interesse sindacale e diritto a specifico locale messo a disposizione dal datore, nelle aziende con più di 200 dipendenti; il CCNL Fabbricerie disciplina gli albi per affissioni predisposti dal datore e locali per attività RSU o RSA se con più di 15 dipendenti; il CCNL Gas e acqua prevede che l'affissione di comunicati stampa venga fatta in appositi spazi visibili da tutti e predisposti dall'azienda, la quale, nei limiti delle esigenze organizzative, mette a disposizione delle RSU un locale per le riunioni; il CCNL Servizi assistenziali stabilisce: diritto di affissione; locali permanenti assegnati per imprese con più di 200 dipendenti mentre per le aziende più piccole viene previsto il diritto a chiedere locale ideo per le riunioni; il CCNL Orafi e argentieri disciplina il diritto di affissione e specifica il diritto per il lavoratore di partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro. Parimenti, il CCNL Federcasa.

⁽⁶⁰⁾ In particolare, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua e il CCNL Servizi assistenziali.

⁽⁶¹⁾ Si vedano il CCNL Area Alimentari e panificazione, il CCNL Agenzie di assicurazione, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Cooperative metalmeccaniche, il CCNL Gas e acqua, l'integrativo CCNL Metalmeccanici, il CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽⁶²⁾ Nello specifico, il CCNL Attività minerarie prevede una Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione di lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità; CCNL Servizi assistenziali, un Comitato paritetico nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna; nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari e nel CCNL Orafi e argentieri è confermata la Commissione paritetica per le pari opportunità in sede nazionale con diversi compiti ivi specificati, composta da 6 membri, tre per parte.

plessive dei vari settori ⁽⁶³⁾. Talvolta le Commissioni vengono strutturate per favorire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, altre volte con missioni particolari e ben individuate, come

(63) In particolare, si vedano l'integrativo CCNL Credito, con cui si istituisce una Commissione bilaterale paritetica per favorire e monitorare le buone pratiche in ambito di politiche commerciali, informazione, formazione, comunicazione, sistemi di incentivazione, essa dovrà redigere annualmente una relazione; prevista l'istituzione di Commissioni bilaterali anche in sede aziendale o di gruppo, se necessario. Si veda anche il CCNL Elettrici, dove è prevista la creazione di un osservatorio nazionale congiunto paritetico che analizzerà e valuterà, su iniziativa delle parti, le questioni di interesse reciproco che possano avere incidenza sulla situazione complessiva di settore così da individuare punti di debolezza e condizioni per una realizzazione favorevole; all'interno dell'accordo vengono indicate tutte le materie in cui il comitato potrà pronunciarsi facendo riferimento all'accordo 2 dicembre 2003 per il suo funzionamento. Un osservatorio nazionale di settore composto da 12 membri, 6 sindacali, 6 datoriali è inserito in previsione nel CCNL Energia e petrolio, con verifica e controllo a livello nazionale su liberalizzazione mercato energia, salute sicurezza e ambiente, occupazione e mercato del lavoro, previdenza, formazione, pari opportunità, con relative Commissioni paritetiche, in relazione alle varie materie; inoltre, questo accordo si impegna ad istituire un organismo paritetico nazionale energia e petrolio per programmare attività formative, organizzare conferenze, raccolta buone prassi, stimolo e informazione per corretti rapporti, supporto alle direzioni aziendali. Nel CCNL Gas e acqua il Comitato paritetico nazionale composto da sei membri per parte provvederà a definire delle linee guida in materia di salute e sicurezza; nello stesso accordo è previsto anche un organismo paritetico nazionale composto da sei persone che si occuperà di salute, sicurezza, ambiente di settore con compiti assegnati. Il comitato paritetico nazionale lapidei previsto nel CCNL Lapidari ha come scopo quello di raggruppare operatori che possano individuare e affrontare comunemente tematiche che sono per loro natura simili, analizzare studiare ricercare e suggerire strategie necessarie al settore estrattivo e di lavorazione della materia lapidea, ghiaia. Il CCNL Laterizi istituisce l'osservatorio paritetico laterizi e manufatti cementizi, composto da sei rappresentanti per parte, con indicazione di tutte le attività da esso svolte; tale osservatorio potrà essere coadiuvato da gruppi di lavoro istruttori paritetici, istituiti ad hoc per approfondire alcuni temi ed alcune materie. Nel CCNL Tabacco è prevista una Commissione paritetica, nazionale anch'essa, composta da dodici membri in totale, con i seguenti obiettivi: di individuare scelte per risolvere problemi di settore, orientare l'azione con compiti di analisi e ricerca, indicati oggetti di attività tra cui favorire una formazione coerente; analoghe Commissioni anche a livello regionale; mentre nel CCNL Tessile la Commissione tecnica paritetica verrà creata per monitorare l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato dovuta sia a cambiamenti organizzativi sia tecnologici, la quale influisce sulle prestazioni richieste al lavoratore e rendono importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività, 12 rappresentanti, con specifici compiti assegnati nel CCNL. Nel CCNL Agenzie marittime, invece, si affida alla Commissione la trattazione del telelavoro e dello *smart working*.

ad esempio la Commissione paritetica per valutare il nuovo assetto del welfare contrattuale del settore Energia, presente nel CCNL Attività minerarie ⁽⁶⁴⁾.

Enti bilaterali

In cinque accordi ⁽⁶⁵⁾ viene contrattualizzata la bilateralità come sistema cui sono soggette tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione del CCNL di riferimento e come diritto per il lavoratore. In queste ipotesi, le parti specificano che, nel caso di mancata adesione, le imprese dovranno comunque erogare una quota mensile lorda per ciascun lavoratore per 13 mensilità, che verrà considerata come elemento aggiuntivo della retribuzione.

Nel nuovo CCNL Impiegati agricoli, applicabile agli impiegati ed ai quadri, le parti si impegnano a valutare, entro il 31 dicembre 2017, le questioni sottese alla bilateralità per addivenire a soluzioni che garantiscano ai lavoratori e ai loro datori idonee forme di assistenza e tutela. Di governance dell'ente, invece, si discute nell'accordo divenuto parte integrante del CCNL Agenzie di assicurazione. Nel CCNL Ortofrutta è stabilito che le relazioni tra le parti si svolgano tramite l'ente bilaterale Orto-

⁽⁶⁴⁾ Il CCNL Attività minerarie istituisce una Commissione paritetica per valutare il nuovo assetto del welfare contrattuale nel settore Energia mentre nel CCNL Cemento PMI il nuovo gruppo di lavoro con tre rappresentanti sindacali e tre rappresentanti datoriali si occuperà di presentare un codice di condotta in materia di mobbing e/o molestie sessuali. Nel CCNL Cooperative metalmeccaniche la Commissione nazionale intersindacale promuoverà il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nell'impresa cooperativa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia. L'organismo bilaterale paritetico inserito nel CCNL Elettrici verificherà l'andamento delle politiche attive a sostegno della ricollocazione delle risorse eccedentarie.

⁽⁶⁵⁾ Si veda l'integrativo CCNL Alimentari PMI in cui viene sottolineato che la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare integrative; nel CCNL Imbarcati è invece previsto il pagamento di 20 euro nel caso di mancata adesione; il CCNL Laterizi e l'integrativo CCNL Alimentari PMI, entrambi sottoscritti da Confapi, stabiliscono – per le imprese non aderenti al sistema della bilateralità – l'erogazione di 25 euro al mese lordi. Nel CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, trasporto merci e spedizione, invece, le parti hanno convenuto di istituire, oltre all'ente bilaterale nazionale, quello territoriale/regionale i cui compiti saranno demandati dallo Statuto e dall'ente bilaterale nazionale (Ebilog).

frutta mentre nel CCNL Agenzie marittime le parti demandano all'ente bilaterale nazionale uno studio sul tecno-stress.

4. Mercato del lavoro

4.1. Flessibilità in ingresso

Politiche generali di occupazione

In alcuni dei contratti analizzati sono presenti strumenti diversi tra loro, sia per la forma che per l'obiettivo immediato da raggiungere, volti alla realizzazione di politiche di occupazione ⁽⁶⁶⁾. Il periodo di prova, che può essere inserito all'interno di questa ampia categoria, è contenuto in numerosi contratti collettivi nazionali. Generalmente, quando viene inserito, si configura come una possibilità prospettata al momento dell'assunzione e la sua durata varia sia tra i diversi livelli che in base alla

⁽⁶⁶⁾ Infatti, all'interno del CCNL Tabacco è presente la volontà delle parti di promuovere modelli occupazionali volti alla stabilità e alla qualità dei rapporti di lavoro, nonché a favorire l'occupazione delle giovani generazioni; per questo le parti si impegnano a definire misure specifiche a carico delle imprese che possano agevolare il turnover generazionale attraverso l'uscita anticipata di lavoratori prossimi al conseguimento dei requisiti pensionistici e la contestuale assunzione, con modalità da definire, di lavoratori da individuare nel bacino dei lavoratori a tempo determinato, tenuto conto della professionalità e dell'anzianità lavorativa in azienda. Invece, il CCNL Lapedei PMI prevede un incentivo all'occupazione attraverso l'istituzione di un contratto per l'occupazione di natura sperimentale, diretto a determinate categorie di soggetti e disciplinato nella durata, nell'ambito di applicazione, nell'assunzione e retribuzione, e negli altri aspetti necessari ad inquadrare la fattispecie. All'interno del CCNL Area Alimentari e panificazione è contenuto un contratto a termine per il reinserimento lavorativo, con una specifica regolamentazione a seconda delle diverse categorie di soggetti. Il CCNL Elettrici, attraverso un protocollo di solidarietà occupazionale sottoscritto dalle parti, vuole puntare sulle politiche attive di settore per dare risposte concrete alle imprese e ai lavoratori del settore elettrico a fronte di situazioni di criticità. Infine, il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione stabilisce che i lavoratori con più di 29 anni potranno essere assunti con il contratto a tempo indeterminato, percependo per i primi 5 anni una retribuzione ridotta ma crescente (dall'85% al 95%), a patto che non abbiano già lavorato con la medesima professionalità per più di 5 anni.

tipologia di contratto (tempo determinato e indeterminato) ⁽⁶⁷⁾. Si segnala il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica, con cui si introduce la possibilità di stipulare un apposito contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro destinato ad alcune categorie di lavoratori, prevedendo la corresponsione di un salario d'ingresso attraverso il sistema del sottoinquadramento.

Contratto a termine e somministrazione

Per quanto riguarda il contratto a termine, molti accordi tra quelli analizzati hanno recepito le deleghe contenute nel decreto legislativo n. 81/2015, disciplinando principalmente i seguenti aspetti: durata e clausole di contingentamento. Con riferimento alla specificazione necessaria di una causale ai fini della sottoscrizione di tale tipologia contrattuale, occorre ricordare che il suddetto decreto legislativo n. 81/2015, recependo le novità introdotte dalla legge n. 78/2014, di conversione del decreto-legge n. 34/2014, ha eliminato tale obbligo; ne consegue che il datore di lavoro, in virtù della nuova disciplina legislativa, non deve più indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato. Tale novità si riflette sui contenuti dei contratti, i quali fanno riferimento

⁽⁶⁷⁾ È possibile portare ad esempio alcuni contratti, in particolare: il CCNL Area Alimentari e panificazione che prevede – sotto i 15 dipendenti – un eventuale periodo di prova prima dell'assunzione in servizio a seconda del livello di inquadramento; il CCNL Energia e petrolio con un periodo di prova a seconda dei livelli; nel CCNL Fabbricerie, invece, l'assunzione in servizio avviene dopo un periodo di prova non superiore a 3 mesi per l'area B e a 6 mesi per gli inquadramenti superiori; la valutazione del dipendente deve essere effettuata una volta superata almeno la metà del periodo di prova. All'interno di questo contratto è prevista poi la disciplina del periodo di prova. Nel CCNL Gas e acqua, il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova, 3 mesi per livelli inferiori al VII livello e 6 mesi per gli altri; se è assunto a tempo determinato, superiore a 3 mesi, la prova è proporzionata e comunque non superiore ad un mese; all'apprendista si applicano le relative disposizioni; nel CCNL Onoranze funebri l'assunzione può avvenire con un periodo di prova a seconda del livello di inquadramento; il CCNL Ortofrutticoli e agrumari prevede invece un periodo di prova con distinzione tra tempo indeterminato (diversi tra i vari livelli anche nel computo dei giorni) e determinato; infine, sia il CCNL Orafi e argentieri e sia l'integrativo CCNL Servizi ambientali disciplinano i diversi aspetti del periodo di prova.

alla necessaria apposizione di una causale solo in due casi ⁽⁶⁸⁾. Altri rinnovi ⁽⁶⁹⁾, invece, prevedono un ampliamento delle ipotesi di assunzione del personale con apposizione del termine oltre ai casi previsti dalle leggi vigenti, pur non richiedendo l'apposizione di una causale giustificatrice in tal senso.

Quanto alle clausole di contingentamento, i contratti collettivi nazionali attuano la delega contenuta all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, prevedendo limiti quantitativi maggiori, minori o uguali rispetto a quanto previsto dalla normativa in oggetto. Al contempo, si registrano differenze nei criteri qualitativi e numerici con cui calcolare la base di computo. Nella maggioranza dei casi si considerano unicamente i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; sporadicamente, tuttavia, alcuni accordi inglobano nella base di computo anche gli apprendisti ⁽⁷⁰⁾ o i lavoratori con contratto di somministrazione ⁽⁷¹⁾. Quanto alla componente numerica della base di computo, se la pre-

⁽⁶⁸⁾ Si segnalano a tal proposito il CCNL Servizi assistenziali, in cui si richiede la specificazione di una causale (ragioni di carattere sostitutivo; organizzativo produttivo) per la sottoscrizione di un contratto a tempo determinato in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato. L'integrativo CCNL Servizi ambientali continua a richiedere una causale per motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali: ferie; necessità di personale derivanti da assunzione di ulteriori commesse e/o diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità; esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; interventi di ripristino ambientale; interventi di manutenzione straordinaria degli impianti; punti di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili, e anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate; esigenze cicliche anche contrattualmente previste e lavori stagionali; fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendari ali consecutivi; sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o allontanato dalle proprie mansioni a termini del d.lgs. n. 81/2008; sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale.

⁽⁶⁹⁾ In particolare, il CCNL Tabacco, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari e il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽⁷⁰⁾ Si vedano, ad esempio, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tessile, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica.

⁽⁷¹⁾ In questa categoria, il CCNL Calzature.

valenza dei CCNL, in conformità con quanto disposto dall'articolo 23, divide le imprese in base al numero di dipendenti superiore o inferiore a 5, in altri casi si registra una stratificazione numerica più articolata ⁽⁷²⁾.

Passando all'enunciazione dei limiti quantitativi, con riferimento alle imprese con meno di 5 dipendenti, alcuni contratti ⁽⁷³⁾ prevedono che, in deroga alla libertà assoluta accordata dall'articolo 23, comma 1, il numero di lavoratori assunti con contratto a termine non sia comunque superiore a quello dei lavoratori compresi nella base di computo (solo lavoratori a tempo indeterminato, oppure anche apprendisti e somministrati); in rari casi si fissa invece un limite numerico perentorio a prescindere da quanti, fra i 5 dipendenti, siano assunti con contratto a tempo indeterminato ⁽⁷⁴⁾.

Per quanto riguarda le imprese con più di 5 dipendenti, quattro CCNL si conformano a quanto previsto dall'articolo 23, comma 1, fissando la quota massima al 20% ⁽⁷⁵⁾; in altri casi, tale soglia viene innalzata ⁽⁷⁶⁾ o abbassata ⁽⁷⁷⁾; in altri ancora, essa varia in base al numero di dipendenti ⁽⁷⁸⁾.

⁽⁷²⁾ L'integrativo CCNL Servizi ambientali, ad esempio, divide le imprese in 4 gruppi sulla base del numero di dipendenti assunti (fino a 30, fino a 60, fino a 100, oltre 100); il CCNL Onoranze funebri fa lo stesso, pur individuando diversi scaglioni (da 5 a 10, da 11 a 25, da 26 a 50, oltre 50); ancora, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari ed il CCNL Fabbricerie appongono una soglia unica rispettivamente a 30 e 10 dipendenti. A tal proposito, si segnala il CCNL Poste italiane secondo cui l'assunzione con contratto a termine è ammessa nella misura dell'8% in media annua dei dipendenti in servizio su base regionale al 1° gennaio dell'anno di assunzione per Poste italiane e nella misura del 15% per le altre società cui si applica il CCNL (nonché del 14% complessivo in caso di assunzione a termine e di somministrazione).

⁽⁷³⁾ In questa categoria, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Tessile ed il CCNL Calzature, invece, dispongono che è sempre possibile la stipula di 2 contratti a termine, purché non si superi il numero di lavoratori a tempo indeterminato.

⁽⁷⁴⁾ Il CCNL Onoranze funebri prevede un massimo di 2 lavoratori a termine per le imprese con meno di 5 dipendenti; nello stesso caso, il CCNL Area Alimentari e panificazione e il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica fissa la soglia di 3 lavoratori.

⁽⁷⁵⁾ In questa categoria rientrano il CCNL Giocattoli, il CCNL Legno PMI, il CCNL Fabbricerie ed il CCNL Ortofrutticoli e agrumari.

⁽⁷⁶⁾ Il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Laterizi PMI fissano la soglia al 25% (il CCNL Energia e petrolio, inoltre, innalza ulteriormente la soglia al 40% in caso di assunzioni per attività di ingegneria e costruzioni); il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tessile, il CCNL Calzature, il CCNL Gas e acqua al 30%; il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione e il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-

Con riferimento ai casi di esenzione dai limiti imposti dalle clausole di contingentamento, si rileva che alcuni accordi ⁽⁷⁹⁾ estendono l'applicabilità di tali deroghe a fattispecie che esorbitano da quanto previsto all'articolo 23, comma 2.

Decorazione PMI (sezione Moda) al 35%; il CCNL Area Alimentari e panificazione ed il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini consentono l'assunzione di un lavoratore a termine ogni due dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato.

⁽⁷⁷⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale fissa la soglia massima al 18%; il CCNL Tabacco al 15% (da rilevare, tuttavia, il particolare metodo di calcolo della base di riferimento previsto da questo CCNL: la percentuale del 15%, infatti, si applica al numero derivante dal rapporto tra il numero delle giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente diviso 270); ancora, il CCNL Fabbricerie prevede una soglia del 6%, ma solo per i contratti a termine stipulati per avvio di nuova attività, oppure per introduzione di nuove tecnologie o per implementazione di un rilevante cambiamento organizzativo gestionale.

⁽⁷⁸⁾ L'integrativo CCNL Servizi ambientali prevede i seguenti massimali: 5 contratti a termine per le imprese fino a 30 dipendenti; 8 contratti a termine fino a 60 dipendenti; 11 fino a 100; 10% per le imprese oltre i 100 dipendenti; il CCNL Onoranze funebri prevede, invece, i seguenti massimali: 5 contratti a termine per le imprese da 5 a 10 dipendenti; 7 contratti a termine per quelle da 11 a 25 dipendenti; 10 per quelle da 26 a 50; 20% per le imprese con più di 50 dipendenti. Il CCNL Ortofrutticoli e agrumari prevede, per le imprese con meno di 30 dipendenti, la possibilità di stipulare fino a 6 contratti a termine.

⁽⁷⁹⁾ Il CCNL Tessile dispone la superabilità dei limiti quantitativi nei seguenti casi: attività connesse alla campagna vendita in showroom; attività di vendita presso negozi stagionali o *temporary store*; attività di vendita stagionale o straordinaria; attività direttamente connesse alle partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stand, corner, o showroom. Il CCNL Legno PMI enuncia i seguenti casi di esenzione: attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; allestimento di stand fieristici, show room; attività connesse a corners ed esposizioni; attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le RSU. Il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini statuisce che le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

Quasi la totalità dei contratti nazionali esaminati riconosce ai lavoratori assunti con contratto a termine il diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo indeterminato, rinviando integralmente all'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015. In taluni casi, tuttavia, ai fini dell'insorgenza del diritto, si richiede una durata dell'attività lavorativa prestata presso il datore superiore ai 6 mesi ⁽⁸⁰⁾ (periodo previsto dall'articolo 24). Inoltre, alcuni CCNL riconoscono in capo ai lavoratori a termine un ulteriore diritto di precedenza per le eventuali assunzioni a tempo indeterminato residuali rispetto a quanto previsto dall'articolo 24 ⁽⁸¹⁾ (il quale si riferisce unicamente alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine).

Infine, con riferimento alla durata massima dei contratti a termine, diversi rinnovi recepiscono la facoltà di deroga accordata dall'articolo 19, comma 2, individuando casi di inoperatività del vincolo temporale dei 36 mesi ⁽⁸²⁾.

⁽⁸⁰⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale richiede un periodo superiore ai 9 mesi; il CCNL Onoranze onoranze funebri richiede 7 mesi di prestazione dell'attività lavorativa, disponendo che, in caso di concomitanza tra aspiranti, venga accordata priorità a chi abbia cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni; preclude, inoltre, l'esercizio del diritto a chi abbia concluso il rapporto per licenziamento o dimissioni.

⁽⁸¹⁾ Si veda, ad esempio, l'integrativo CCNL Igiene ambientale dispone che, per le eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, l'azienda può tenere conto per il 60% dei lavoratori che siano stati assunti a termine, con uno o più contratti, con superamento del periodo di prova, per un periodo complessivo non superiore a 6 mesi e che non siano incorsi in sanzioni disciplinari.

⁽⁸²⁾ Il CCNL Energia e petrolio ed il CCNL Attività minerarie statuiscono che le disposizioni di cui all'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, non sono applicabili nei seguenti casi: sostituzione di lavoratori assenti; punte eccezionali o fasi di nuove attività cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate; eventuali altri ipotesi concordate a livello aziendale; attività degli avio rifornitori e di imbottigliamento bombole GPL (quest'ultima solo per il CCNL Energia e petrolio); il CCNL Giocattoli ed il CCNL Tessile delineano le seguenti fattispecie: attività connesse alla campagna vendita in showroom; attività di vendita presso negozi stagionali o *temporary store*; attività di vendita stagionale o straordinaria; l'integrativo CCNL Servizi ambientali, invece, esclude i limiti di durata per i contratti a termine stipulati al fine di assicurare servizi di spazzamento, raccolta, trasporto, smaltimento e trattamento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste,

La disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato segue quella del contratto a termine, sebbene compaia in un numero minore di contratti nazionali. Pur non essendo richiesta una causale, taluni contratti pongono limiti alla stipulazione di tali contratti, esplicitando i casi in cui esso è perfezionabile ⁽⁸³⁾; piuttosto variabili i limiti quantitativi previsti dalle clausole di contingentamento ⁽⁸⁴⁾.

nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionale e consolidate ricorrenze e festività; il CCNL Legno PMI ed il CCNL Calzature fanno riferimento ad attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; allestimento di stand fieristici, show room; attività connesse a corners ed esposizioni; attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuto con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti; il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini esclude i limiti di durata per le attività stagionali definite dal d.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazione ad opera di successivi decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche, o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

⁽⁸³⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Servizi assistenziali, il quale riconosce la possibilità di attivare un contratto di somministrazione solo per queste fattispecie: per particolari punte di attività; per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo; per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'Istituto; l'integrativo CCNL Servizi ambientali, pur non esplicitando singole fattispecie, richiede che l'utilizzatore comunichi a RSU e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione; il CCNL Onoranze funebri, per le imprese con meno di 4 dipendenti, delinea tali casi: per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione; per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; per personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica; per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; per sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per

Part-time

Gran parte dei contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2017 disciplinano il lavoro part-time ⁽⁸⁵⁾, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo n. 81/2015. Definito come contratto ad orario ridotto rispetto a quanto fissato dal contratto collettivo nazionale per il rapporto di lavoro a tempo pieno, è anche considerato utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze dell'azienda e all'interesse

le ipotesi di cui alla l. n. 16/1992; per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

⁽⁸⁴⁾ Il CCNL Energia e petrolio ed il CCNL Laterizi PMI dispongono per i contratti di somministrazione un limite massimo del 25% dei contratti a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua da osservare all'atto di assunzione; il CCNL Giocattoli e l'integrativo CCNL Servizi ambientali riducono la soglia all'8% e, in alternativa, consente la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa; il CCNL Servizi assistenziali fissa il limite del 5% dei lavoratori dipendenti occupato nell'Istituto per ciascun trimestre, mentre il CCNL Tessile ed il CCNL Calzature dispongono come soglia massima il 10%, calcolato nell'arco di 12 mesi; il CCNL Onoranze funebri prevede, per le imprese fino a 4 dipendenti, un massimo di 4 contratti di somministrazione; la percentuale è del 20% per le imprese oltre i 4 dipendenti; il CCNL Gas e acqua fissa un limite massimo del 30% come media annua per tempo all'atto dell'assunzione. Infine, nel CCNL Poste italiane si prevede che l'assunzione in somministrazione è ammessa nella misura del 6% dei dipendenti in servizio nell'ambito della stessa regione per Poste italiane al 1° gennaio dell'anno di assunzione e dell'8% dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione per le altre società.

⁽⁸⁵⁾ Si tratta del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Calzature, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Federcasa, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Giocattoli, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Laterizi PMI, del CCNL Legno PMI, del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda, sezione Chimica-Ceramica), del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tessile e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale. Nel CCNL Impiegati agricoli la disciplina del part-time si applica esclusivamente ai rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi: a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo; b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero a uno o più settori di essa; c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro; d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro. Qualora non coesistano questi quattro elementi, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi è escluso dall'applicazione della disciplina.

dei lavoratori ⁽⁸⁶⁾. Molti sono gli accordi che specificano le tipologie di part-time (sebbene non più indicate dal legislatore) ⁽⁸⁷⁾. Solo alcuni accordi individuano il limite massimo di ricorso ai contratti part-time (clausole di contingentamento), in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda: la percentuale oscilla tra l'8% e il 30% ⁽⁸⁸⁾. Quanto ai limiti minimi (intesi come soglia minima di ore variabile in rapporto al normale orario di lavoro settimanale, mensile e annuale), solo due contratti nazionali prevedono una specifica disciplina in materia ⁽⁸⁹⁾.

Tutti i contratti collettivi interessati dalla materia del part-time prevedono clausole elastiche relative alla variazione temporale della collocazione della prestazione e alla variazione in aumento della durata della prestazione: alcuni di essi richiedono come causali esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo e/o di mercato ⁽⁹⁰⁾

⁽⁸⁶⁾ Il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI e il CCNL Tessile dichiarano di voler promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo e nell'intento di agevolare la soluzione dei problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

⁽⁸⁷⁾ Orizzontale, verticale e misto ma anche verticale ciclico nel CCNL Legno PMI. Il CCNL Impiegati agricoli, invece, ammette il ricorso al part-time nella forma di temporanea prestazione lavorativa in diverse aziende (in tal caso la contrattazione territoriale può prevedere una indennità oraria specifica che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese ed è corrisposta per ogni ora effettivamente prestata).

⁽⁸⁸⁾ Si segnala anche il riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno: il CCNL Fabbricerie stabilisce, ad esempio, che negli enti con più di 15 dipendenti, il limite massimo è pari al 30% del personale a tempo pieno e indeterminato. Tale limite, tuttavia, si può elevare al 40% in presenza di richiesta motivate con gravi situazioni familiari. Il CCNL Laterizi PMI prevede che a livello aziendale, tra Direzione aziendale e RSU, possa stabilirsi il numero percentuale dei lavoratori part-time rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno. L'integrativo CCNL Igiene ambientale, invece, fissa un limite medio annuo (18%) rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

⁽⁸⁹⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale prevede una durata della prestazione non inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con una durata della prestazione minima giornaliera continuativa pari a 3 ore. Si veda anche il CCNL Poste italiane in cui si stabilisce che la prestazione individuale non può essere inferiore al 50% e superiore all'85% dell'orario di lavoro individuale a tempo pieno.

⁽⁹⁰⁾ È il caso del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Federcasa e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale. Più specifico il CCNL Impiegati agricoli che ammette il ricorso alla clausola di variazione della collocazione della prestazione lavorativa solo al verificarsi di determinate condizioni: oggettive esigenze tecnico-produttive

mentre la quasi totalità prevede un termine di preavviso per l'attivazione delle clausole (che varia dai 2 giorni lavorativi – previsti dalla legge – ad almeno 6 giorni lavorativi) ⁽⁹¹⁾ ed una maggiorazione della retribuzione oraria per quelle ore lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati (15-20%) ⁽⁹²⁾. Così come previsto dall'articolo 6, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, la maggior parte degli accordi ⁽⁹³⁾ contiene la possibilità per il lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica, nei casi previsti all'articolo 8, commi 3, 4 e 5, del medesimo decreto ⁽⁹⁴⁾ (oppure qualora il lavoratore sia studente, *ex* articolo 10, legge n. 300/1970) nonché la disciplina di procedure e tempistiche della revoca. In alcuni casi, i rinnovi contrattuali consentono anche un esonero temporaneo ⁽⁹⁵⁾ qualora, ad esempio, il lavoratore abbia instaurato un al-

e/o esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva. Esigenze di mercato sono citate nel CCNL Attività minerarie.

⁽⁹¹⁾ Si tratta del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Calzature, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Legno PMI, del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tessile e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽⁹²⁾ Il CCNL Impiegati agricoli stabilisce, invece, che i contratti territoriali possano prevedere una indennità forfettaria in luogo della maggiorazione. Nel CCNL Poste italiane si prevede che la maggiorazione per clausole elastiche sia in ogni caso pari al 15% della retribuzione globale di fatto. Quest'ultimo contratto introduce anche la possibilità di stipulare clausole elastiche "speciali", per le quali è prevista una maggiorazione pari all'8% della retribuzione globale di fatto.

⁽⁹³⁾ Come il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Poste italiane, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tessile e l'integrativo CCNL Igiene ambientale che consente, tuttavia, all'azienda di chiedere un nuovo patto di clausola elastica al lavoratore che precedentemente abbia revocato il consenso.

⁽⁹⁴⁾ Si tratta delle ipotesi in cui il lavoratore sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente (comma 3), o quando le stesse patologie riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista un convivente con totale o permanente inabilità lavorativa e che abbia necessità di assistenza continua (comma 4) o quando abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio portatore di handicap (comma 5).

⁽⁹⁵⁾ È il caso del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Giocattoli, del CCNL Laterizi PMI (che, tuttavia, non puntualizza le condizioni), del CCNL Moda-

tro rapporto di lavoro che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione oraria comunicata o sia impegnato in corsi di formazione correlati all'attività aziendale.

Comuni in molti rinnovi sono le clausole che regolano la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e quelle che riguardano il diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto: ad ogni modo, si tratta di un diretto recepimento di quanto stabilito dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 81/2015, commi 3 e 7, nel primo caso, e commi 4, 5, 6 e 8, nel secondo ⁽⁹⁶⁾. Specifici accordi si distinguono, invece, per aver ampliato la portata di tali diritti ⁽⁹⁷⁾. Causali sono previste anche per il ricorso al lavoro supplementare, prestato fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale ⁽⁹⁸⁾: alle esigenze

Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Tessile. Il CCNL Calzature, il CCNL Orafi e argentieri e il CCNL Tessile, nello specifico, prevedono anche una sospensione quando vi sia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura in orari incompatibili con quelli dettati dalle variazioni o vi siano comprovati problemi di salute del richiedente o necessità di accudire figli oppure quando lo studio sia volto al conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti.

⁽⁹⁶⁾ Per i contenuti del d.lgs. n. 81/2015, si veda la nota 98.

⁽⁹⁷⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Giocattoli, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI e il CCNL Tessile estendono la possibilità di trasformazione in rapporto a tempo parziale ai lavoratori impegnati in corsi di formazione continua, correlati alla attività aziendale. In tema di precedenza, invece, si segnala il CCNL Calzature che include fra quelle aventi priorità le conversioni dei rapporti di lavoro di dipendenti che debbano sottoporsi a trattamento di emodialisi o siano affetti da morbo di Cooley o da morbo di Crohn o da gravi malattie cardiocircolatorie; il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini riconosce analogo diritto alle lavoratrici vittime di violenza di genere (*ex art. 24, comma 6, d.lgs. n. 80/2015*) mentre significativo è l'intervento del CCNL Servizi assistenziali che considera con particolare attenzione i casi in cui sia necessaria, ad esempio, una assistenza diretta e continuativa nei confronti del figlio del dipendente perché affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico richieda il diretto coinvolgimento dei genitori oppure nei confronti del figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio. Nel medesimo CCNL, il passaggio a part-time è una misura rivolta anche alle donne che rientrano dalla maternità e fino al compimento dei 3 anni del bambino.

⁽⁹⁸⁾ Così come specificato nel CCNL Calzature, nel CCNL Gas e acqua (in cui si parla di misura massima pari al 100% del normale orario di lavoro contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno); nel CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (che, invece, per la Sezione Chimica-Ceramica prevede un tetto mas-

tecniche, produttive, organizzative e/o sostitutive si affiancano ulteriori causali dettate da esigenze di settore ⁽⁹⁹⁾. Gli accordi fissano anche le maggiorazioni della quota oraria che oscillano da un +5% ad un +35% e individuano ulteriori soglie oltre le quali le percentuali aumentano ⁽¹⁰⁰⁾. Quanto al lavoro straordinario, per i lavoratori part-time, nei contratti collettivi in cui è previsto, si rinvia alla disciplina legale e contrattuale del lavoro straordinario per il lavoro a tempo pieno ⁽¹⁰¹⁾.

simo del 30% della durata dell'orario part-time riferita all'anno), nel CCNL Orafi e argentieri, nel CCNL Tessile. Si differenzia, invece, il CCNL Servizi assistenziali che lo ammette nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e consolida nell'orario settimanale di lavoro ordinario una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale.

⁽⁹⁹⁾ Ben articolato è il caso del CCNL Legno PMI che prevede 15 causali (fra le altre, incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto; esecuzione di attività di installazione soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno; partecipazione a fiere e mostre; realizzazione del campionato). Il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI ne prevede 8 (ad esempio, esigenze di sostituzione di lavoratori assenti; esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo) mentre il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini prevede il lavoro supplementare anche nei casi di punte di più intensa attività, connesse a richieste di mercato indifferibili o a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

⁽¹⁰⁰⁾ Ad esempio, il CCNL Gas e acqua prevede una maggiorazione della quota oraria della retribuzione globale di fatto pari al 10% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza fra orario mensile stabilito per ciascun lavoratore part-time e quello corrispondente a tempo pieno. Per le prestazioni eccedenti nel mese questa percentuale, sempre entro il limite dell'orario previsto per il tempo pieno, la maggiorazione sarà del 24%. La sezione Chimica-Ceramica del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, invece, utilizza la soglia del tetto massimo entro cui poter effettuare lavoro supplementare: 16% di maggiorazione se al di sotto; +50% per le prestazioni eccedenti tale limite.

⁽¹⁰¹⁾ Si veda, fra tutti, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Legno PMI, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, il CCNL Orafi e argentieri e il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

Apprendistato

Per quanto riguarda il contratto di apprendistato, molti contratti collettivi nazionali ⁽¹⁰²⁾, tra quelli analizzati ai fini della stesura del presente Rapporto, hanno disciplinato almeno una delle tre forme individuate dal decreto legislativo n. 81/2015. La forma più frequente è quella dell'apprendistato professionalizzante, previsto dall'articolo 44 del suddetto decreto. I contratti, nel dare attuazione alle previsioni legislative, disciplinano generalmente i seguenti aspetti: la forma e il contenuto del contratto, i destinatari, la durata, il periodo di prova, il trattamento in caso di malattia e infortunio, la formazione, l'inquadramento e il corrispondente trattamento retributivo, il trattamento normativo, le qualifiche ottenibili mediante apprendistato. In alcuni casi è prevista l'estensione ⁽¹⁰³⁾ di questa disciplina, ove possibile, anche all'apprendistato per l'ottenimento del diploma o della qualifica e a quello di alta formazione e ricerca; in altri è prevista, per queste altre due tipologie, un'altra regolamentazione espressa ⁽¹⁰⁴⁾, un richiamo ad accordi interconfederali ⁽¹⁰⁵⁾ o

⁽¹⁰²⁾ Tra i CCNL analizzati quelli che hanno trattato l'apprendistato sono i seguenti: il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Area Alimentari e panificazione, l'integrativo CCNL Anas, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Cemento PMI, il CCNL Elettrici, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Giocattoli, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Legno PMI, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco, l'integrativo CCNL Occhiali, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda, sezione Chimica-Ceramica, sezione Decorazione), piastrelle in terzo fuoco-PMI, il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica e il CCNL Poste italiane. L'integrativo CCNL Metallmeccanici disciplina espressamente tutte e tre le modalità di apprendistato previste dal d.lgs. n. 81/2015.

⁽¹⁰³⁾ A questo proposito è utile confrontare il CCNL Impiegati agricoli.

⁽¹⁰⁴⁾ Così il CCNL Area Alimentari e panificazione prevede che l'apprendistato per la qualifica o diploma e quello di alta formazione e ricerca verranno disciplinati con altro accordo; stessa cosa è prevista nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

⁽¹⁰⁵⁾ Ci sono diversi contratti che rimandano ad accordi interconfederali, in particolare il CCNL Legno PMI e il CCNL Laterizi PMI dove per l'apprendistato per la qualifica e il diploma e di alta formazione e ricerca, regolamentati dagli artt. 41, 42, 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015 si rimanda integralmente all'accordo interconfederale Confapi e Cgil Cisl Uil del dicembre 2016, inserito come allegato; il CCNL Gas e acqua dove, per quanto riguarda i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma e di alta formazione e ricerca, si fa riferimento all'accordo interconfederale Confindustria e Cgil Cisl Uil del maggio 2016 e a quello di Confservizi Cgil Cisl e Uil del luglio 2016 che diventano parte integrante delle previsioni del CCNL; l'integrativo CCNL Alimentari PMI

alla contrattazione aziendale ⁽¹⁰⁶⁾. L'ambito della formazione, di particolare rilievo in questo tipo di contratto, è trattata in forma ampia in alcuni casi, prevedendo anche i modelli di piano formativo da utilizzare ⁽¹⁰⁷⁾. In qualche caso, legato all'attività svolta dal settore e alle necessità produttive, è possibile trovare la disciplina dell'apprendistato a tempo determinato o stagionale ⁽¹⁰⁸⁾. È opportuno sottolineare che, in alcuni contratti, vengono dettagliati aspetti diversi della disciplina dell'apprendistato ⁽¹⁰⁹⁾.

che per la disciplina dell'apprendistato demanda integralmente all'accordo interconfederale del dicembre 2016 tranne per l'apprendistato professionalizzante che verrà disciplinato in sede di stesura definitiva del CCNL e armonizzato con la normativa del d.lgs. n. 81/2015.

⁽¹⁰⁶⁾ Nel CCNL Attività minerarie è stabilito che per le altre forme di apprendistato, non professionalizzanti, fermi restando gli aspetti generali della normativa disciplinati dall'articolo sull'apprendistato professionalizzante nel CCNL, le discipline potranno essere definite in sede aziendale; il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI demanda invece alla contrattazione aziendale l'applicabilità dei PDR e delle altre voci retributive stabilite a livello aziendale.

⁽¹⁰⁷⁾ Ad esempio nel CCNL Impiegati agricoli vengono inseriti anche i moduli per il piano formativo e per l'attestazione della formazione in azienda mentre nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini è allegato solo il modulo di PFI.

⁽¹⁰⁸⁾ In questo senso si veda il CCNL Impiegati agricoli e il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

⁽¹⁰⁹⁾ Ad esempio nel CCNL Area Alimentari e panificazione è previsto il tirocinio presso diverse aziende e l'ipotesi del mutamento di mansioni; nel CCNL Elettrici la graduale acquisizione di professionalità e il fatto che eventuali esperienze formative o di tirocinio pregresse possano essere considerate ai fini della durata dell'apprendistato, quest'ultimo aspetto è previsto anche dal CCNL Servizi assistenziali per il riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato; nel CCNL Legno PMI invece è prevista una gratifica natalizia e la disciplina del preavviso in caso di risoluzione; una disposizione speciale in materia di apprendistato per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti è prevista nel CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI: si tratta della possibilità di computare i 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel III o nel IV livello, infatti anche a tali lavoratori si applica la norma che prevede l'inquadramento temporaneo su 2 livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

4.2. Flessibilità in uscita

Preavviso

In tema di risoluzione del contratto di lavoro, tra i contratti nazionali rinnovati nel 2017, ce ne sono cinque ⁽¹¹⁰⁾ che trattano del preavviso. In particolare, si fa riferimento al contratto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, che può dimettersi o essere licenziato oppure può esserci una risoluzione consensuale e, in tutti casi, è necessario che l'altra parte venga preventivamente informata. In ognuno di questi contratti è prevista l'indicazione del momento in cui tale preavviso deve essere dato. In mancanza, in quasi tutti, è prevista un'indennità da pagare. In altri casi ⁽¹¹¹⁾, sono previsti permessi per il lavoratore, durante il periodo di preavviso, perché possa trovare una nuova occupazione ⁽¹¹²⁾.

Codici disciplinari

Pochi i contratti collettivi nazionali contenenti specifiche previsioni relative ai codici disciplinari ed alle sanzioni applicabili. Si riscontra una tendenziale omogeneità con riferimento ai provvedimenti erogabili, i

⁽¹¹⁰⁾ I contratti in questione sono: il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Lapedei PMI e l'integrativo CCNL Occhiali.

⁽¹¹¹⁾ Infatti nel CCNL Gas e acqua così come nel CCNL Servizi assistenziali, durante il periodo di preavviso l'azienda può concedere permessi per cercare una nuova occupazione e nel CCNL Gas e acqua può, in alternativa, esonerarlo dal servizio pagandogli un'indennità equivalente alla retribuzione.

⁽¹¹²⁾ Ci sono poi delle ipotesi specifiche previste da alcuni degli accordi analizzati che possono essere sintetizzate nei seguenti termini: nel CCNL Fabbricerie, se c'è licenziamento l'indennità è computata come anzianità di servizio; nel CCNL Gas e acqua il periodo di preavviso è dimezzato mentre per i lavoratori in possesso dei requisiti di legge per il pensionamento di vecchiaia è di 8 giorni; nel CCNL Servizi assistenziali, salvo una specifica ipotesi, è previsto che il contratto a tempo indeterminato non possa essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso secondo le specifiche indicazioni, in mancanza di questo è prevista un'indennità che però non è obbligatoria se le parti decidono di troncarsi il rapporto anche se non è trascorso il periodo di preavviso; nel CCNL Lapedei PMI è stabilito che in caso di dimissioni e risoluzione consensuale, ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, esse dovranno essere formalizzate secondo le specifiche modalità telematiche rese disponibili sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

quali, pur con qualche distinguo quantitativo, si differenziano in rimproveri verbali, rimproveri scritti, multa con trattenuta oraria (in taluni casi 4 ore ⁽¹¹³⁾, in altri 3 ⁽¹¹⁴⁾) dalla retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (diverse le durate massime della sospensione) ⁽¹¹⁵⁾ e licenziamento (in taluni casi si distingue tra licenziamento con preavviso e licenziamento diretto) ⁽¹¹⁶⁾.

Ampia ed eterogenea, invece, la gamma di violazioni e comportamenti al verificarsi dei quali le sanzioni vengono comminate ⁽¹¹⁷⁾; frequentemente, in presenza di una stessa condotta, gli accordi prevedono sanzioni differenti, pur concordando sul rapporto di proporzionalità diretta tra gravità della violazione e grado di afflittività della reazione disciplinare ⁽¹¹⁸⁾. Da ultimo, si riscontrano previsioni più o meno uniformi

⁽¹¹³⁾ In questo senso il CCNL Energia e petrolio, l'integrativo CCNL Servizi ambientali, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari.

⁽¹¹⁴⁾ Così il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹¹⁵⁾ Il CCNL Energia e petrolio, l'integrativo CCNL Servizi ambientali, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari prevedono una sospensione fino a 10 giorni lavorativi; il CCNL Servizi assistenziali fino a 4 giorni; il CCNL Fabbricerie fino a 180 giorni.

⁽¹¹⁶⁾ È questo il caso dell'integrativo CCNL Servizi ambientali, nonché del CCNL Gas e acqua.

⁽¹¹⁷⁾ In via del tutto esemplificativa e tendenziale si riportano alcune condotte sanzionabili, con i rispettivi provvedimenti. Il rimprovero verbale è normalmente previsto per violazioni di lieve entità (CCNL Energia e petrolio e CCNL Fabbricerie); il rimprovero scritto è previsto per violazioni di entità lievemente più gravi o con funzione meramente preliminare (CCNL Servizi assistenziali); la multa è prevista per inosservanza degli orari di lavoro, assenze ingiustificate, disattenzioni, mancata comunicazione della variazione di domicilio; la sospensione è comminata in caso di reiterazione delle condotte di cui sopra, nonché in caso di alterazione degli impianti o degli strumenti informatici, insubordinazione, contegno scorretto verso utenti o colleghi e molestie; da ultimo, il licenziamento viene inflitto per le violazioni più gravi, dalla grave insubordinazione al danneggiamento volontario della struttura, dal furto alla manomissione di impianti, dalla rissa alla contraffazione delle documentazione inerente l'assunzione.

⁽¹¹⁸⁾ Di particolare interesse, sotto questo aspetto, la disciplina del CCNL Fabbricerie, il quale esplicita i criteri generali di determinazione del tipo e dell'entità della sanzione applicabile, distinguendoli in: intenzionalità del comportamento e grado della colpa; rilevanza degli obblighi violati; responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata; entità del danno o grado di pericolo arrecato all'ente, agli utenti o a terzi; proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione; reiterazione della mancanza.

con riferimento alla procedura di erogazione dei provvedimenti. Dal momento della contestazione scritta dell'addebito al lavoratore decorre un periodo di durata variabile (5 ⁽¹¹⁹⁾ o 10 giorni ⁽¹²⁰⁾) entro cui quest'ultimo può presentare giustificazioni. Ricevute le giustificazioni, l'azienda provvederà all'irrogazione dello specifico provvedimento entro un termine anch'esso variabile da contratto a contratto ⁽¹²¹⁾. A questo punto, alcuni accordi ⁽¹²²⁾ prevedono la facoltà per il lavoratore (in alternativa al ricorso all'autorità giudiziaria) di promuovere, anche tramite l'organizzazione sindacale di riferimento, la costituzione di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione territoriale del lavoro. In tali casi, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Programmi di outplacement

Le disposizioni dei contratti collettivi nazionali concernenti i programmi di outplacement, intesi come supporto alla ricollocazione di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda ed in cerca di nuova occupazione, sono estremamente scarse. Il CCNL Servizi assistenziali prevede che, qualora si presenti la necessità di chiudere un Istituto, il gestore trasmetta l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà ad informare gli Istituti della Provincia per favorirne l'eventuale assunzione. Il CCNL Onoranze funebri dispone che, in caso di cessazione d'appalto, una delle parti porterà a conoscenza dell'Osservatorio regionale, laddove costituito, ovvero di quello nazionale, le problematiche occupazionali eventualmente presenti sull'appalto, allo scopo di individuare soluzioni ottimali per entrambe le parti, almeno 60 giorni prima della scadenza.

⁽¹¹⁹⁾ Così il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Fabbricerie, l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽¹²⁰⁾ Così il CCNL Servizi assistenziali ed il CCNL Energia e petrolio.

⁽¹²¹⁾ Il CCNL Energia e petrolio ed il CCNL Gas e acqua fissano un termine di 10 giorni; il CCNL Servizi assistenziali di 6 giorni; l'integrativo CCNL Servizi ambientali ed il CCNL Fabbricerie di 30 giorni.

⁽¹²²⁾ Così il CCNL Servizi assistenziali ed il CCNL Fabbricerie.

Fondi di solidarietà e gestione delle crisi occupazionali

Come forma di tutela dei lavoratori interessati da processi di riconversione, ristrutturazione o riorganizzazione, il CCNL Elettrici e l'integrativo CCNL Igiene ambientale Utilitalia prevedono la costituzione di un Fondo di solidarietà ⁽¹²³⁾, il primo gestito da un comitato paritetico composto da 8 persone e volto a sostenere il reddito dei dipendenti, l'altro come strumento di politica attiva di formazione e di tutela del lavoratore interessato dai processi di riconversione e ristrutturazione aziendale. Nel CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica le parti concordano di chiedere all'ente bilaterale che le risorse destinate a tale strumento vengano utilizzate per incrementare da 13 a 20 settimane l'assegno ordinario di solidarietà.

In tema di gestione delle crisi occupazionali, intervengono anche il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Lapedei PMI: al fine di ridurre le conseguenze sociali derivanti da un minore impiego della forza lavoro, il primo – in presenza dei presupposti tecnico-organizzativi, produttivi e di legge – ammette il ricorso al contratto di solidarietà; il secondo, in via sperimentale, e in occasione di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, non esclude la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'articolo 16 del medesimo contratto collettivo, i permessi per ex festività di cui all'articolo 20 ed i residui delle giornate di ferie.

5. Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale

5.1. Formazione

Numerose e diversificate, per natura, portata ed ampiezza, si presentano le misure e le previsioni introdotte nei contratti collettivi nazionali

⁽¹²³⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale, ad esempio, prevede che il Fondo eroghi: assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal titolo I del d.lgs. n. 148/2015; prestazioni integrative rispetto alla Naspi; assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore dei lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

rinnovati e/o integrati nel 2017 in materia di formazione. Esse possono essere ricondotte a tre macro-aree:

- 1) profili istituzionali e relazionali, in cui rientrano una molteplicità di previsioni che vanno dalle dichiarazioni programmatiche e di intenti fatte dalle parti sociali alla costruzione di veri e propri sistemi di formazione professionale e continua (istituzione di appositi fondi interprofessionali, centri di formazione, ecc.) volti a progettare, finanziare, gestire e realizzare percorsi formativi o di sistemi di relazioni industriali in materia (istituzione di apposite Commissioni paritetiche, gruppi di lavoro, procedure di esame congiunto anche al fine di risolvere eventuali divergenze, ecc.);
- 2) riconoscimento di situazioni giuridiche attive in capo ai lavoratori (quali diritti soggettivi alla formazione continua o allo studio, permessi, congedi, ecc.) o creazione di particolari percorsi formativi per determinate categorie di lavoratori;
- 3) predisposizione di procedure di certificazione delle competenze acquisite e registrazione delle attività formative.

Profili istituzionali e relazionali

Ferme restando le molteplici dichiarazioni programmatiche e di intenti in cui l'investimento in formazione continua è considerato "strategico" tanto per le imprese quanto per i lavoratori ⁽¹²⁴⁾, alcuni rinnovi hanno delineato un sistema di formazione professionale e continua ⁽¹²⁵⁾ ed anche un sistema relazionale di formazione ⁽¹²⁶⁾. In alcuni rinnovi

⁽¹²⁴⁾ Si veda, ad esempio, CCNL Cooperative metalmeccaniche e CCNL Orafi e argentieri.

⁽¹²⁵⁾ È il caso del CCNL Impiegati agricoli che, al fine del perseguimento di obiettivi di crescita professionale, stabilizzazione dell'occupazione, coinvolgimento in attività formative dei lavoratori a tempo determinato, ha individuato due pilastri del sistema in stretta connessione tra loro: il For.Agrì (Fondo interprofessionale per la formazione continua) che, alimentato da un contributo integrativo, finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali; il Centro di formazione agricola, avente carattere territoriale e funzioni di dialogo e interconnessione con istituzioni formative e scolastiche e imprese (art. 6).

⁽¹²⁶⁾ È il caso del CCNL Energia e petrolio dove sono individuati 3 livelli: 1) livello di settore (Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore, con il compito della programmazione strategica); 2) livello d'azienda (incontri annuali tra singole imprese e sindacati nazionali e/o territoriali per

contrattuali viene espressamente valorizzato in questo ambito il modello partecipativo, e cioè il coinvolgimento del sindacato sui temi della formazione al fine della condivisione dei programmi formativi ⁽¹²⁷⁾. In altri rinnovi le parti individuano espressamente nel Fondo di formazione intercategoriale uno strumento da utilizzare per le attività di formazione in via prioritaria – come nel CCNL Area Alimentari e panificazione – o esclusiva (è il caso del CCNL Cooperative metalmeccaniche), si impegnano ad approfondire l'opportunità di costituire un apposito Fondo, prevedono l'adesione ad enti bilaterali di categoria che si occupano anche di formazione e certificazione ⁽¹²⁸⁾ oppure valorizzano la bilateralità ⁽¹²⁹⁾. Alcuni accordi hanno anche previsto l'istituzione di Commissioni paritetiche (a livello nazionale e/o regionale), con il compito di svolgere attività di analisi, ricerca o approfondimento su determinate questioni inerenti alla formazione, di promuovere la diffusione della formazione o proporre, progettare o finanziare percorsi formativi, o Gruppi di lavoro pariteti-

ll'illustrazione dei risultati economici in cui viene riservata una specifica sessione alla formazione continua, all'alternanza scuola-lavoro e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa); 3) livello di unità produttiva (incontri tra direzioni aziendali e RSU, con il compito di recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e renderli coerenti con le proprie realtà produttive, esprimere bisogni specifici che dovranno essere recepiti nella programmazione formativa aziendale e di settore, stipulare gli accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa).

⁽¹²⁷⁾ Si vedano i rinnovi del CCNL Energia e petrolio e del CCNL Tabacco. In quest'ultimo accordo, si promuove un modello partecipativo attraverso una collaborazione tra Direzione aziendale e RSU nell'esame delle modalità di utilizzo del monte ore aziendale destinato alla formazione, nell'analisi dei fabbisogni formativi e nell'implementazione dei piani formativi annuali e la possibilità per la RSU di nominare un *delegato alla formazione*, con l'incarico di curare i rapporti con i responsabili aziendali dei progetti di formazione continua.

⁽¹²⁸⁾ Si veda il CCNL Doppiaggio.

⁽¹²⁹⁾ Fra tutti, il CCNL Energia e petrolio; nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari, all'ente bilaterale vengono anche assegnati compiti di studio e ricerca sull'analisi dei fabbisogni formativi, di costruzione di una banca dati relativa alle professionalità, di istituzione di Comitati bilaterali di bacino con diverse funzioni di monitoraggio, attuazione e realizzazione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale; invece, nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, l'ente bilaterale ha anche funzioni di monitoraggio e verifica del corretto utilizzo di alcuni tipi contrattuali, come quello dei contratti di primo ingresso o di reimpiego.

ci, con il compito di elaborare proposte e gestire i piani formativi ⁽¹³⁰⁾. Diversi rinnovi prevedono l'esame congiunto tra la Direzione e le RSU al fine di risolvere eventuali divergenze in ordine alle condizioni in presenza delle quali esercitare il diritto alla formazione o rispetto alla corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal CCNL e/o addirittura relativamente alla istituzione di apposite procedure da svolgersi dinanzi alle Commissioni territoriali per la formazione ⁽¹³¹⁾. Un caso del tutto peculiare è quello rappresentato dal rinnovo del CCNL Lapedei PMI: a seguito dell'accoglimento da parte del MIUR delle richieste avanzate dalle stesse parti sociali di inserire l'opzione "coltivazione e lavorazione materiali lapidei" all'interno delle aree di indirizzo dei percorsi degli Istituti professionali, il testo contiene l'impegno delle parti a realizzare una proficua integrazione tra sistema produttivo e scolastico, traducibile nella diffusione di tale indirizzo di studi nei territori maggiormente interessati, offrendo così agli Istituti professionali occasione per acquisire una migliore conoscenza dei processi produttivi dei materiali lapidei e delle varie fasi e livelli dell'estrazione, lavorazione e commercializzazione.

Situazioni giuridiche soggettive

Alcuni accordi riconoscono ai lavoratori permessi retribuiti individuali ⁽¹³²⁾. Sono tuttavia previsti dei limiti percentuali massimi della forza lavoro occupata nell'azienda che potrà beneficiare di tali permessi ⁽¹³³⁾. I permessi retribuiti possono corrispondere anche a un monte ore annuo non individuale ma aziendale, ossia messo a disposizione di tutti i dipendenti ⁽¹³⁴⁾. In alcuni accordi sono espressamente disciplinati i congedi formativi di cui all'articolo 5 della legge n. 53/2000 ⁽¹³⁵⁾. Nei rinnovi del

⁽¹³⁰⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Energia e petrolio e il CCNL Tabacco.

⁽¹³¹⁾ Come nel caso del CCNL Metalmeccanici PMI e del CCNL Cooperative metalmeccaniche.

⁽¹³²⁾ 16 ore per il CCNL Cooperative di pesca, 32 ore annue nel caso del CCNL Area Alimentari e panificazione, 80 ore per il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹³³⁾ 15% del totale dell'organico per il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹³⁴⁾ In particolare, si veda il CCNL Tessile.

⁽¹³⁵⁾ Si segnala il rinnovo del CCNL Area Alimentari e panificazione che prevede, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, la possibilità di richiedere la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, massimo di 12 mesi al

settore metalmeccanico (nello specifico, nel CCNL Metalmeccanici PMI e nel CCNL Cooperative metalmeccaniche) è riconosciuto un “diritto soggettivo” alla formazione continua ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, i quali possono accedere, nell’arco di ogni triennio, a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. In molti rinnovi è stato previsto un diritto allo studio inteso quale strumento per migliorare e arricchire la cultura e professionalità del lavoratore attraverso il conseguimento di un titolo di istruzione scolastica o universitario ⁽¹³⁶⁾. Interessante anche sottolineare che in alcuni accordi la formazione in materia di sicurezza di cui all’articolo 37 del decreto legislativo n. 81/2008 è stata espressamente esclusa dal computo delle ore di “formazione continua” ⁽¹³⁷⁾. Un caso peculiare è rappresentato dal CCNL Panificazione-Pasticceria e affini dove sono previsti regimi particolari in materia di formazione e retribuzione per:

- a) i c.d. lavoratori di “primo ingresso”, e cioè coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato ma sono privi di esperienza professionale nella specifica mansione assegnata o che abbiano un’esperienza pregressa inferiore a 6 mesi;
- b) gli inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi o soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione (c.d. regime di “reimpiego” volto ad agevolare il reinserimento occupazionale di tali lavoratori).

In questi casi, il datore di lavoro dovrà fornire una specifica formazione, all’interno dell’orario di lavoro, volta a far conseguire a questi la-

fine di partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro (che però può non accogliere o differire la richiesta per comprovate esigenze tecnico-organizzative).

⁽¹³⁶⁾ Nello specifico, è il caso del CCNL Tabacco, in cui sono previsti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno; nel CCNL Cemento PMI sono riconosciuti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore per la durata normale del corso di studio usufruibili anche in un solo anno mentre nel CCNL Metalmeccanici PMI, il monte ore messo a disposizione è collettivo, per tutti i dipendenti dell’azienda, ed è calcolato sulla base del numero dei lavoratori occupati nell’azienda stessa. Infine, si veda il CCNL Servizi assistenziali e il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

⁽¹³⁷⁾ Si veda il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

voratori competenze sia tecnico-professionali che trasversali, della durata minima di 60 ore nei primi 2 anni secondo un apposito piano formativo individuale, con facoltà di corrispondere a tali lavoratori una “retribuzione di primo ingresso” ridotta del 30% (per il primo anno) e del 20% (per il secondo anno) rispetto ai minimi tabellari previsti per la qualifica di inquadramento ⁽¹³⁸⁾. In pochi contratti, sono stati equiparati i lavoratori a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato ai fini dell’accesso alla formazione ⁽¹³⁹⁾.

Altre misure: certificazione delle competenze e registrazione delle attività formative

Il tema della certificazione delle competenze non è ancora diventato oggetto di negoziazione, se non in isolati casi e, peraltro, in modo del tutto generico ⁽¹⁴⁰⁾. Sono più numerosi, invece, gli accordi che prevedono, a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione, la registrazione delle attività formative e delle competenze acquisite da ciascun lavoratore nel libretto formativo del cittadino di cui all’articolo 2, comma 1, lettera i, del decreto legislativo n. 276/2003 (ora sostituito dal fascicolo elettronico del lavoratore di cui agli articoli 14 e 15 del decreto legislativo n. 150/2015) ⁽¹⁴¹⁾.

5.2. Classificazione e inquadramento del personale

Numerosi accordi di rinnovo si sono interessati alla ridefinizione e/o aggiornamento del sistema di classificazione ed inquadramento del per-

⁽¹³⁸⁾ In uno specifico accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro nel settore del credito le parti hanno previsto una formazione specifica per il personale impegnato nell’attività di vendita di prodotti finanziari.

⁽¹³⁹⁾ Si veda, ad esempio, il rinnovo del CCNL Tabacco, dove i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 4 mesi potranno beneficiare dei permessi retribuiti previsti per il diritto allo studio.

⁽¹⁴⁰⁾ Come nel rinnovo del CCNL Laterizi PMI dove è previsto soltanto che «I percorsi formativi saranno certificati secondo le norme vigenti».

⁽¹⁴¹⁾ In particolare, nel rinnovo del CCNL Tessile, ma anche nei rinnovi del CCNL Metalmeccanici PMI, del CCNL Cooperative metalmeccaniche e CCNL Orafi e argentieri.

sonale ⁽¹⁴²⁾ o all'introduzione di particolari regole, procedure o sperimentazioni in materia. In sintesi, le misure previste dai rinnovi contrattuali riguardano:

- 1) l'elaborazione di un nuovo sistema di classificazione del personale;
- 2) l'introduzione di aggiornamenti e modifiche agli attuali sistemi di classificazione;
- 3) l'istituzione di Commissioni paritetiche con il compito di elaborare proposte per la definizione di una nuova classificazione del personale o l'aggiornamento dell'attuale sistema;
- 4) la previsione di sperimentazioni di modifiche ed adattamenti classificatori;
- 5) il riconoscimento della facoltà di stipulare, a livello aziendale e al ricorrere di determinate condizioni, specifiche intese volte ad introdurre sistemi di classificazione anche diversi rispetto a quello previsto dal CCNL;
- 6) l'introduzione di specifiche procedure da svolgere in caso di contestazione sull'applicazione o interpretazione delle disposizioni in materia di classificazione e inquadramento.

In tema di classificazione del personale una menzione particolare – per ricchezza di contenuti e carattere innovativo – merita l'integrativo CCNL Occhiali, interamente dedicato al nuovo sistema di classificazione che prevede un inquadramento unico per “aree professionali” (che identificano l'insieme di competenze omogenee nei processi dell'occhialeria) e “step di sviluppo professionale” (gradi di competenza crescente per lo svolgimento delle attività previste per ogni singola area professionale)

⁽¹⁴²⁾ Il rinnovo del CCNL Alimentari e panificazione ha elaborato una classificazione unica costituita da 6 livelli (9 livelli per le imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti). Il CCNL Tabacco ha predisposto un'unica scala classificatoria di 7 categorie sulla base di declaratorie e profili. Il CCNL Servizi assistenziali ha definito un sistema articolato in 6 categorie ciascuna delle quali è composta da 6 posizioni economiche. Questo sistema, pur rimanendo ancorato alla nozione di mansioni effettivamente svolte, ha l'ambizione di valorizzare la disponibilità all'integrazione e intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, quali elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

⁽¹⁴³⁾. Altri accordi sono intervenuti sul sistema di classificazione e inquadramento apportando soltanto alcune modifiche ⁽¹⁴⁴⁾.

La maggior parte dei rinnovi, invece, ha istituito Commissioni paritetiche con il compito di elaborare proposte per la definizione di una nuova classificazione del personale ⁽¹⁴⁵⁾ o l'aggiornamento degli attuali sistemi ⁽¹⁴⁶⁾, anche con specifico riferimento alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali del settore (come nel caso del CCNL Alimentari e panificazione). Accordi più innovativi prevedono l'avvio di sperimentazioni di adattamenti classificatori, con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali, nelle aziende interessate ⁽¹⁴⁷⁾.

Di particolare interesse sono le previsioni contrattuali che stabiliscono, per i gruppi industriali con modelli organizzativi complessi, la possibilità di definire, a livello aziendale mediante specifiche intese stipulate con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali, sistemi di classificazione anche diversi rispetto a quello definito dal contratto collettivo nazionale. Tali intese possono prevedere sistemi di classificazione coerenti

⁽¹⁴³⁾ A seconda della professionalità è poi prevista una progressione specifica caratterizzata da una serie definita di Step. In ogni caso tutte le competenze sono registrate nella Scheda Professionale Individuale che riporta anche la descrizione delle attività svolte e dei c.d. comportamenti organizzativi posti in essere su richiesta dell'azienda (allo stato attuale: flessibilità professionale, trasferimento delle competenze e leadership).

⁽¹⁴⁴⁾ Il rinnovo del CCNL Imprese di assicurazione ha individuato l'area professionale Quadri costituita da 2 livelli di inquadramento: funzionario – VII livello; quadro – VI livello. Il rinnovo del CCNL Ortofrutticoli e agrumari inserisce, invece, un VI livello Super.

⁽¹⁴⁵⁾ Come il CCNL Lapedei PMI.

⁽¹⁴⁶⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie e il CCNL Gas e acqua. Quest'ultimo mira ad una semplificazione del sistema di inquadramento con la riduzione dei suoi livelli e la ridefinizione delle attuali declaratorie e dei profili professionali.

⁽¹⁴⁷⁾ Si vedano i rinnovi CCNL Metalmeccanici PMI, qui la Commissione paritetica avrà anche il compito di monitorare, supportare ed analizzare tali sperimentazioni; CCNL Tessile, che assegna alla Commissione tecnica, oltre ad attività di ricerca e di confronto tra esperienze innovative, il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove all'esito di una specifica procedura predisposta a tal fine e di valutare l'opportunità di introdurre nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano la valorizzazione della professionalità con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni e a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisti, a trasferire le competenze).

con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa proprie della realtà produttiva di riferimento, ma devono comunque contenere idonei meccanismi di raccordo con la struttura retributiva e la corrispondente scala parametrica del CCNL ⁽¹⁴⁸⁾.

Disposizioni particolari sono previste con riferimento alle mansioni non esemplificate o nuove (derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro) ⁽¹⁴⁹⁾, che verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base di declaratorie ⁽¹⁵⁰⁾. Pochi accordi prevedono specifiche procedure da svolgere in caso di contestazione in ordine all'applicazione o interpretazione delle disposizioni in materia di classificazione e inquadramento ⁽¹⁵¹⁾.

5.3. Mansioni e *jus variandi*

Soltanto pochi rinnovi trattano il tema delle mansioni prevedendo le seguenti misure:

- 1) esercizio delle deleghe contenute nell'articolo 2103 c.c. (come modificato dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015), in particolare la fissazione del periodo necessario a far sì che l'assegnazione alle mansioni di livello superiore diventi definitiva oppure la previsione di ulteriori ipotesi di demansionamento;

⁽¹⁴⁸⁾ Si vedano i rinnovi del CCNL Elettrici e del CCNL Gas e acqua. Quest'ultimo limita ulteriormente la possibilità di intervento da parte della contrattazione di secondo livello prevedendo ulteriori requisiti (quali la presenza aziendale sul territorio di due o più regioni, l'applicazione di più contratti collettivi, la messa in atto di processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa comportanti emersione di nuovi ruoli, esternalizzazione/internalizzazione di attività ovvero progetti di investimento economico particolarmente rilevanti per i territori di riferimento).

⁽¹⁴⁹⁾ Si segnala il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione in cui le parti si impegnano – in sede di stesura – a definire le nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione di merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli.

⁽¹⁵⁰⁾ Si segnala, a tal proposito, il CCNL Alimentari e panificazione.

⁽¹⁵¹⁾ Ad esempio, il rinnovo del CCNL Tabacco, che prevede che eventuali contestazioni saranno esaminate, in sede aziendale, tra la direzione e le RSU. In caso di mancato accordo su una controversia interpretativa si farà ricorso alle rispettive OO.SS. a livello provinciale e, in fase successiva, alle rispettive organizzazioni a livello nazionale.

- 2) disciplina di ipotesi particolari (quali assegnazione di mansioni promiscue o mutamento di mansioni per inidoneità fisica);
- 3) previsione di procedure di incontro tra direzione aziendale e RSU in caso di demansionamento.

La maggior parte degli accordi esercita la delega contenuta all'articolo 2103, settimo comma, c.c., individuando il periodo trascorso il quale l'assegnazione alle mansioni superiori diviene definitiva⁽¹⁵²⁾. Altri accordi si preoccupano di disciplinare il trattamento retributivo del dipendente addetto a mansioni promiscue⁽¹⁵³⁾ o l'ipotesi di mutamento delle mansioni per inidoneità fisica⁽¹⁵⁴⁾.

Un caso particolare, che sembra aver reintrodotta nella mobilità endoaziendale il concetto di "equivalenza" espunto dall'articolo 2103 c.c. dal *Jobs Act* (si veda l'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015), è rappresentato dal rinnovo del CCNL Tabacco, in cui è stabilito che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni *equivalenti* alle ultime effettivamente svolte.

⁽¹⁵²⁾ Le soluzioni approntate sono le più disparate: 3 mesi (CCNL Servizi assistenziali); 4 mesi (integrativo CCNL Igiene ambientale); 5 mesi (CCNL Cemento PMI); 6 mesi (nel CCNL Federcasa, nel CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda) e CCNL Giocattoli, dove è prevista la possibilità di assegnare mansioni diverse anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi non superi i 24 mesi). Tutti i CCNL richiamati escludono l'assegnazione definitiva in caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Si veda anche il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁵³⁾ Il rinnovo del CCNL Servizi assistenziali stabilisce che la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, sempre che questa sia prevalente rispetto all'orario espletato e fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni assegnate. Anche il CCNL Tabacco disciplina l'ipotesi in cui il lavoratore sia adibito con carattere di continuità allo svolgimento di mansioni di diverse categorie prevedendo in questi casi l'attribuzione alla categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo.

⁽¹⁵⁴⁾ Nel caso in cui al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, l'Istituto esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse o a qualifiche funzionali inferiori, con conseguenze anche sotto il profilo retributivo (CCNL Servizi assistenziali).

Soltanto un rinnovo, invece, si è avvalso della delega di cui all'articolo 2103, quarto comma, c.c., prevedendo un'ulteriore ipotesi di demansionamento ⁽¹⁵⁵⁾. Il rinnovo del CCNL Cemento PMI ha, invece, previsto – in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore – un incontro, a livello aziendale e/o di unità produttiva, tra direzione aziendale e RSU per valutare, in via preventiva, le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni.

5.4. Mobilità geografica

Trasferte

La materia delle trasferte viene presa in considerazione all'interno di otto ⁽¹⁵⁶⁾ dei contratti analizzati, risultando la più disciplinata tra le ipotesi di mobilità geografica generalmente contenute nei contratti collettivi nazionali. Si riscontrano casi in cui la disciplina viene dettagliata, indicando puntualmente il trattamento economico, il trattamento per il tempo del viaggio, la malattia e l'infortunio in trasferta, il rimborso delle spese di viaggio e i permessi ⁽¹⁵⁷⁾. Altri casi in cui i contratti si occupano solo

⁽¹⁵⁵⁾ È il caso del rinnovo dell'integrativo CCNL Igiene ambientale che stabilisce che l'azienda, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, può richiedere in modo occasionale, saltuario e marginale lo svolgimento di mansioni inferiori, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale. In caso di inquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita, ove prevista, la posizione parametrica A del livello inferiore nel quale è inquadrato. Il medesimo CCNL prevede anche in capo alle imprese un obbligo di comunicazione periodica annuale ai soggetti sindacali competenti in ordine alle variazioni di inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.

⁽¹⁵⁶⁾ Si tratta del CCNL Fabbricerie, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tabacco, del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Metalmeccanici PMI, del CCNL Cooperative metalmeccaniche e del CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁵⁷⁾ Tra questi troviamo sia il CCNL Metalmeccanici PMI sia il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

dell'indennità, limitandosi pertanto all'aspetto economico ⁽¹⁵⁸⁾. Ci sono poi contratti che rimandano ad altre discipline, prevedendo solo che in caso di spese di viaggio, vitto e alloggio per motivi di servizio, queste verranno riconosciute e saranno gestite con le modalità definite a livello aziendale ⁽¹⁵⁹⁾.

Missioni

Le missioni sono disciplinate solo all'interno di due contratti collettivi. In particolare, in entrambi viene specificato che l'azienda ha facoltà di mandare in missione temporanea il personale, fuori dalla propria residenza, riconoscendogli una serie di somme a vario titolo ⁽¹⁶⁰⁾; solo nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari è presente una specifica clausola riservata agli addetti al trasporto delle merci per mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, secondo cui sarà loro corrisposta un'indennità di trasferta secondo le indicazioni previste nello stesso contratto.

Trasferimenti

Per quanto riguarda i trasferimenti, tra i contratti collettivi presi in considerazione nell'analisi, laddove è stato disciplinato il trasferimento, è stato sottolineato come questo possa essere giustificato solo in presenza

⁽¹⁵⁸⁾ Molto più scarse risultano essere le disposizioni contenute nel CCNL Fabbricerie, nel CCNL Energia e petrolio, nel CCNL Servizi assistenziali e nel CCNL Tabacco. Il CCNL Area Alimentari e panificazione prevede ad esempio, che chi presta servizio fuori dalla giurisdizione del comune ove ha sede l'impresa presso la quale è in forza, ci sarà un rimborso spese viaggio, vitto, alloggio, in base a quanto liquidato su nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti; le ore di viaggio saranno compensate con normale retribuzione, fino ad un massimo di 8 ore; le ore successive alla normale durata saranno calcolate come straordinario; l'importo approssimativo sarà anticipato dal datore di lavoro, salvo poi conguaglio a fine trasferta.

⁽¹⁵⁹⁾ In questo senso, si veda il CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁶⁰⁾ Tali contratti collettivi sono il CCNL Servizi assistenziali ed il CCNL Ortofrutticoli e agrumari. Il CCNL Federcasa, invece, rinvia al livello aziendale della contrattazione la disciplina del trattamento economico di missione.

di comprovate esigenze tecniche, produttive e organizzative ⁽¹⁶¹⁾. Si riscontrano contratti che prevedono una regolamentazione più dettagliata ⁽¹⁶²⁾ e altri che invece, come accade per la materia delle trasferte, fanno riferimento al solo aspetto delle indennità da riconoscere al lavoratore ⁽¹⁶³⁾.

5.5. Orario di lavoro

Orario normale di lavoro

Pochi gli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017 hanno previsto modifiche all'orario normale di lavoro. Due rinnovi hanno stabilito, da una parte, l'aumento della durata dell'orario normale di lavoro settimanale, dall'altra, l'inserimento di limiti più stringenti in relazione all'orario massimo settimanale e giornaliero ⁽¹⁶⁴⁾. Un terzo accordo, quello relativo al

⁽¹⁶¹⁾ A questo proposito è opportuno citare i seguenti CCNL che contengono tale previsione: il CCNL Gas e acqua, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Cooperative metalmeccaniche, il CCNL Elettrici.

⁽¹⁶²⁾ All'interno del CCNL Metalmeccanici PMI e del CCNL Cooperative metalmeccaniche la disciplina dei trasferimenti è identica: i trasferimenti, superato un determinato limite di età differente tra uomo e donna, possono essere effettuati solo in casi eccezionali, da esaminare, su richiesta del lavoratore, in sede sindacale. Per il trasferimento serve il preavviso di almeno 20 giorni e vanno valutate le comprovate ragioni che il lavoratore volesse eventualmente addurre contro lo stesso. Nel caso sia collettivo, è necessaria una comunicazione alle OO.SS. ed eventualmente esame congiunto. Ciò non si applica se il raggio è di 25 km. Nel CCNL Gas e acqua e nel CCNL Elettrici abbiamo una struttura molto simile, di questo genere: durante il trasferimento il trattamento economico resta lo stesso ma adeguato alla nuova destinazione e prestazione. In sede aziendale sono poi definite le fattispecie di trasferimento con i relativi specifici trattamenti economici; viene corrisposto il rimborso delle spese per il trasporto con sé di persone conviventi ed effetti domestici, in più un'indennità se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono ed altre somme legate all'affitto sostenuto dal lavoratore. I trattamenti non si applicano se il trasferimento è stato richiesto dal lavoratore. Infine, il CCNL Poste italiane prevede che i limiti di età ai fini dell'ammissibilità del trasferimento siano 53 anni compiuti per la lavoratrice e, per i quadri, 60 anni compiuti, se uomo, e 58 anni compiuti, se donna.

⁽¹⁶³⁾ Si fa riferimento, in questo caso, al CCNL Ortofrutticoli e agrumari.

⁽¹⁶⁴⁾ Si tratta dell'integrativo CCNL Servizi ambientali e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale. Entrambi i rinnovi prevedono l'aumento dell'orario di lavoro norma-

rinnovo del CCNL Ortofrutticoli e agrumari, pur confermando il normale orario di lavoro, ha modificato i giorni della settimana su cui tale orario viene distribuito ⁽¹⁶⁵⁾.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Cinque sono gli accordi ⁽¹⁶⁶⁾ che affrontano il tema di flessibilità dell'orario di lavoro. In particolare, l'integrativo CCNL Alimentari PMI prevede l'introduzione di "clausole di microflessibilità" secondo cui in considerazione della peculiarità delle aziende che operano nel settore, per portare a termine le produzioni avviate, l'orario di lavoro potrà variare giornalmente in relazione alla sua durata, con uno scostamento massimo di 15 minuti sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro.

Regimi di orario a turni

L'istituto dell'orario a turni è stato scarsamente disciplinato: solo quattro contratti collettivi nazionali ne fanno riferimento. Si tratta, in particolare, del CCNL Elettrici, che delega la disciplina dell'istituto alla contrattazione aziendale in caso di "Impianti a basso fattore d'utilizzo",

le da 36 a 38 ore settimanali. Ulteriormente, nel secondo accordo si stabilisce la riduzione dell'orario massimo di lavoro che può essere richiesto ai lavoratori a 48 ore settimanali, e la contrazione della durata massima della giornata lavorativa in 9 ore giornaliere.

⁽¹⁶⁵⁾ Con il CCNL Ortofrutticoli e agrumari si è scelto di mantenere 40 ore settimanali come orario normale di lavoro, ma solo dal lunedì al venerdì, eliminando la possibilità del sabato. Solo in caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali nei primi 5 giorni della settimana, l'orario normale viene esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

⁽¹⁶⁶⁾ Il CCNL Imprese di assicurazione, pur confermando la delega alla contrattazione aziendale circa la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro a fronte di specifiche e comprovate esigenze aziendali, stabilisce che in caso di mancato accordo l'azienda potrà procedere, rispettando limiti e vincoli, a decidere come meglio distribuire l'orario di lavoro settimanale, e nello specifico se comprendere anche il venerdì pomeriggio o meno. Il CCNL Agenzie di assicurazione, invece, regola l'utilizzo del sabato e stabilisce che potranno essere raggiunte intese territoriali in tema di flessibilità dell'orario giornaliero, sia in entrata che in uscita. Disciplina della flessibilità è anche contenuta nel CCNL Federcasa e nel CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

del CCNL Cemento PMI, che si limita semplicemente a prevedere – a decorrere da 1° gennaio 2017 – nuove percentuali relative alle maggiorazioni della retribuzione per il lavoro svolto nei turni di notte e nei turni domenicali (parimenti, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Chimica-Ceramica), ma a decorrere dal 1° gennaio 2018), e del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, che accorda per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.

Orario plurisettimanale (o multiperiodale) e banca delle ore

Dibattuto è stato, invece, il tema dell'orario plurisettimanale o multiperiodale, tant'è che sette CCNL hanno disciplinato tale istituto che consente una maggiore flessibilità oraria, con la finalità di andare incontro alle necessità delle aziende nei periodi di maggiore intensità produttiva. Cinque accordi ⁽¹⁶⁷⁾ hanno previsto una mera modifica al limite massimo di ore, oltre il normale orario di lavoro settimanale, da poter richiedere nel periodo di riferimento, le quali vengono poi recuperate successivamente mediante riposi compensativi nei periodi di scarsa intensità produttiva. Nel CCNL Imprese di assicurazione, invece, le parti hanno deciso di introdurre per la prima volta questo istituto e di delegarne la disciplina dettagliata alla contrattazione aziendale ⁽¹⁶⁸⁾. In altri casi ancora ⁽¹⁶⁹⁾, le parti hanno stabilito che sia necessaria una consultazione e accordo con i rappresentanti dei lavoratori in caso di ricorso all'orario multiperio-

⁽¹⁶⁷⁾ È il caso del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Tessile, del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Calzature e del CCNL Agenzie di assicurazione. Inoltre, questi ultimi due contratti prevedono possibili deroghe al limite di ore massimo, introducibili mediante contrattazione aziendale.

⁽¹⁶⁸⁾ Si stabilisce solo che con la contrattazione aziendale è possibile accordarsi su una diversa distribuzione dell'orario «che sia espressione di una media settimanale di 37 ore calcolata su un periodo di 12 mesi, entro il limite massimo di 47 ore settimanali e quello minimo di 27 ore settimanali».

⁽¹⁶⁹⁾ È il caso del CCNL Laterizi PMI che stabilisce, al fine di introdurre un orario di lavoro basato su una media di 12 mesi, un necessario confronto tra azienda e RSU o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali, per comunicare quali sono le necessità che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale e per definire nel dettaglio le implicazioni organizzative e le modalità di attuazione. L'incontro tra le parti dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta di apertura del confronto.

dale, fissando dei limiti temporali entro quando debba avvenire il confronto.

Nel 2017 l'istituto della banca delle ore è trattato in cinque rinnovi. Nel CCNL Servizi assistenziali, il quale ha previsto che la banca ore si può costituire a livello aziendale con accordo tra le parti. Nel CCNL Cooperative metalmeccaniche, invece, ritenendo necessaria la promozione della banca delle ore, le parti si sono impegnate con l'accordo a costituire una Commissione paritetica per l'adozione dell'istituto. Il CCNL Federcasa disciplina il "conto individuale" in cui accantonare le ore di straordinario, anche utilizzabili per attività di formazione oltre che per necessità personali. Da ultimo, nel CCNL Attività minerarie dove era già presente la banca delle ore, si è ulteriormente stabilito che le parti a livello locale potranno determinare termini e modalità di fruizione dell'istituto mentre nel CCNL Poste italiane per ciascun lavoratore si prevede che le prime 40 ore annuali delle prestazioni eccedenti l'orario normale confluiscono nel conto ore individuale, che il lavoratore può recuperare entro i 4 mesi successivi. Inoltre, si aggiunge che le ore per le quali non sia stato possibile il recupero vengano compensate con la maggiorazione del 7% della retribuzione oraria ordinaria.

Straordinario, lavoro festivo e notturno

In sette accordi è stata ravvisata la necessità di modificare la normativa relativa al lavoro straordinario. Alcuni accordi ⁽¹⁷⁰⁾ hanno ridefinito i limiti al possibile utilizzo dello straordinario, altri invece hanno semplicemente previsto maggiorazioni nuove o differenti in caso di lavoro straordinario ⁽¹⁷¹⁾ o di lavoro supplementare ⁽¹⁷²⁾. Per quanto riguarda la

⁽¹⁷⁰⁾ Il CCNL Impiegati agricoli, ridefinendo le soglie orarie massime, ha previsto l'elevazione dei limiti giornalieri (da 2 a 3 ore), settimanali (da 12 a 18 ore) e annuali (da 250 a 300 ore); ancora il CCNL Area Alimentari e panificazione aggiunge un limite di massimo 280 ore annue di straordinario richiedibile da parte dell'azienda per ogni singolo lavoratore. Anche il CCNL Federcasa prevede un tetto massimo pari a 150 ore annue.

⁽¹⁷¹⁾ Si vedano il CCNL Ortofrutticoli e agrumari che ha aumentato la maggiorazione dal 20% al 35% per il lavoro straordinario feriale, e infine l'integrativo CCNL Igiene ambientale che al posto della singola maggiorazione per il lavoro diurno feriale (pari al 31%) ha introdotto tre fasce di maggiorazioni pari al 13% sulle prime 75 ore annue, al 20% dalla 76ª ora alla 150ª e il 33% sulle ore annue eccedenti.

gestione del lavoro festivo, invece, sono due ⁽¹⁷³⁾ i rinnovi che introducono delle novità, entrambe relative al recupero delle giornate festive o perché non godute ma lavorate o perché coincidenti con la domenica. Anche per quanto riguarda il tema del lavoro notturno sono stati solo due ⁽¹⁷⁴⁾ i rinnovi che hanno introdotto novità, peraltro piuttosto limitate.

Ferie, festività e fermate collettive

In base all'analisi degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017, l'argomento relativo alle ferie e festività risulta essere un argomento ampiamente contrattato essendo previsto in otto diversi contratti. Tema comune per quattro ⁽¹⁷⁵⁾ CCNL è stata l'introduzione di un nuovo istituto denominato a volte come "Ferie continuative per lavoratori migranti", il quale prevede al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari e, salve particolari esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta di autorizzazione, che gli venga concesso di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati. Altri tre accordi di rinnovo hanno trattato il tema delle ferie ma in ma-

⁽¹⁷²⁾ Il CCNL Calzature stabilisce una nuova compensazione del lavoro supplementare attraverso una maggiorazione al 24%.

⁽¹⁷³⁾ Si veda il CCNL Servizi assistenziali il quale stabilisce che qualora un lavoratore debba lavorare per ragioni inerenti al servizio durante le festività, il recupero della festività non goduta verrà retribuito con 1/26 della retribuzione globale oppure entro 60 giorni i lavoratori possono usufruire di un riposo in una giornata stabilita dall'azienda. Il CCNL Energia e petrolio, invece, prevede che qualora le festività previste coincidano con la domenica, ai lavoratori giornalieri e ai turnisti saranno riconosciute altrettante giornate di «recupero festività coincidente con la domenica» da utilizzare nello stesso anno di maturazione.

⁽¹⁷⁴⁾ Il CCNL Servizi assistenziali ha definito più dettagliatamente i casi in cui i lavoratori possono essere esonerati dal lavoro notturno. L'integrativo CCNL Igiene ambientale ha, invece, previsto una maggiorazione della retribuzione, da contrattare in sede aziendale ma comunque non eccedente il 20%, per quanto riguarda il turno di lavoro notturno che ha inizio dalle ore 4.00 del mattino.

⁽¹⁷⁵⁾ Si veda il CCNL Tabacco, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Metalmeccanici PMI, e il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

niera più generale ⁽¹⁷⁶⁾ o semplicemente delegando la disciplina dell'istituto alla contrattazione di secondo livello ⁽¹⁷⁷⁾.

Permessi annui retribuiti

L'istituto dei permessi retribuiti, insieme a quello delle ferie, è stato nel 2017 quello più dibattuto all'interno della macro-materia dell'orario di lavoro, essendo stati ben dieci gli accordi che hanno introdotto delle innovazioni. Questo risultato è dovuto, in particolare, al fatto che otto ⁽¹⁷⁸⁾ rinnovi di accordo hanno introdotto l'istituto delle "ferie e permessi solidali" nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 151/2015. Tale istituto concede la possibilità di cedere a titolo gratuito permessi e ferie maturati da parte di ogni lavoratore a colleghi dipendenti della stessa impresa, al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale. In un altro accordo ⁽¹⁷⁹⁾, invece, le parti hanno sottoscritto un impegno ad introdurre e a disciplinare – in sede di stesura – i permessi annui retribuiti. Ulteriormente, due sono stati i rinnovi che hanno previsto modifiche più generiche sul numero di permessi orari re-

⁽¹⁷⁶⁾ Nel CCNL Tessile viene messo a verbale che le parti si impegnano a stabilire entro 6 mesi possibili ipotesi di riforma o modifica relativa alle ferie, non più differenziate in base alla qualifica di operai, qualifiche intermedie e impiegati.

⁽¹⁷⁷⁾ È il caso del CCNL Onoranze funebri che demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di raggiungere intese diverse in merito al periodo di fruizione delle ferie. Oppure, il CCNL Energia e petrolio che prevede che a livello aziendale le parti possano verificare l'andamento delle ferie per individuare particolari iniziative tese a consentirne la fruizione collettiva nei termini contrattuali.

⁽¹⁷⁸⁾ Si tratta del CCNL Cooperative metalmeccaniche, del CCNL Giocattoli, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Fabbricerie (il quale ha anche introdotto una "banca ore etica" nella quale i lavoratori, in forma anonima, potranno far confluire le proprie ferie aggiuntive ed i permessi retribuiti maturati, cedibili gratuitamente e volontariamente a favore dei colleghi che versino in particolari situazioni di grave necessità), del CCNL Federcasa (anch'esso con banca ore etica), del CCNL Metalmeccanici PMI, del CCNL Onoranze funebri. Gli ultimi quattro accordi hanno anche espressamente previsto una delega nei confronti della contrattazione integrativa volta a prevedere ulteriori modalità, misure o soggetti bisognosi per la cessione collettiva di ferie e permessi. Si veda anche il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁷⁹⁾ Si tratta del CCNL Impiegati agricoli.

tribuiti annui, uno ⁽¹⁸⁰⁾ in senso migliorativo e l'altro ⁽¹⁸¹⁾ in senso peggiorativo per i lavoratori.

5.6. Modalità organizzative del lavoro

Telelavoro

Un numero limitato di contratti collettivi nazionali sottoscritti nel 2017 ⁽¹⁸²⁾ regola il telelavoro e, dando esplicita attuazione all'accordo interconfederale 9 giugno 2004, riconosce tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come idonea ai fini di un miglioramento del processo produttivo, delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità ⁽¹⁸³⁾ e della conciliazione vita-lavoro del lavoratore ⁽¹⁸⁴⁾. Quasi la totalità di questi accordi individua una forma di telelavoro do-

⁽¹⁸⁰⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale prevede ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, il riconoscimento ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016, di un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore (con decorrenza 1° gennaio 2017), il quale aumenterà dal 1° gennaio 2018 passando da 30 a 34 ore annue per lavoratore.

⁽¹⁸¹⁾ Il CCNL Servizi assistenziali prevede la conferma di 24 ore di permesso retribuito annuale (ROL) per il personale in servizio alla data del 22 novembre 2010, ma una riduzione di tali permessi per i lavoratori assunti successivamente a tale data, ai quali sono riconosciute solo 10 ore di permesso retribuite annue al compimento del primo anno di servizio.

⁽¹⁸²⁾ Si tratta del CCNL Attività minerarie, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Federcasa, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Metalmeccanici PMI e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁸³⁾ A questo proposito, il CCNL Gas e acqua stabilisce che saranno presi in considerazione progetti che prevedano anche il coinvolgimento del *mobility manager*.

⁽¹⁸⁴⁾ Sia il CCNL Gas e acqua che l'integrativo CCNL Igiene ambientale incoraggiano tale forma di lavoro con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro. Entrambi gli accordi, insieme al CCNL Metalmeccanici PMI (e come previsto dall'accordo interconfederale 9 giugno 2004) richiedono al datore di lavoro di garantire l'adozione di misure volte a prevenire il rischio di isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori in azienda, attraverso, per esempio, rientri periodici in sede per attività di formazione o programmazione del lavoro o per riunioni con colleghi e con il responsabile.

miciliare ⁽¹⁸⁵⁾ ed una che prevede l'esecuzione della prestazione da centri o postazioni satellite ⁽¹⁸⁶⁾, lasciando la possibilità al lavoratore di adempiere alle proprie obbligazioni connesse al rapporto di lavoro attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia in termini di collocazione della prestazione nell'arco della giornata sia come durata della stessa, pur nei limiti dell'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni ⁽¹⁸⁷⁾. Il CCNL Federcasa si distingue, infine, per la particolare attenzione che ripone non solo rispetto alla regolamentazione della postazione ma anche rispetto al coinvolgimento del telelavoratore nelle attività sindacali e alla valutazione delle sue prestazioni.

Lavoro agile

Gran parte degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017 sono antecedenti alla promulgazione della legge n. 81/2017 che ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina del lavoro agile ⁽¹⁸⁸⁾: le parti firmatarie di quei contratti collettivi nazionali hanno pertanto previsto di incontrarsi – dopo l'approvazione della legge – per verificare la compatibi-

⁽¹⁸⁵⁾ Il CCNL Metalmeccanici PMI richiede al dipendente, che scelga di svolgere il telelavoro domiciliare, di consegnare all'azienda un certificato di conformità dell'impianto elettrico alle disposizioni vigenti, sottoscritto da tecnico abilitato.

⁽¹⁸⁶⁾ Centri o postazioni satellite sono definiti dal CCNL Attività minerarie e dal CCNL Energia e petrolio come «autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali», mentre il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale associano questa specifica modalità ai casi in cui la prestazione venga svolta da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome. Si segnala, invece, il CCNL Metalmeccanici PMI che ammette lo svolgimento della prestazione in un luogo diverso e distante dalla sede aziendale, «ma comunque fisso». Di «luoghi diversi dalla sede aziendale» si legge anche nel CCNL Gas e acqua e nell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁸⁷⁾ Si veda, a titolo esemplificativo, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁸⁸⁾ Si tratta, nello specifico, del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Cooperative metalmeccaniche, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Gas e acqua. Sottoscritti, invece, successivamente alla promulgazione della l. n. 81/2017 sono il CCNL Metalmeccanici PMI e l'integrativo CCNL Igiene ambientale.

lità e la coerenza delle intese con la nuova normativa nazionale e per procedere ad eventuali armonizzazioni.

Nelle more dell'intervento legislativo le parti hanno utilizzato diverse espressioni per indicare la nuova modalità di svolgimento della prestazione di lavoro: non solo lavoro agile quindi, ma anche *smart working* ⁽¹⁸⁹⁾. Per lo stesso motivo, i medesimi contratti descrivono il lavoro agile come una modalità adatta, ad esempio, ad incrementare la produttività (e non la competitività, come stabilito poi nella legge n. 81/2017) e a facilitare una maggiore sostenibilità ambientale ⁽¹⁹⁰⁾ (anche questo non espressamente previsto dal legislatore); e ricorrono alla disciplina del telelavoro, in quanto compatibile e per quanto non regolato nell'accordo di rinnovo ⁽¹⁹¹⁾. Il CCNL Attività minerarie, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale Utilitalia prevedono poi che la materia sia oggetto di confronto a livello aziendale ⁽¹⁹²⁾. Il resto della disciplina contrattuale riconosce, in via generale, l'obbligo del lavoratore di assolvere alle proprie mansioni con diligenza, di rispettare quanto previsto dalle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali) e di attenersi alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro; per contro, è riconosciuta in capo al datore di lavoro la responsabilità di fornire strumentazione idonea nonché l'obbligo di non discriminare il lavoratore "agile" in termini di inquadramento, retribuzione e crescita professionale ⁽¹⁹³⁾.

⁽¹⁸⁹⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Energia e petrolio che titola l'art 5 bis *Lavoro agile/Smart Working*, parimenti, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Fabbricerie e il CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁹⁰⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche considera anche i vantaggi in termini di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi.

⁽¹⁹¹⁾ È ciò che si legge nell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁹²⁾ Il CCNL Area Alimentari e panificazione fa salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'accordo di rinnovo.

⁽¹⁹³⁾ In tal senso, il CCNL Area Alimentari e panificazione, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale.

6. Appalti

Procedure

Dodici CCNL tra quelli analizzati contengono disposizioni specifiche in materia di appalto. Gli approcci adottati dai contraenti stipulanti verso tale istituto sono piuttosto eterogenei. Talvolta i processi di appalto vengono disciplinati come componenti necessarie e funzionali alla struttura produttiva del settore a cui il contratto collettivo fa riferimento⁽¹⁹⁴⁾; in tali casi, alcuni accordi avvertono, da un lato, l'esigenza di assicurare un adeguato inserimento delle attività dei dipendenti da imprese appaltatrici nei sistemi di gestione integrata sicurezza-ambiente⁽¹⁹⁵⁾; al contempo ribadiscono la necessità di tutelare nel modo più concreto possibile i livelli complessivi dell'occupazione⁽¹⁹⁶⁾. Altri accordi di rinnovo (minoritari rispetto ai precedenti) manifestano, invece, un approccio tendenzialmente negativo nei confronti dell'istituto, percepito come fonte di minaccia oc-

⁽¹⁹⁴⁾ Si veda, a titolo di esempio, l'integrativo CCNL Lavanderie industriali ove si afferma che, per le sue caratteristiche strutturali, il settore sanitario/assistenziale pubblico, nella generalità dei casi, è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto o di concessione, da cui conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni *ex novo*, da parte dell'impresa subentrante.

⁽¹⁹⁵⁾ In particolare, il CCNL Energia e petrolio dispone che la procedura di selezione dell'azienda appaltatrice rientri nel sistema di gestione integrato salute –sicurezza – ambiente; conseguentemente, affidamento, durata e conferma dei relativi contratti di appalto saranno condizionati dalla qualità dei risultati conseguiti dall'impresa appaltatrice anche sul piano della sicurezza e della salvaguardia ambientale. Discipline simili sono contenute anche nel CCNL Imprese e onoranze funebri, nel CCNL Lapidari PMI (ove ci si sofferma sulla necessità di interventi formativi preventivi da realizzare nella fase di inserimento dei lavoratori dipendenti da ditte esterne) e nell'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽¹⁹⁶⁾ Come si vedrà in seguito, con riferimento alle clausole sociali previste nei casi di cambio appalto.

cupazionale per i dipendenti ⁽¹⁹⁷⁾ e, come tale, precluso per determinate attività ⁽¹⁹⁸⁾.

Quanto alle procedure richieste ai fini della stipulazione del contratto di appalto ed alla conseguente realizzazione delle opere commissionate, esse tendono a riflettere l'approccio più o meno accondiscendente con cui i contratti collettivi trattano il tema. Così, nei CCNL meno propensi al ricorso a processi di appalto si prevede generalmente una fase preliminare di incontro e discussione tra la direzione aziendale e la RSU, volta all'approfondimento del caso specifico ed alla valutazione di eventuali soluzioni alternative ⁽¹⁹⁹⁾. In altri casi si avverte la necessità di una procedura che preliminarmente contribuisca alla selezione e valutazione della qualità delle imprese anche in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché all'accertamento della loro idoneità tecnico-professionale ⁽²⁰⁰⁾, in relazione a quanto richiesto dal datore di lavoro committente.

Le modalità in cui si sostanzia tale procedura sono variegate: talvolta l'azienda committente consegna il Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) alle imprese appaltatrici, affinché ne rendano edotti i propri lavoratori e i rispettivi RLSA ⁽²⁰¹⁾; altre volte si richiede che, prima dell'inizio

⁽¹⁹⁷⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Tabacco, ove si prevede che, allo scopo di tutelare i lavoratori dipendenti, le Aziende prima di procedere ad affidare eventuali appalti a soggetti terzi, esaminino tutte le possibili soluzioni alternative.

⁽¹⁹⁸⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI, il quale esclude il ricorso agli appalti per i lavori svolti in Azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro; al contempo, i contratti di appalto continuativi svolti in azienda vengono limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche.

⁽¹⁹⁹⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Cemento PMI, il quale prevede che le aziende informino trimestralmente, per iscritto, la RSU sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e relativi CCNL applicati sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto; la necessità di appositi incontri preventivi di informazione/consultazione tra l'azienda e le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL è ribadita anche nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari; il CCNL Tabacco limita invece tale informativa preventiva alle RSA o, in assenza, alle strutture territoriali competenti.

⁽²⁰⁰⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²⁰¹⁾ Così il CCNL Energia e petrolio, ove si prevede che persino l'azienda committente possa verificare, mediante dichiarazione del datore di lavoro dell'impresa appalta-

della gestione del servizio in appalto/affidamento, il datore di lavoro committente, nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate sottoscrivano il Documento unico di valutazione dei rischi (Duvri) e relativa documentazione ⁽²⁰²⁾; da ultimo, in alcuni accordi si prevede che l'azienda committente fornisca alle imprese appaltatrici il Documento unico di regolarità contributiva (Durc) che dovrà successivamente essere rilasciato dalle stesse ⁽²⁰³⁾. Di particolare interesse anche la procedura prevista nel CCNL Poste italiane (l'unico a disciplinare la materia degli appalti in un apposito protocollo), ove si prevede, al fine di intensificare la promozione di standard etici di comportamento da parte dei fornitori, la progressiva estensione del sistema di selezione e gestione delle imprese appaltatrici attraverso l'utilizzo di specifici Albi fornitori, nei quali vengono individuati ed iscritti solo i soggetti idonei a partecipare alle gare di appalto, in relazione alle vigenti disposizioni normative ed ai requisiti di appartenenza per essi definiti.

Piuttosto comune è la previsione dell'obbligo di inserire nei contratti di appalto specifiche clausole volte ad assicurare l'osservanza delle diverse normative in materia previdenziale/infortunistica ⁽²⁰⁴⁾, nonché delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le stesse aziende appaltatrici ⁽²⁰⁵⁾.

trice, che il personale alle dipendenze della stessa sia stato debitamente informato, formato e periodicamente addestrato in materia di prevenzione.

⁽²⁰²⁾ Così il CCNL Onoranze funebri e l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁰³⁾ Così il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il quale condiziona l'obbligo di assolvimento di tale onere ad una previa richiesta delle RSA/RSU o delle OO.SS. in tal senso. Il DURC semestrale è anche previsto nel CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²⁰⁴⁾ Si vedano, a titolo di esempio, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari ed il CCNL Metalmeccanici PMI. Il CCNL Cemento PMI aggiunge il rispetto della normativa in materia assicurativa, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il CCNL Poste italiane (integrativo) richiede esplicitamente l'osservanza, da parte delle imprese appaltatrici, di diritti fondamentali dei propri collaboratori, con particolare riferimento al rispetto delle pari opportunità, della dignità personale, della privacy, della garanzia della retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nonché del rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro.

⁽²⁰⁵⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI.

Responsabilità solidale

Tra i contratti collettivi siglati nel 2017 solo il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica prevede disposizioni (generali) in tema di responsabilità solidale tra committente e appaltatore ⁽²⁰⁶⁾. A tal proposito, occorre considerare il recente intervento normativo, decreto-legge n. 25/2017 (convertito senza modificazioni dalla legge n. 49/2017), che ha parzialmente modificato la disciplina preesistente, contenuta all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003. In particolare, è stato abrogato il primo periodo di tale articolo, che dava la possibilità ai contratti collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore, di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, ivi comprese disposizioni derogatorie del regime di solidarietà stabilito dalle norme di legge. Non stupisce, pertanto, il silenzio dei contratti sul punto. Giova comunque ricordare che il recente intervento riformatore sopra citato non ha inteso modificare la disciplina giuridica del regime di responsabilità solidale che grava su committente e appaltatore, ma si è limitato ad eliminare la possibilità per il committente di richiedere in prima difesa il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e dei subappaltatori. In precedenza, sulla scorta di tale beneficio, l'azione esecutiva del lavoratore poteva essere promossa nei confronti del committente solo in caso di infruttuosa escussione dei patrimoni di quest'ultimi.

Cambio appalto e clausole sociali

Al fine di favorire la stabilità occupazionale e contrattuale, compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza, alcuni contratti collettivi nazionali prevedono, in caso di "cambio appalto", il rispetto di specifiche procedure, eventualmente contenute in apposite clausole sociali da inserire nei contratti. In particolare, si prevede che, in caso di cessazione di appalto o di concessione, l'azienda cessante ne dia

⁽²⁰⁶⁾ Nello specifico, le parti si impegnano affinché il lavoro e la filiera produttiva siano conformi alle previsioni di legge e della contrattazione collettiva nonché alle sentenze citate all'art. 9 CCNL.

preventiva comunicazione alla RSU ⁽²⁰⁷⁾ con un preavviso variabile tra i 15 ⁽²⁰⁸⁾ e i 20 ⁽²⁰⁹⁾ giorni. Effettuata tale comunicazione, quattro ⁽²¹⁰⁾ dei cinque accordi di rinnovo analizzati e contenenti esplicite clausole inerenti il “cambio appalto” prevedono, su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, l’attivazione di un tavolo di confronto, invitando l’impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive OO.SS. e datoriali. Tale confronto ha ad oggetto la ricerca di misure di armonizzazione, al fine di consentire l’utilizzo del personale precedentemente occupato ⁽²¹¹⁾.

L’integrativo CCNL Servizi ambientali, invece, prevede un meccanismo automatico per cui l’impresa subentrante assume *ex novo*, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l’azienda cessante per l’intero periodo di 240 giorni precedenti l’inizio della nuova gestione ⁽²¹²⁾. Anche il

⁽²⁰⁷⁾ L’integrativo CCNL Lavanderie industriali prevede che tale comunicazione debba essere inoltrata anche alle OO.SS. stipulanti il CCNL e, se conosciuta, all’impresa subentrante.

⁽²⁰⁸⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI (ma solo con riferimento agli appalti per attività di gestione impianti nei Lavori pubblici di servizi) e l’integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁰⁹⁾ Così il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²¹⁰⁾ L’integrativo CCNL Lavanderie industriali, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²¹¹⁾ Il CCNL Metalmeccanici PMI ed il CCNL Cooperative metalmeccaniche dispongono che il tavolo di confronto abbia ad oggetto i seguenti punti: – valutazione delle attività prestate dall’impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara; – individuazione dei lavoratori interessati al “cambio appalto” in forza alla scadenza del contratto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno 12 mesi la predetta scadenza; – illustrazione di eventuali necessità occupazionali correlate all’organizzazione ed alle condizioni di appalto dell’impresa subentrante; – ricerca di possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l’organizzazione dell’impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

⁽²¹²⁾ A tal scopo, l’impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato, comprensiva di:

CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione interviene sul punto, con riferimento a lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi continuativi.

7. Salute, sicurezza e ambiente

Clausole di rendicontazione e impegni generici

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ⁽²¹³⁾, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile ⁽²¹⁴⁾ delle attività produttive

elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale (tale documentazione è trasferita anche alla RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti); relativo livello di inquadramento; mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrica B; ente previdenziale di appartenenza. Ulteriormente, tale documentazione viene consegnata dall'impresa cessante a quella subentrante ai fini del perfezionamento della procedura di assunzione.

⁽²¹³⁾ Il tema è regolato all'interno del CCNL Area Alimentari e panificazione, nel CCNL Cemento PMI, nel CCNL Cooperative metalmeccaniche, nel CCNL Elettrici, nel CCNL Energia e petrolio, nel CCNL Fabbricerie, nel CCNL Gas e acqua, nel CCNL Cooperative di pesca, nel CCNL Lapidari PMI, nel CCNL Laterizi PMI, nel CCNL Legno PMI, nel CCNL Metalmeccanici PMI, nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari, nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, nel CCNL Servizi assistenziali, nel CCNL Tabacco, nel CCNL Tessile, nell'integrativo CCNL Credito, nell'integrativo CCNL Igiene ambientale, nell'integrativo CCNL Metalmeccanici, nell'integrativo CCNL Poste italiane e nell'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²¹⁴⁾ Si veda il CCNL Elettrici che consente alle OO.SS. di richiedere incontri all'azienda per raccogliere informazioni su questioni ambientali di rilevanza societaria e/o la presentazione del bilancio ambientale. Nel corso di tali incontri, le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su condizioni ambientali/ecologiche. Il CCNL Energia e petrolio dedica ampio spazio al tema dello sviluppo industriale eco-sostenibile – basato sul rispetto dell'ambiente, della sostenibilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione – e al tema della definizione delle strategie ambientali, tese al miglioramento continuo. Le aziende intensificheranno il ricorso alle certificazioni secondo lo standard ISO 14001, EMAS OHSAS 18001 e di numerosi altri tipi equivalenti (esempio OIMS). L'obiettivo delle parti è, infatti, quello di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale. Anche il CCNL Lapidari PMI

continuano ad essere considerati una priorità in gran parte dei contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2017. In molti comparti, inoltre, vengono promossi o implementati Osservatori, Organismi paritetici o Commissioni paritetiche – di livello nazionale – a cui sono affidati, ad esempio, compiti di monitoraggio della normativa e della sua applicazione nelle aziende, di promozione o svolgimento delle attività formative sulla materia ⁽²¹⁵⁾.

promuove la diffusione delle buone prassi e delle certificazioni internazionali quali EMAS, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 ISO 26000. Il CCNL Tabacco richiama le parti ad una puntuale applicazione della normativa, con particolare attenzione al monitoraggio delle mappe di rischio che devono essere sempre più attente alle ricadute territoriali/ambientali delle attività di fabbrica.

⁽²¹⁵⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Energia e petrolio ha trasformato la precedente Commissione nazionale paritetica HSE in organismo paritetico nazionale (OPN), redigendo un suo regolamento e prevedendo, fra le altre funzioni, quella di continuare ad elaborare con l'Inail iniziative formative ed informative a supporto dell'adozione e dello sviluppo di sistemi di gestione integrati sicurezza-ambiente, conformi alle linee di indirizzo SGI-AE e di proseguire la collaborazione trilaterale con Inail, Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, finalizzata a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere la cultura della sicurezza. Il CCNL Gas e acqua affida, invece, all'organismo paritetico nazionale salute, Sicurezza, Ambiente di settore l'approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia, il monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, il supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati salute-sicurezza-ambiente, la promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali, e il rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008. In ultimo, il CCNL Lapedei PMI coinvolge il Comitato paritetico nazionale lapidei (CPNL) sul tema dell'impatto ambientale: problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale o comprensoriale verranno rappresentate al CPNL per attivare le indicazioni ed i suggerimenti e per acquisire indicazioni che possano essere utilizzate nelle singole sedi periferiche. Il CPNL studierà anche opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici, ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza, anche alla luce di esperienze già compiute a livello territoriale in collaborazione con Inail e ASL. Per tali fini, potrà essere costituita, nell'ambito del CPNL, una apposita sezione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e sicurezza.

Salubrità degli ambienti di lavoro

Sul tema è presente un numero esiguo di interventi, tuttavia variegato: già definito nelle precedenti stesure contrattuali, viene nuovamente confermato nel CCNL Energia e petrolio l'impegno da parte delle aziende, ove opportuno e possibile, a predisporre controlli quantitativi degli agenti di rischio chimico/fisico/biologico, i cui risultati saranno raccolti nel Registro dati ambientali ⁽²¹⁶⁾, inglobato nel Documento di valutazione dei rischi. Il CCNL Servizi assistenziali stabilisce, invece, che i singoli istituti valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati alla eliminazione delle barriere architettoniche. Il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Legno PMI e l'integrativo CCNL Credito promuovono, infine, il benessere organizzativo e «il diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole» per i lavoratori, attraverso l'analisi delle loro condizioni psicofisiche ⁽²¹⁷⁾, l'utilizzo di codici di comportamento e l'avvio di indagini di clima settoriale ⁽²¹⁸⁾.

Formazione sulla sicurezza

Considerata condizione fondamentale perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza, contribuendo in tal modo alla prevenzione degli infortuni, la formazione in materia di salute e sicurezza è richiamata in molti dei contratti sottoscritti nel 2017 ⁽²¹⁹⁾: nel rispetto di quanto stabili-

⁽²¹⁶⁾ Anche il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Chimica-Ceramica) ne prevede uno, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati.

⁽²¹⁷⁾ Il CCNL Lapidei PMI prevede l'impegno delle aziende di dedicare almeno un'ora di assemblea retribuita all'anno ai temi, così da garantirne il monitoraggio.

⁽²¹⁸⁾ Nello specifico, l'integrativo CCNL Credito (punto 10) prevede di avviare tali indagini tramite soggetti qualificati e di comprovata esperienza: i dati saranno oggetto di analisi della Commissione bilaterale nazionale.

⁽²¹⁹⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Orafi e argentieri puntualizzano che si tratta di formazione non computabile nelle ore di formazione continua mentre il CCNL Lapidei PMI chiede alle parti di considerare anche eventuali differenze linguistiche. Lo stesso CCNL Cooperative metalmeccaniche – parimenti il CCNL Metalmeccanici PMI (ed ex d.lgs. n. 81/2008) – ricorda come anche i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in

to dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81/2008, verrà erogata in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansione e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie ⁽²²⁰⁾, di nuove sostanze e preparati pericolosi, oltre a dover essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi ⁽²²¹⁾. Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Metalmeccanici PMI sperimentano i c.d. "break formativi", consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro, in funzione delle esigenze aziendali ⁽²²²⁾.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Segno, probabilmente, di una maggiore attenzione che i contratti collettivi nazionali sottoscritti nel 2017 ripongono nei riguardi del tema "ambiente" è la diffusione dell'espressione "rappresentante dei lavoratori

caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, siano adeguatamente formati. Più specificatamente legato al settore è l'obbligo formativo previsto nel CCNL Lapidari PMI e nel CCNL Legno PMI secondo cui i lavoratori che operano in cantieri dovranno partecipare a corsi di formazione pari a 16 ore se operano per la prima volta in un cantiere, e pari a 8 ore aggiuntive a quelle fissate ex art. 37, d.lgs. n. 81/2008, dedicate alla sicurezza nei cantieri.

⁽²²⁰⁾ A tal proposito, si segnala il CCNL Lapidari PMI secondo cui in caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d'espore a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando preventiva informazione al RLS delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e, nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la medesima informativa verrà estesa anche alla RSU.

⁽²²¹⁾ Lo ribadisce sia il CCNL Cooperative metalmeccaniche sia il CCNL Lapidari PMI che il CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽²²²⁾ Nello specifico, secondo il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Metalmeccanici PMI si tratta di brevi momenti formativi (15-20' secondo il CCNL Cooperative metalmeccaniche) da collocarsi durante l'orario di lavoro in base alle esigenze tecniche/organizzative sotto la supervisione del docente/RSPP, affiancato dal preposto e dal RLS: il lavoratore ripercorrerà le procedure operative di sicurezza dell'area di competenze.

per la sicurezza, salute e ambiente”⁽²²³⁾, sintetizzata nell’acronimo RLSA (o RLSSA)⁽²²⁴⁾, e non più – come da decreto legislativo n. 81/2008 – solo in RLS. Sono stati sottoscritti specifici regolamenti⁽²²⁵⁾ per l’elezione di questa figura e gran parte degli accordi di rinnovo ha recepito e ampliato⁽²²⁶⁾ i diritti in materia di formazione⁽²²⁷⁾, informazione, consulta-

⁽²²³⁾ Si segnala il caso del CCNL Cooperative metalmeccaniche in cui il RLSA, svolgendo anche il ruolo in materia ambientale, collabora al raggiungimento degli obiettivi di tutela e salute dell’ambiente (stesso ruolo è riconosciuto anche nel CCNL Gas e acqua). A tal fine, le aziende forniranno nel corso di incontri specifici annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento. Le parti e gli organismi paritetici potranno concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali nell’ambito degli obblighi di formazione. Anche il CCNL Cemento PMI richiede una specifica formazione/informazione sui temi della tutela dell’ambiente. Parimenti, il CCNL Energia e petrolio, in tema di formazione del RLSA, prevede un ulteriore modulo aziendale di aggiornamento di 16 ore annue, privilegiando tematiche ambientali.

⁽²²⁴⁾ “RLSA” nel CCNL Energia e petrolio (l’accordo prevede anche un RLSA di sito per i complessi industriali individuati dall’art. 49 del d.lgs. n. 81/2008); “RLSSA” nel CCNL Cemento PMI, nell’integrativo CCNL Igiene ambientale e nell’integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²²⁵⁾ Si vedano, a titolo esemplificativo, l’integrativo CCNL Igiene ambientale e l’integrativo CCNL Metalmeccanici che disciplinano gli aspetti che il d.lgs. n. 81/2008 delega alla contrattazione collettiva (numero, modalità di designazione, contenuti specifici della formazione, modalità per l’esercizio delle funzioni). Tuttavia, stessa disciplina di trova anche all’interno di alcuni dei contratti collettivi, privi di regolamenti *ad hoc* (si veda, ad esempio, il CCNL Gas e acqua).

⁽²²⁶⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Ortofrutticoli e agrumari stabiliscono, ad esempio, un aumento del monte ore dei permessi retribuiti.

⁽²²⁷⁾ Si segnala, ad esempio, il CCNL Cemento PMI in cui è previsto che il RLSSA possa usare 24 ore aggiuntive annue e retribuite (per le cementerie a ciclo completo) da dedicare inizialmente alla formazione; per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori Calce, Gesso e Malte, tali ore aggiuntive – da dedicare inizialmente alla formazione – saranno 16 ore annue. Particolare attenzione all’aspetto formativo si riscontra anche nel CCNL Energia e petrolio secondo cui l’adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute, sicurezza, ambiente e la complessità della normativa, soprattutto in materia ambientale, richiedono, nei siti produttivi, una «più alta qualificazione del RLSA». La formazione del RLSA verrà completata pertanto con l’erogazione di un ulteriore modulo aziendale di aggiornamento di 16 ore annue e l’organismo paritetico nazionale disporrà di una banca dati per l’anagrafe dei RLSA di tutte le aziende del settore sulla base della quale potrà programmare e monitorare i processi formativi base e gli aggiornamenti. Rimanda, inoltre, all’accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016 per i casi in cui la formazione del RLSA possa essere effettuata in modalità e-learning.

zione preventiva ⁽²²⁸⁾ e accesso ai luoghi di lavoro, previsti dall'articolo 50 del decreto legislativo n. 81/2008; alcuni accordi ⁽²²⁹⁾, poi, prevedono una specifica dotazione di elementi di identificazione (badge, cartellino, spilla, ecc.) e riconoscono al RLS la possibilità di richiedere convocazione di un'apposita riunione nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione. In presenza di appalti, il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Metalmeccanici PMI specificano che il committente consegnerà al RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali.

8. Welfare

Gli interventi dei CCNL sulla materia del welfare si sostanziano in due tipologie di previsioni: misure rivolte al benessere della persona (assistenza sanitaria e previdenza integrativa; polizze; *flexible benefits*; buoni pasto e disciplina delle causali per l'anticipo del TFR); misure per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (congedi e permessi (retribuiti e non) di varia natura concessi con finalità generiche; banca delle ore, fasce di flessibilità oraria e part-time). Considerata la rilevanza assunta dalla materia nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali, l'analisi dettagliata dei contenuti e dei modelli di regolamentazione delle predette misure è stata svolta in modo sistematico nel Rapporto ADAPT-UBI Welfare, *Welfare for People. Primo rapporto su Il welfare occupazione e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2018, al quale si rimanda per una visione d'insieme sugli istituti del welfare contrattati in Italia dal 2012 al 2017.

Il Rapporto ADAPT-UBI Welfare mostra una forte attenzione delle parti sociali a livello nazionale agli aspetti legati ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza complementare, gestiti nell'ambito del sistema della bilateralità, rispetto ai quali i CCNL intervengono per costituire nuovi fondi oppure in tema di disciplina, quantificazione e ripartizione delle obbligazioni contributive rispetto a fondi preesistenti. Risultano per con-

⁽²²⁸⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e CCNL Metalmeccanici PMI ammettono una consultazione preventiva del RLS da parte del datore di lavoro rispetto alle tipologie di infortunio e quasi infortunio, prima di darne informativa ai lavoratori.

⁽²²⁹⁾ Si tratta del CCNL Cooperative metalmeccaniche e del CCNL Metalmeccanici PMI.

tro ancora limitate le previsioni in tema di *flexible benefits*: solo pochi CCNL replicano la disciplina di questo istituto sulla scorta del meccanismo previsto dal rinnovo 2016 del CCNL Metalmeccanici. Limitate sono altresì le previsioni riguardanti la costituzione di polizze assicurative in favore dei dipendenti e quelle sulle causali per l'anticipazione del TFR. Sul punto va tuttavia rilevato che queste diverse materie sono spesso demandate alla contrattazione aziendale o comunque sono state oggetto di regolamentazione nell'ambito di precedenti rinnovi contrattuali. Analogo discorso vale, invero, per la disciplina dei buoni pasto.

D'altro canto, per quanto riguarda l'ambito dei permessi e congedi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Rapporto ADAPT-UBI Welfare consegna il dato di un'ampia ed eterogenea gamma di motivazioni che giustificano assenze dal lavoro, siano esse retribuite e non, le quali vanno dalla frequenza di corsi scolastici o percorsi formativi di un certo tipo, ad assenze per decesso di congiunti, oppure per malattie dei figli, per nascita, o ancora per assistenza di conviventi o familiari con situazioni di salute particolarmente gravi. Sempre più diffuse a livello contrattuale risultano essere soluzioni di flessibilità oraria come la banca del tempo o delle ore, a seconda della denominazione scelta dai vari accordi, che permette ai lavoratori di accantonare le ore aggiuntive di lavoro per poi goderne per diverse finalità.

9. Politica salariale

Minimi retributivi

Così come già osservato nei precedenti Rapporti, il dato che emerge dall'analisi degli incrementi retributivi è disomogeneo, in quanto correlato a diversi periodi di vigenza contrattuale, all'ampiezza del periodo intercorso dall'ultimo rinnovo, alla destinazione di una quota di aumento alla contrattazione decentrata. In termini assoluti, l'incremento maggiore si registra nel CCNL Cooperative di pesca, segnatamente con un aumento di 139,63 euro sul quadriennio (1° gennaio 2017-31 dicembre 2020), mentre quello più contenuto si registra nel CCNL Fabbricerie, pari a 15 euro sul triennio. In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari, come determinato dai rinnovi in esame, si attesta attorno al

4,47% – registrando un calo pari all'1,34% rispetto a quanto evidenziato nel precedente Rapporto – con un massimo del 13,1% (CCNL Cooperative di pesca) e un minimo pari a 1,1% del CCNL Area Alimentari e panificazione (integrativo).

Salario variabile

In venti contratti collettivi nazionali ⁽²³⁰⁾ è presente un esplicito riconoscimento ⁽²³¹⁾ della funzione della contrattazione di secondo livello di negoziare le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività, maggiore innovazione, efficienza produttiva, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività ⁽²³²⁾: si tratta di erogazioni totalmente variabili ⁽²³³⁾ e non determinabili a priori, non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Puntuali linee guida sono state, inoltre, elaborate ed incorporate nel CCNL Impiegati agricoli, nell'integrativo CCNL Igiene ambientale e

⁽²³⁰⁾ È il caso del CCNL Agenzie marittime, del CCNL Cooperative metalmeccaniche, del CCNL Elettrici, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Federcasa, del CCNL Gas e acqua, l'integrativo CCNL Igiene ambientale, del CCNL Cooperative di pesca, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Laterizi PMI, del CCNL Legno PMI, del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, del CCNL Onoranze funebri, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Ortofrutticoli e agrumari, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tabacco e del CCNL Tessili.

⁽²³¹⁾ Fra tutti, merita attenzione il CCNL Legno PMI secondo cui la contrattazione di secondo livello dovrà essere sempre più orientata al *salario variabile*, legato ad obiettivi condivisi, definiti fra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

⁽²³²⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche stabilisce che le parti provvederanno all'aggiornamento dei compiti degli Osservatori in materia di monitoraggio ed analisi dei premi di risultato, anche alla luce di quanto previsto dall'accordo interconfederale 26 luglio 2016, finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, efficienza e innovazione, qualità e redditività.

⁽²³³⁾ Il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e il CCNL Tabacco stabiliscono che, laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle erogazioni correlate ai risultati, mentre la parte fissa sarà conservata.

nel CCNL Tessili ⁽²³⁴⁾ al fine di indirizzare la contrattazione decentrata verso modelli e schemi di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo. Quattro sono, invece, gli accordi di rinnovo nazionali che individuano specifici importi da erogare a titolo di premio di produttività ⁽²³⁵⁾ e due quelli che regolamentano i premi di merito o professionalità ⁽²³⁶⁾.

⁽²³⁴⁾ In particolare, il CCNL Tessili propone uno strumento utile alla contrattazione di tutte le materie demandate dal contratto collettivo nazionale al livello aziendale, fra cui il premio di risultato; specifico, invece, è il lavoro contenuto nel CCNL Impiegati agricoli dal titolo *Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività*. Si segnala, inoltre, l'impegno contenuto nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari di elaborare – nella vigenza del CCNL – linee guida per le erogazioni salariali di secondo livello.

⁽²³⁵⁾ Il CCNL Energia e petrolio prevede che, in caso di raggiungimento degli obiettivi condivisi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verrà erogato un importo aggiuntivo (20 euro a regime), destinato al premio di produttività: 140 euro per l'anno 2017, con erogazione nel 2018, e 280 euro per il 2018, con erogazione a gennaio 2019. Le parti si impegnano poi a verificare, al termine della vigenza contrattuale, l'eventuale scostamento dal tasso di inflazione: se il dato risulterà eguale o superiore al 2,7% si procederà all'inglobamento dei 20 euro sui minimi. Qualora sia inferiore, si procederà all'adeguamento sui minimi di una percentuale del valore dei 20 euro, mentre l'eccedenza sarà stabilizzata sul premio di produttività. Simile, invece, è l'impostazione del CCNL Elettrici e del CCNL Gas e acqua, i quali destinano una quota dell'incremento salariale complessivo alla produttività: tale componente ha il fine ultimo di definire/incrementare il premio di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da negoziare a livello aziendale. Il CCNL Elettrici erogherà nel 2018, sotto forma di *una tantum*, 210 euro per l'anno di competenza 2017 e nel 2019 280 euro per l'anno di competenza 2018; il CCNL Gas e acqua, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, erogherà 154 euro sia per l'anno di competenza 2017 che per il 2018, sotto forma di *una tantum* e, anche in questo caso, nell'anno successivo a quello di riferimento. In entrambi i contratti è previsto che al termine della vigenza contrattuale, se il tasso di inflazione sarà uguale o superiore al 2,7%, l'importo stanziato (20 euro per il CCNL Elettrici e 11 euro per il CCNL Gas e acqua) sarà inglobato nei minimi contrattuali, a partire dal mese di gennaio 2019; se, al contrario, sarà inferiore, l'inflazione sarà inglobata nei minimi contrattuali e si stabilizzerà la misura del premio di risultato. Si segnala, in ultimo, il CCNL Fabbricerie che fissa a 20 euro la quota mensile riservata alla contrattazione di secondo livello, lasciando le parti libere di destinarla, tuttavia, a piani di welfare.

⁽²³⁶⁾ Nello specifico, il CCNL Servizi assistenziali riconosce dal 2011 premi annuali di merito (PAM), di efficienza e di progressione economica orizzontale di carriera al raggiungimento di obiettivi, secondo i criteri individuati nel contratto nazionale: a titolo esemplificativo, presenza effettiva sul lavoro per l'intero orario di lavoro settimanale, disponibilità di variazione di orario in caso di emergenza per almeno 10 volte nell'arco

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Dieci contratti disciplinano l'EGR ⁽²³⁷⁾ – in taluni casi definito anche solo elemento perequativo ⁽²³⁸⁾ – da erogare ai dipendenti di aziende private di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale ⁽²³⁹⁾.

dell'anno, giornate di corsi di almeno 4 ore, liberamente scelti dal lavoratore e inerenti la mansione. Ogni elemento ha un punteggio e il premio annuale di merito – da erogare a fine anno – oscilla dai 150 ai 220 euro, a seconda del punteggio accumulato nell'anno solare. Se per 3 anni consecutivi è stato ottenuto il premio, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione. Diverso è il premio di professionalità a valore aggiunto (PPVA) previsto nell'integrativo CCNL Occhiali, che compensa i comportamenti organizzativi effettivamente richiesti dall'azienda e correttamente posti in essere dai lavoratori. Viene riconosciuto per un massimo di 12 mensilità.

⁽²³⁷⁾ Si tratta del CCNL Calzature, del CCNL Cemento PMI, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Giocattoli, dell'integrativo CCNL Igiene ambientale (c.d. compenso retributivo aziendale – CRA), del CCNL Lapidei PMI, del CCNL Legno PMI, del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda, sezione Chimica-Ceramica), del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e del CCNL Tessili.

⁽²³⁸⁾ Di elemento perequativo regionale (EPR), ad esempio, si parla nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini: le parti a titolo sperimentale, entro i 90 giorni antecedenti la scadenza del CCNL, si impegnano ad una verifica sullo stato di attuazione a livello regionale/territoriale delle intese raggiunte relativamente agli accordi di secondo livello. In mancanza di tali intese, valutato l'andamento del PIL regionale, le parti potranno definire l'introduzione dell'eventuale elemento perequativo che verrà erogato dal primo mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale vigente fino all'eventuale stipula del contratto di secondo livello e comunque per non più di 24 mesi. Entro 90 giorni dalla scadenza dei 24 mesi, le parti si incontreranno per valutare lo stato di attuazione della contrattazione decentrata nonché per ridefinire le modalità di applicazione dell'eventuale EPR per i successivi 24 mesi.

⁽²³⁹⁾ Il CCNL Calzature, al pari del CCNL Tessili, prevede che le aziende in crisi nell'anno precedente all'erogazione o nell'anno di competenza e che abbiano ricorso o ricorrano ad ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, potranno definire con RSU e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento dell'EGR per l'anno di competenza. Anche il CCNL Lapidei PMI esclude da tale erogazione le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali così come il CCNL Legno PMI puntualizza che tale importo non verrà erogato in caso di CIGO per un periodo superiore a 20 settimane o nel caso di CIGS ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015. Si segnala, invece, che

Scatti di anzianità

Undici contratti collettivi nazionali intervengono sul tema degli scatti di anzianità ⁽²⁴⁰⁾: due di essi aboliscono l'istituto ⁽²⁴¹⁾; il CCNL Servizi assistenziali “congela” il salario di anzianità già maturato. I restanti confermano i meccanismi di progressione, fissando eventualmente nuovi valori, come nel caso del CCNL Ortofrutticoli e agrumari e come nell'integrativo CCNL Occhiali (intervenuto sugli scatti previsti rispetto al nuovo sistema di inquadramento del personale) ⁽²⁴²⁾.

Salari d'ingresso

L'unico accordo di rinnovo in cui troviamo un riferimento al salario d'ingresso è il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini: è previsto che, per i lavoratori di “primo ingresso”, in ragione della formazione che verrà loro erogata, la retribuzione sarà ridotta del 30% per i primi 12 mesi e del 20% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento.

TFR

Otto contratti collettivi nazionali ⁽²⁴³⁾ presentano un articolo dedicato alla disciplina del TFR che contiene il riferimento puntuale alla legge n. 297/1982, secondo cui il lavoratore ha sempre diritto a tale istituto. In

il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI differenzia gli importi perequativi dell'EGR per i settori: Moda, Chimica e accorpati, Plastica-gomma, Ceramica e Abrasivi. Invece, per il settore Vetro l'accordo riconosce il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nella percentuale del 5,5% alle imprese che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione come disciplinata nelle linee guida.

⁽²⁴⁰⁾ Si veda il CCNL Attività minerarie, il CCNL Agenzie di assicurazione, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Orafi e argentieri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco, l'integrativo CCNL Occhiali e l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁴¹⁾ Nello specifico, si tratta del CCNL Attività minerarie che aumenta contestualmente di 25 euro lordi i minimi di retribuzione e del CCNL Gas e acqua.

⁽²⁴²⁾ In entrambi i casi con decorrenza dal 1° luglio 2017.

⁽²⁴³⁾ Si veda il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Giocattoli, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, l'integrativo CCNL Servizi ambientali, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Tabacco e il CCNL Servizi assistenziali.

tre ⁽²⁴⁴⁾ contratti non viene presa in esame la composizione della retribuzione utile ai fini dell'accantonamento. I restanti contratti specificano poi sia i criteri da prendere in considerazione per l'individuazione di tale somma (tra questi, i più comuni sono il minimo tabellare, gli assegni *ad personam* o i superminimi individuali e le mensilità aggiuntive) sia ulteriori aspetti della disciplina del TFR ⁽²⁴⁵⁾.

⁽²⁴⁴⁾ In particolare, il CCNL Giocattoli prevede che nelle aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità, sarà possibile richiedere l'anticipazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c. per due volte in costanza di rapporto; il CCNL Servizi assistenziali specifica che è possibile erogare il TFR in forma anticipata, anche una seconda volta, trascorsi 5 anni dalla prima, nel rispetto dei criteri previsti dalla norma. Sono indicate in aggiunta e in subordinazione a quelle previste dalla legge, altre ipotesi di anticipazione del TFR (ad esempio ristrutturazione della prima casa, spese pre-adozione, spese matrimoniali per sé o per figli); il CCNL Ortofrutticoli e agrumari contiene un articolo sull'anticipazione del TFR, con le ipotesi in cui ciò è ammesso e le relative condizioni e modalità di erogazione.

⁽²⁴⁵⁾ Nel CCNL Energia e petrolio la retribuzione annua utile per effettuare l'accantonamento è composta da: minimo di categoria, livello di CREA, assegni *ad personam*, indennità di funzione, compenso per lavoro discontinuo, maggiorazioni per lavori in turni, compensi per uscita dal turno, voce *EDR ex turni*, altri elementi aziendali per cui sia prevista la computabilità, *EDR ex art. 36 del CCNL 22 gennaio 2013*. In caso di morte del lavoratore si seguono le disposizioni di legge, mentre le corresponsioni anticipate saranno stabilite a livello aziendale. Nel CCNL Gas e acqua la retribuzione viene invece calcolata sulla base di minimi *EDR ex protocollo Governo-parti sociali del 1992*, aumenti periodici di anzianità, superminimi, assegni *ad personam*, anche sostitutivi di voci retributive soppresse, mensilità aggiuntive, indennità di funzione quadri, compensi per festività che coincidono con il riposo settimanale, indennità per mancato preavviso, indennità sostitutiva di mensa, importi e compensi relativi a specifiche funzioni svolte. Un'eccezione a tale calcolo è previsto per le aziende associate ad Utilitalia: le somme vengono computate anche durante il periodo di assenza da lavoro. Modifiche e integrazioni della disciplina possono essere effettuate a livello di contrattazione aziendale. Una particolarità riscontrabile nel CCNL Tabacco è quella di distinguere in due articoli la disciplina del TFR per i lavoratori a tempo indeterminato e quella per il TFR dei dipendenti stagionali o a tempo determinato: per il lavoratore a tempo indeterminato si parla di deducibilità dal TFR di atti di previdenza compiuti dall'azienda in caso di licenziamento, escluso quanto conferito nel Fondo gestito da ENPAIA. La retribuzione cui far riferimento per l'accantonamento è composta da minimi, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, superminimi, mensilità aggiuntive, maggiorazioni per lavoro notturno in turni con carattere continuativo, indennità per lavori pesanti continuativi, premio di produzione, indennità di maneggio denaro. Per gli stagionali, o comunque per i lavoratori a tempo determinato, nell'articolo successivo è stabilito che qualora abbiano prestato la loro attività presso la stessa azienda verrà altresì corrisposta

un'indennità a seconda delle campagne svolte. Nell'integrativo CCNL Servizi ambientali i parametri su cui calcolare la retribuzione utile ai fini del TFR sono tassativamente indicati: retribuzione base parametrica, aumenti periodici di anzianità, eventuale assegno di merito o superminimo individuale, assegno *ad personam*, quattordicesima mensilità, indennità *ex art. 33*, comma 3, lett. *d e f*, compenso per lavoro notturno. In caso di morte del lavoratore, il TFR è corrisposto secondo le disposizioni di legge. Il CCNL Onoranze funebri prevede che la retribuzione vada calcolata sulla base di retribuzione tabellare, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito o superminimi, mensilità aggiuntive, indennità di carattere non occasionale, anche se corrisposte in sede aziendale.

Sezione II

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE

SOMMARIO: *Descrizione del campione e quadro di sintesi.* – 1. Inquadramento del fenomeno. – 2. Natura giuridica degli accordi sociali. – 2.1. Tipologia di accordi. – 2.2. Livello negoziale. – 2.3. Procedure negoziali. – 2.4. Rapporto con fonti legislative e fonti contrattuali di altro livello. – 2.5. Efficacia soggettiva ed efficacia temporale. – 2.6. Clausole di esigibilità. – 2.7. Competenza giudiziaria. – 3. Politiche dello sviluppo. – 3.1. Sistema produttivo. – 3.2. Infrastrutture, trasporti, urbanistica. – 3.3. Cultura e turismo. – 4. Tutela del territorio e politiche ambientali. – 4.1. Politiche ambientali: dissesto idrogeologico ed alluvioni. Politiche di prevenzione. – 4.2. Politiche energetiche. – 4.3. Rifiuti. – 5. Politiche del lavoro. – 6. Politiche socio-sanitarie, di welfare e sicurezza. – 7. Sussidi, misure di contrasto alla povertà e politiche per l'inclusione sociale. – 7.1. Politiche abitative. – 7.2. Scuola e servizi per l'infanzia. – 7.3. Politiche giovanili e disagio minorile. – 7.4. Servizi per gli anziani. – 7.5. Sanità. – 7.6. Politiche per la disabilità. – 7.7. Immigrazione e integrazione. – 8. Sistema tributario e fiscale. – 8.1. Imposte sul patrimonio immobiliare: IMU e TASI. – 8.2. Imposta sui rifiuti: TARI. – 8.3. Trasparenza, semplificazione, rapporto con la cittadinanza.

Descrizione del campione e quadro di sintesi

La presente sezione del Rapporto analizza un insieme di c.d. accordi sociali territoriali raccolti nell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione sociale costituito dalla Cgil e dallo Spi ⁽¹⁾. L'analisi è ripartita idealmente in due parti: la prima (§§ 1-2) dedicata all'inquadramento giuridico del fenomeno e della sua rilevanza sul piano sindacale e della rappresentanza; la seconda (§§ 3-8) alla descrizione dei contenuti regolatori degli accordi.

(1) Gli accordi sono consultabili all'indirizzo: <http://cgil.retedelsociale.it>. Si tratta di un'analisi di tipo qualitativo, rispetto alla quale gli accordi e le casistiche riportate valgono a mero titolo esemplificativo. Per un'analisi quantitativa degli istituti richiamati nel testo, si rimanda alle elaborazioni contenute nei Rapporti annuali elaborati dalla Cgil, dallo Spi e dalla Fondazione di Vittorio, consultabili all'indirizzo: http://www.spi.cgil.it/Osservatorio_nazionale_sulla_Contrattazione_sociale.