

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE NEL TERZIARIO E NELLA METALMECCANICA

SOMMARIO: *Descrizione del campione di contratti territoriali.* – 1. La contrattazione territoriale per le aziende del terziario della Provincia di Trento. – 1.1. Lavoro domenicale. – 1.2. Formazione. – 1.3. Retribuzione variabile. – 1.3.1. Detassazione dei premi di risultato, partecipazione agli utili e welfare. – 1.4. Contratti a tempo determinato. – 1.5. Contributi di assistenza contrattuale. – 2. La contrattazione territoriale per le PMI metalmeccaniche delle Province di Bergamo, Cremona, Modena e Reggio Emilia. – 2.1. L'accordo territoriale Confimi Apindustria Bergamo, Fim-Cisl, Uilm-Uil Bergamo. – 2.2. L'accordo territoriale Apindustria Confimi Cremona, Fim-Cisl Asse del Po, Uilm-Uil Cremona. – 2.3. L'accordo territoriale Confimi Emilia, Fim-Cisl Emilia centrale, Uilm-Uil della Provincia di Modena.

Descrizione del campione di contratti territoriali

La presente sezione del Rapporto analizza alcuni recenti sviluppi della contrattazione collettiva di ambito territoriale, registrati nei settori terziario, distribuzione e servizi e in quello delle PMI metalmeccaniche.

Il primo gruppo di accordi riguarda, nello specifico, il settore terziario della Provincia di Trento, dove il 7 dicembre 2018 le strutture territoriali di Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto i 3 seguenti accordi integrativi:

- accordo integrativo territoriale della Provincia di Trento (secondo livello) Terziario, distribuzione e servizi;
- accordo territoriale sui contratti a tempo determinato;
- accordo-quadro territoriale per la detassazione dei premi di produttività della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare.

Il secondo gruppo di accordi interessa invece il settore della meccanica, relativamente al sistema associativo e contrattuale Confimi di 3 Province:

- accordo territoriale Confimi Apindustria Bergamo, Fim-Cisl, Uilm-Uil Bergamo del 23 dicembre 2016;
- accordo territoriale Apindustria Confimi Cremona, Fim-Cisl Asse del Po, Uilm-Uil Cremona dell'11 gennaio 2018;
- accordo territoriale Confimi Emilia, Fim-Cisl Emilia centrale, Uilm-Uil della Provincia di Modena del 21 marzo 2018.

1. La contrattazione territoriale per le aziende del terziario della Provincia di Trento

Con l'obiettivo di sostenere il settore terziario e le PMI, che ne costituiscono un'importante ossatura, le strutture trentine di Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto 3 accordi integrativi per la disciplina del mercato del lavoro locale. Le intese sono sottoscritte nel pieno rispetto dei criteri-guida del sistema di relazioni industriali disegnato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (quali i principi della delega e del *ne bis in idem* che regolano i rapporti tra il primo e il secondo livello di contrattazione, l'alternatività delle contrattazioni aziendale e territoriale e la determinazione, a livello decentrato, di riconoscimenti economici di natura variabile) e tendono a rafforzare l'organicità della struttura contrattuale del settore: non a caso, si rivolgono solo alle aziende che applicano il CCNL Confcommercio e sono in regola con la corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale. È opportuno rimarcare infatti che, sebbene contenute in documenti distinti, le discipline introdotte nell'accordo integrativo territoriale e nell'accordo sui contratti a termine sono definite dalle parti come "inderogabilmente collegate", tanto che, sul piano del rinnovo, la disdetta dell'una non è valida senza la contestuale disdetta dell'altra. Ciò è indicativo del fatto che gli accordi in questione rappresentano gli strumenti atti a realizzare una visione coerente dello sviluppo del mercato del lavoro nella Provincia di Trento. L'esistenza dell'uno senza l'altro significherebbe il venir meno dell'equilibrio degli interessi raggiunto dalle parti. Con evidenti ricadute sulla sostenibilità del modello inaugurato.

L'interesse suscitato dagli accordi in esame dipende, peraltro, anche dall'importanza socio-economica rivestita in Trentino dal settore del terziario. Secondo i dati elaborati da Unioncamere, il settore assomma nel 2017 circa 16.000 imprese, ossia quasi la metà di quelle esistenti nella Provincia autonoma di Trento; parallelamente, pure il numero degli occupati risulta considerevole: sono circa 62.400. Proprio l'imponenza di tali numeri, collegata alla "delicata situazione" del mercato del lavoro (secondo l'espressione utilizzata dalle stesse associazioni firmatarie), rende gli accordi in esame non tanto un punto d'arrivo, quanto la tappa di un percorso di confronto continuo, il quale serve a rendere effettive le di-

sposizioni contrattate dalle parti, come pure a elaborare nuove ulteriori politiche di sostegno per lavoratori e imprese.

1.1. Lavoro domenicale

L'accordo integrativo territoriale appare piuttosto variegato sul versante contenutistico. In primo luogo, viene introdotta una maggiorazione su base oraria pari al 60% per il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni festivi di dicembre. Essa sostituisce la maggiorazione del 30% prevista all'articolo 137 del CCNL, con un intento chiaro: essendo il settore terziario, distribuzione e servizi, nella Provincia di Trento, sollecitato soprattutto con l'avvicinarsi delle festività natalizie, l'incentivo al lavoro festivo diventa particolarmente corposo per trattenere/attrarre al lavoro il personale, in modo da garantire la migliore operatività (e redditività) alle imprese locali.

1.2. Formazione

Circa la formazione, poi, la strategia è composita. Da un lato c'è la formazione continua dei lavoratori, da realizzare con il sostegno degli enti bilaterali e grazie alle risorse finanziarie disponibili presso i molti fondi dedicati (Quadrifor, For.Te, Fondo di solidarietà del Trentino, Fondo paritetico interprofessionale per il settore). Dall'altro sono approntate previsioni sull'alternanza scuola-lavoro e, più in generale, sulla formazione duale. Perché il metodo dell'alternanza non rimanga buon modello sulla carta e cattiva esperienza quando messo in pratica, sono decisi, ad esempio, il monitoraggio e la valutazione dei livelli formativi delle singole aziende: attività funzionali alla realizzazione di coerenti percorsi di collaborazione con gli istituti scolastici del territorio. D'altronde, è interessante evidenziare che le associazioni territoriali identificano, proprio nella formazione duale, un'area di esplicitazione della responsabilità sociale delle imprese. Ciò è senz'altro indicativo di una precisa consapevolezza: la competizione, oggi, non si gioca più nel confronto fra singole aziende ovvero su sforzi di innovazione e sviluppo affidati, in buona sostanza, alla semplice volontà dei singoli; si tratta, piuttosto, di costruire efficienti

ecosistemi territoriali, i quali siano i più adatti per un progresso armonico e diffuso capace di coinvolgere tutti gli operatori economici. Tali ecosistemi, peraltro, richiedono preliminarmente la realizzazione di specifiche infrastrutture, anche normative, anche culturali, rispetto a cui la contrattazione territoriale può svolgere un ruolo determinante.

Negli argomenti esposti (i quali, del resto, servono per cogliere il senso dell'intera opera trentina di contrattazione di prossimità) si trova dunque la ragione profonda dello sforzo congiunto sulla formazione duale. Il migliore raccordo fra istruzione e produzione serve a rendere disponibili, alle aziende del terziario e del commercio, forza-lavoro orientata e in grado di affrontare presto il mercato; per converso, agli studenti sono garantite opportunità vere di formazione nel luogo di lavoro. L'intero sistema territoriale beneficia di maggiore efficienza nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro, consistendo detto incontro non già nel mero accostamento di vicendevoli disponibilità, provenienti da impresa e lavoratore, quanto invece nello svolgimento di percorsi condivisi per la maturazione delle competenze e il rafforzamento dell'occupabilità.

1.3. Retribuzione variabile

Nell'ottica di rafforzare la logica di cooperazione e reciproca fiducia tra lavoro e impresa, sottostante all'esperienza contrattuale trentina, si stabilisce la disciplina di un elemento territoriale integrativo premiante. Esso consiste in un nuovo elemento della retribuzione, il quale serve a premiare l'assiduità al lavoro dei dipendenti. In concreto, si tratta di un'erogazione di 250 euro che prescinde dal livello d'inquadramento del dipendente ma è condizionata al raggiungimento di determinati obiettivi di presenza, parametrati a seconda della distribuzione dell'orario di lavoro. Se l'orario è organizzato in 6 giornate lavorative settimanali, si richiedono 260 giornate di effettiva presenza al lavoro; se le giornate lavorative nel corso della settimana sono 5, il limite da superare scende a 210. Previsioni del medesimo tenore, poi, si hanno quando la settimana lavorativa si componga di 4, 3, 2 giorni lavorativi (nei quali casi sono stabilite le soglie delle 173, 129 e 85 giornate di effettiva presenza al lavoro). Fra l'altro, la minuziosa disciplina concernente l'elemento territoriale integrativo premiante non è esaurita: si decide, infatti, l'erogazione di un impor-

to pari a 210 euro per il caso in cui i dipendenti riescano a raggiungere non gli obiettivi di presenza già descritti, ma altri obiettivi di carattere intermedio (a loro volta strutturati in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro).

La dizione “giornate di effettiva presenza”, comunque, non dev'essere fuorviante. Le stesse associazioni territoriali precisano, in proposito, che ai fini del computo non debbono considerarsi come giorni di assenza quelli nei quali siano esercitati determinati diritti individuali (ferie, permessi individuali, ricovero ospedaliero, infortunio, congedo di maternità e paternità obbligatorio, permessi sindacali, permessi per la donazione di sangue, congedi per eventi e cause particolari *ex* articolo 4, comma 1, legge n. 53/2000, malattia grave che comporti terapie salvavita).

1.3.1. Detassazione dei premi di risultato, partecipazione agli utili e welfare

Ai patti esaminati, si accompagna, inoltre, l'accordo-quadro territoriale concernente la detassazione dei premi di produttività e della partecipazione agli utili, oltre che i servizi di welfare. L'accordo è sottoscritto con l'obiettivo di permettere anche alle tante imprese di piccole dimensioni che caratterizzano la Provincia di Trento di accedere ai benefici economici previsti dalla legge di stabilità 2016 e successive modifiche per le aziende che contrattano elementi retributivi variabili connessi a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Per godere di questo vantaggio, le aziende (le quali devono aderire al sistema Confcommercio ed essere in regola con il pagamento dei contributi) sono altresì chiamate ad adempiere ad alcuni oneri comunicativi: in parte, verso l'esterno (con la compilazione di un modello di adesione e di una dichiarazione da far pervenire a Confcommercio) e, in parte, verso l'interno (fornendo ai lavoratori comunicazione dell'avvenuta adesione all'accordo-quadro territoriale e dell'attivazione del sistema premiale).

Nell'articolato normativo, quindi, è enumerata una serie di indicatori (gli stessi richiamati dal decreto interministeriale 25 marzo 2016) i quali sono riconosciuti dalle parti come suscettibili di strutturare un premio di risultato adeguato ai fini della detassazione. A tal proposito, si sottolinea

che il raggiungimento degli obiettivi fissati deve essere effettivo e non fittizio, quindi verificabile attraverso idonea documentazione. Al termine del periodo congruo, riferito ad un arco temporale di almeno 4 mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente, infatti, le aziende devono fornire comunicazione scritta dei risultati raggiunti sia ai lavoratori che a Confcommercio. L'accordo in esame prosegue con un accenno concernente la possibilità, prevista per legge, che la detassazione si abbia pure in caso di partecipazione dei dipendenti agli utili aziendali. Più corpose, invece, le norme in tema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e "opzione welfare". Nel primo caso, sono richiamate le condizioni, richieste dal legislatore e dettagliate dalla circolare dell'Agenzia delle entrate 29 marzo 2018, n. 5, a fronte delle quali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è ridotta del 20%, proprio in virtù della partecipazione diretta della manodopera all'organizzazione del lavoro. Nel secondo caso, si richiede che le aziende comunichino a Confcommercio la possibilità da loro eventualmente concessa ai dipendenti di convertire i premi di risultato in misure di welfare. Di tali misure, fra l'altro, si offre un elenco con carattere esemplificativo. Per il monitoraggio periodico dell'accordo è istituito un tavolo permanente presieduto dalle associazioni di rappresentanza firmatarie.

1.4. Contratti a tempo determinato

I contenuti dell'accordo sui contratti a tempo determinato sono più omogenei rispetto a quelli dell'accordo integrativo territoriale appena esaminato. In estrema sintesi, le parti prendono atto che numerose località della Provincia di Trento possiedono un'economia fortemente imperniata sul turismo. Partendo da tale considerazione, esse riconoscono che l'attuale disciplina legislativa concernente il lavoro a termine (risultante, fra l'altro, dall'intervento riformatore del c.d. decreto dignità) poco si adatta alla gestione, da parte delle aziende del terziario del territorio, della forza-lavoro. Dette aziende, infatti, sono chiamate a fronteggiare veri e propri picchi produttivi, cui seguono periodi di maggiore stasi e minore redditività. In ragione di ciò, le parti convengono che, nelle località turistiche (quelle definite come tali da specifici provvedimenti legislativi e delibere provinciali, richiamati dall'accordo) si applichino le norme, in

tema di assenza di contingentamenti e limiti temporali complessivi, che solitamente sono dedicate alle attività stagionali. Queste norme, peraltro, possono applicarsi solo per i contratti a termine stipulati in momenti specifici dell'anno: quelli coincidenti con le svendite di fine stagione, fissati dalla Camera di Commercio di Trento, e il periodo natalizio. La disciplina si completa con la previsione di una maggiorazione retributiva oraria del 6%, la quale è riconosciuta a favore dei prestatori di lavoro a termine che rientrano nel campo di applicazione della disciplina stessa.

1.5. Contributi di assistenza contrattuale

Un dato di particolare interesse per gli studiosi delle relazioni industriali è rappresentato dalla riconduzione espressa dei contributi di assistenza contrattuale (volti a sostenere lo sforzo negoziale delle organizzazioni territoriali) alla parte economico-normativa dell'accordo trentino sui contratti a tempo determinato. Le previsioni in parola, concernenti i contributi, sono cioè inserite nel *corpus* normativo che è rivolto ai lavoratori e ai datori di lavoro. Per converso, dette previsioni non debbono considerarsi parte "obbligatoria" del contratto, vale a dire disposizioni che regolano i rapporti fra le parti collettive firmatarie.

2. La contrattazione territoriale per le PMI metalmeccaniche delle Province di Bergamo, Cremona, Modena e Reggio Emilia

Gli accordi territoriali siglati tra le organizzazioni datoriali territoriali di Confimi Industria e le organizzazioni sindacali Fim-Cisl e Uilm-Uil territoriali hanno come obiettivo comune quello di dare seguito all'accordo di rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil 22 luglio 2016, in particolare attraverso l'introduzione di una contrattazione territoriale di secondo livello, a contenuto economico e normativo e ad adesione volontaria da parte delle aziende associate.

Dall'analisi dei 3 accordi è possibile evidenziare numerose analogie, quali la volontà di promuovere incontri con le istituzioni locali al fine di garantire la fruizione di incentivi agli investimenti, a beneficio di quelle imprese che svolgono un ruolo sociale in termini di mantenimento e svi-

luppo occupazionale, oppure l'intenzione di incrementare progetti di alternanza scuola-lavoro per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Ed è proprio in merito ai progetti di miglioramento della dinamicità e flessibilità in entrata ed uscita dal mercato del lavoro che i 3 accordi presentano dei caratteri comuni. In materia di politiche attive, infatti, gli accordi di Bergamo e Cremona prevedono la creazione di uno strumento (ad esempio un software o sito internet) all'interno del quale possano essere inseriti i dati relativi ai lavoratori dimessi o licenziati da un'azienda metalmeccanica. Tale strumento avrebbe lo scopo di agevolare altre aziende nel venire a conoscenza di eventuali profili professionali ricercati, divenuti disponibili sul mercato del lavoro. L'accordo Confimi Emilia intende invece favorire l'accesso agli sportelli lavoro, su tutto il territorio, con percorsi di formazione professionale, attività di orientamento, *counselling* e ricollocazione dei lavoratori, utilizzando anche le risorse dei fondi interprofessionali e degli enti bilaterali, prevedendo altresì strumenti in caso di mobilità interaziendale.

Ulteriore meccanismo è rappresentato dalla staffetta intergenerazionale per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nelle aziende attraverso l'utilizzo del contratto Socrate per l'occupazione (OSC), previsto dal CCNL di riferimento, e il contratto di apprendistato professionalizzante. In particolare, per facilitare la sostituzione di personale a cui manchino massimo 18 mesi alla maturazione dei requisiti pensionistici, è introdotta la possibilità per le aziende di assumere giovani tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato professionalizzante e giovani tra i 30 e i 36 anni con l'OSC, che siano affiancati dal lavoratore in uscita. Come garanzia di effettivo apprendimento delle mansioni da espletare, si prevede che l'affiancamento sia almeno di 12 mesi, nel caso in cui il giovane non abbia avuto in precedenza alcuna esperienza lavorativa nell'ambito dell'attività per cui è stato assunto, oppure di 6 mesi, nel caso in cui abbia svolto precedenti esperienze lavorative per la medesima mansione. In deroga a quanto previsto dal CCNL Confimi Meccanica, le aziende potranno beneficiare di un'estensione della durata massima del contratto di 24 mesi.

Gli accordi di Confimi Bergamo e Emilia promuovono un altro importante strumento, non previsto dall'accordo Confimi Cremona, rappresentato dall'utilizzo dell'OSC rivolto agli over 50 e disoccupati, attraverso il quale, limitatamente ad alcune categorie previste dal CCNL Confimi

Meccanica (donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi, lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni, lavoratrici che hanno perso o stanno cercando un'occupazione), l'OSC viene prolungato per un massimo di 12 mesi, prorogabile per ulteriori 12 mesi, alle medesime condizioni economiche e normative previste dal CCNL. Vengono inoltre previsti i minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC limitatamente ai primi 6 mesi, superati i quali verranno applicati i minimi previsti dal CCNL di riferimento.

Infine, per sostenere la ricollocazione professionale dei lavoratori in esubero per giustificato motivo oggettivo, all'interno degli accordi territoriali di Bergamo e Cremona si propone la realizzazione di piani di riqualificazione professionale di un valore calcolato in base all'anzianità di servizio, offerti dalle aziende in parziale sostituzione oppure integrazione dell'incentivo all'esodo.

Altro elemento oggetto di regolazione è l'istituto dei contratti a termine. Le aziende che aderiranno agli accordi territoriali di Bergamo e Cremona potranno infatti beneficiare di un aumento della percentuale di contratti a termine stipulabili, rispetto a quella prevista dal CCNL Confimi Meccanica, pari a:

- il 5% a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente;
- il 10% a fronte della stabilizzazione di almeno il 75% dei predetti contratti;
- il 15% a fronte della stabilizzazione di almeno il 100% degli stessi per l'anno successivo.

Mentre per le aziende rientranti nel campo di applicazione dell'accordo Confimi Emilia si stabilisce che, a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente, l'azienda beneficerà – esclusivamente per l'anno successivo – di un aumento dei limiti al ricorso ai contratti a termine pari al 10%.

Di particolare interesse risultano anche le misure volte ad una maggiore possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed il riconoscimento di somme che le aziende erogheranno a titolo di welfare. Per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro, le aziende potranno individuare aree e mansioni alle quali applicare la flessibilità in entrata/uscita giornaliera di massimo 30 minuti e/o il lavoro agile (*smart working* e/o *co-working*), possibilità non contemplata dall'accordo Confimi Emilia. Per il

welfare la previsione consiste nel riconoscimento di una somma (dai 100 ai 150 euro lordi per gli anni 2018-2020) ai lavoratori con almeno 3 mesi di anzianità aziendale, consecutiva nel caso di Cremona e Bergamo, anche non consecutiva nel caso dell'accordo Confimi Emilia.

Infine, viene istituito un premio di risultato territoriale (PDRT), declinato differentemente all'interno dei singoli accordi. All'interno dell'accordo territoriale Confimi Apindustria Bergamo viene istituito un PDRT individuando gli importi massimi raggiungibili. È prevista la possibilità di erogare prestazioni di welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, del PDRT maturato. Al lavoratore che opterà per la conversione totale del PDRT in prestazioni di welfare verrà riconosciuto un ulteriore valore economico pari al 10% del valore del premio maturato. Le organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti l'accordo territoriale di Cremona stabiliscono un PDRT individuando i relativi importi minimi e – con l'intento di promuovere una cultura diffusa in materia di prevenzione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in un'ottica di protezione e tutela non solo del singolo lavoratore ma di tutta l'azienda – le OO.SS. legano parte del PDRT al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, mentre la restante parte del premio viene invece determinata dall'azienda scegliendo tra due dei parametri di redditività, qualità e produttività. Anche l'accordo territoriale Confimi Emilia stabilisce gli indicatori per l'erogazione del premio territoriale di risultato con obiettivi aziendali (PRA) collegato, in questo caso, al miglioramento dell'indice di redditività e di performance aziendale. In sostituzione sia totale che parziale del PRA maturato in welfare, viene data la possibilità di erogare prestazioni di welfare aziendale: al lavoratore che opterà per la conversione del PRA in prestazioni di welfare verrà riconosciuto un ulteriore valore economico pari al 10% del valore del premio maturato, se deciderà di convertire solo parzialmente il PRA, pari al 15%, se deciderà di convertire totalmente il PRA. In tutti gli accordi è previsto che il PDRT/PRA andrebbe a sostituire e superare l'elemento retributivo annuo previsto dal CCNL Confimi Meccanica, che non è più dovuto per tutta la durata dell'accordo.

2.1. L'accordo territoriale Confimi Apindustria Bergamo, Fim-Cisl, Uilm-Uil Bergamo

L'accordo siglato tra Confimi Apindustria Bergamo, Fim-Cisl Bergamo e Uilm-Uil Bergamo dispone l'introduzione di una contrattazione di secondo livello a contenuto economico e normativo e ad adesione volontaria da parte delle aziende associate.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali, l'accordo analizzato promuove l'istituzione di piani formativi allo scopo di monitorare il grado di partecipazione e le modalità con le quali è declinata all'interno delle imprese, strutturando percorsi mirati, condivisi con le aziende e volti al miglioramento della propria realtà di impresa partecipata.

Viene istituita una Commissione territoriale, composta da 2 membri per ciascuna parte firmataria, alla quale è affidato il compito di favorire incontri con le istituzioni locali per garantire la possibilità di erogazione e fruizione delle agevolazioni per gli investimenti. Uno degli obiettivi dell'accordo in esame è quello di facilitare l'incontro tra realtà aziendali e mondo del lavoro. A tal fine, le OO.SS. si impegnano ad aprire un confronto sui progetti di alternanza scuola-lavoro e a sviluppare uno strumento (ad esempio un software o sito internet), le cui modalità di attuazione dovrebbero essere state definite dalla Commissione territoriale entro il primo quadrimestre del 2018, all'interno del quale possano essere inseriti i dati relativi ai lavoratori dimessi o licenziati da un'azienda metalmeccanica. Per sostenere la ricollocazione professionale dei lavoratori in esubero per giustificato motivo oggettivo, si propone inoltre la realizzazione di piani di riqualificazione professionale di un valore calcolato in base all'anzianità di servizio, offerti dalle aziende in parziale sostituzione oppure integrazione dell'incentivo all'esodo.

Si evidenzia altresì la volontà di promuovere la definizione di un nuovo inquadramento professionale che preveda la suddivisione per filiera del comparto metalmeccanico e la costruzione di un inquadramento differenziato partendo dai profili base, ai quali verrà riconosciuta la retribuzione minima prevista, per poi individuare criteri oggettivi che vadano a verificare la polivalenza e la polifunzionalità, le competenze trasversali e le conoscenze dei lavoratori, ai quali verrà applicata una differenziazione economica a parità di mansione.

L'accordo disciplina anche l'utilizzo dei contratti a termine con l'intento di incentivare forme di lavoro stabile, consentendo alle aziende di beneficiare di un aumento della percentuale di contratti a termine stipulabili, rispetto a quella prevista dal CCNL Confimi Meccanica, pari a:

- il 5% a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente;
- il 10% a fronte della stabilizzazione di almeno il 75% dei predetti contratti;
- il 15% a fronte della stabilizzazione di almeno il 100% degli stessi per l'anno successivo.

Al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'OSC – istituito con il rinnovo del CCNL Confimi Meccanica 22 luglio 2016 – e il contratto di apprendistato professionalizzante, l'accordo promuove il meccanismo della staffetta intergenerazionale. Nel dettaglio, per intraprendere piani di sostituzione del personale a cui manchino massimo 18 mesi alla maturazione dei requisiti pensionistici, si prevede la possibilità per le aziende di assumere giovani tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato professionalizzante e giovani tra i 30 e i 36 anni con l'OSC, che siano affiancati dal lavoratore in uscita. Il periodo di affiancamento previsto è di 12 mesi qualora il giovane non abbia mai avuto precedenti esperienze nelle mansioni per le quali è stato assunto, o 6 mesi nel caso in cui abbia già avuto delle esperienze in quel campo.

Inoltre, limitatamente alle categorie b (donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi), c (lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni) e d (lavoratrici che hanno perso o stanno cercando un'occupazione), stabilite dal CCNL Confimi Meccanica, l'OSC viene prolungato per un massimo di 12 mesi, prorogabile per ulteriori 12 mesi, alle medesime condizioni economiche e normative previste dal CCNL. Vengono anche stabiliti i minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC limitatamente ai primi 6 mesi, superati i quali verranno applicati i minimi previsti dal CCNL di riferimento.

Viene prevista la possibilità di riconferma della stagionalità e la verifica circa le eventuali assunzioni a fronte di una variazione positiva di mercato, sia in termini economici che di prodotto. La Commissione territoriale dovrà analizzare la situazione aziendale ed i motivi che portano al ricorso di lavoratori stagionali.

In materia di ammortizzatori sociali, qualora l'azienda non abbia i requisiti per potervi accedere, l'accordo deroga alla possibilità, data dal CCNL Confimi Meccanica, di utilizzare i permessi accantonati da almeno 12 mesi al fine di consentire il mantenimento dei normali livelli retributivi per i lavoratori. L'accordo dispone l'abbassamento della predetta soglia a 6 mesi garantendo, comunque, almeno 40 ore di permessi ancora a disposizione all'atto dell'utilizzo degli arretrati.

Nell'ambito di una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, le aziende potranno individuare aree e mansioni alle quali applicare la flessibilità in entrata/uscita giornaliera di massimo 30 minuti e/o il lavoro agile (*smart working* e/o *co-working*).

Oggetto di modifica da parte dell'accordo in esame sono anche le percentuali relative alla richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, innalzate di un punto percentuale. Pertanto:

- per le imprese con almeno 100 dipendenti, laddove sia stato raggiunto il 5%, le aziende accoglieranno fino al 6% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario;
- per le imprese fino a 100 dipendenti, laddove sia stato raggiunto il 4% le aziende accoglieranno fino al 5% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario.

Un altro compito affidato alla Commissione territoriale è quello di valutare le richieste provenienti dalle aziende in merito alla creazione di percorsi di formazione, con lo scopo di accrescere professionalità e migliorare le competenze trasversali utili nel contesto lavorativo aziendale e territoriale.

Viene istituito un PDRT individuando gli importi massimi raggiungibili, che verranno erogati solamente al superamento della variazione grezza della produzione media – relativa al settore di appartenenza dell'azienda applicante il predetto accordo – della Provincia di Bergamo, riscontrata nel triennio precedente a quello di maturazione del PDRT.

È prevista la possibilità di erogare prestazioni di welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, del PDRT maturato. Al lavoratore che opererà per la conversione totale del PDRT in prestazioni di welfare verrà riconosciuto un ulteriore valore economico pari al 10% del valore del premio maturato. Il PDRT andrebbe a sostituire e superare l'elemento retributivo annuo previsto dal CCNL Confimi Meccanica, che non è più

dovuto per tutta la durata dell'accordo. Le aziende, fermo restando almeno l'importo complessivo previsto per il PDRT, potranno proporre obiettivi alternativi, più consoni alle loro specifiche esigenze aziendali.

In tema di welfare aziendale, l'intesa dispone il riconoscimento di 100 euro lordi per gli anni 2018-2020 ai lavoratori con almeno 3 mesi di anzianità aziendale consecutiva. Viene affidato alla Commissione territoriale il compito di promuovere la realizzazione di una piattaforma da mettere a disposizione delle aziende per i servizi declinati da specifiche convenzioni promosse a livello territoriale.

L'accordo in esame può essere applicato dalle aziende associate a Confimi Apindustria Bergamo che applicano il CCNL Confimi Meccanica ed ha durata triennale, con riferimento agli anni 2018-2020.

2.2. L'accordo territoriale Apindustria Confimi Cremona, Fim-Cisl Asse del Po, Uilm-Uil Cremona.

Anche l'accordo territoriale dell'11 gennaio 2018 sperimenta l'introduzione della contrattazione di secondo livello, dando seguito alle disposizioni contenute nell'accordo di rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil 22 luglio 2016.

Nell'ambito delle relazioni industriali, così come previsto dall'accordo di Bergamo, si promuove l'istituzione di piani formativi allo scopo di analizzare il grado di partecipazione e le modalità con le quali è declinata all'interno delle imprese.

Alla Commissione territoriale, composta da 2 membri per ciascuna parte firmataria, è affidato il compito di favorire incontri con le istituzioni locali per promuovere l'accesso alle agevolazioni per gli investimenti, a beneficio delle aziende che svolgono un ruolo sociale in termini di mantenimento e sviluppo occupazionale.

Esattamente come nell'accordo di Bergamo, per facilitare l'incontro tra realtà aziendali e mondo del lavoro con la scuola, le OO.SS., si impegnano ad aprire un confronto sui progetti di alternanza scuola-lavoro, costruendo anche laboratori che possano portare al riconoscimento di crediti formativi.

Analogamente, l'accordo prevede la creazione di uno strumento all'interno del quale possano essere inseriti i dati relativi ai lavoratori di-

messi o licenziati da un'azienda metalmeccanica. In questo modo altre aziende potranno venire a conoscenza di eventuali profili professionali ricercati, divenuti disponibili sul mercato del lavoro. Al fine di promuovere la ricollocazione professionale di lavoratori in esubero per giustificato motivo oggettivo, si propone la realizzazione di piani di riqualificazione di un valore che sia calcolato in base all'anzianità di servizio (ad esempio, una mensilità lorda per ogni anno di servizio), offerti dalle aziende in parziale sostituzione oppure ad integrazione dell'incentivo all'esodo, con l'obiettivo di realizzare percorsi di riqualificazione coerenti con le qualifiche richieste dalle aziende terze, che quindi potranno beneficiare di tali piani e delle nuove competenze acquisite dagli stessi lavoratori, favorendo la loro rioccupazione in una nuova realtà.

Le parti stipulanti l'accordo stabiliscono la definizione di un nuovo inquadramento professionale, delineando pertanto una ulteriore similitudine con l'accordo di Bergamo, e si prevedono percorsi atti ad accrescere la professionalità attraverso una compartecipazione economica in parti uguali fra azienda e lavoratore (a titolo esemplificativo: 4 ore a carico dell'azienda, 4 ore a carico del lavoratore, attraverso il ricorso ai permessi retribuiti).

Per limitare e ridurre l'utilizzo di altre forme contrattuali non stabili e ricercare soluzioni maggiormente idonee alle caratteristiche ed esigenze del settore di appartenenza delle PMI metalmeccaniche, l'accordo stabilisce che l'azienda, a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente, beneficerà di un aumento della percentuale di contratti a termine stipulabili, rispetto a quella prevista dal CCNL Confimi Meccanica (20% dei contratti a tempo indeterminato in forza all'anno di ogni assunzione a termine), pari al 5%. La percentuale aggiuntiva verrà portata al 10% laddove vi sia una stabilizzazione di almeno il 75% dei predetti contratti e al 15% laddove sia stabilizzato il 100% degli stessi per l'anno successivo.

Altra analogia con il contratto territoriale di Bergamo è costituita dall'utilizzo dell'OSC ed il meccanismo della staffetta intergenerazionale per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nelle aziende.

In caso di sostituzione di personale, a cui manchino massimo 18 mesi alla maturazione dei requisiti pensionistici, viene riconosciuta la possibilità per le aziende di assumere giovani under 36 con OSC della durata massima di 24 mesi, in deroga a quanto previsto dal CCNL Confimi

Meccanica. Essi saranno affiancati ai lavoratori in uscita, affinché acquisiscano le competenze necessarie per la loro sostituzione. È previsto un affiancamento di almeno di 12 mesi, nel caso in cui il giovane non abbia fatto in precedenza alcuna esperienza lavorativa nell'ambito dell'attività/mansione per cui è stato assunto, o 6 mesi, nel caso in cui abbia svolto precedenti esperienze lavorative nel campo.

La Commissione territoriale avrà il compito di analizzare la situazione aziendale ed i motivi che portano al ricorso di lavoratori stagionali, valutando numero di occupati, struttura aziendale ed andamento di mercato. Una volta individuato il periodo di intensificazione produttiva, verrà formalizzato un accordo annuale con verifica entro il primo trimestre dell'anno successivo. Si prevede altresì la possibilità di riconferma della stagionalità e la verifica circa le ulteriori assunzioni/stabilizzazioni a fronte di una variazione positiva di mercato, sia in termini economici che di prodotto.

Qualora l'azienda non abbia i requisiti per poter accedere agli ammortizzatori sociali, è prevista una deroga alla possibilità data dal CCNL Confimi Meccanica, in merito all'utilizzazione dei permessi accantonati da almeno 12 mesi per consentire il mantenimento dei normali livelli retributivi per i lavoratori, abbassando la predetta soglia a 6 mesi, garantendo, comunque, almeno 40 ore di permessi ancora a disposizione, all'atto dell'utilizzo degli arretrati.

Le aziende potranno individuare aree e mansioni alle quali applicare la flessibilità in entrata/uscita giornaliera di massimo 30 minuti e/o il lavoro agile (*smart working* e/o *co-working*).

La Commissione territoriale dovrà valutare le richieste provenienti dalle aziende in merito a percorsi di formazione, con lo scopo di accrescere professionalità e migliorare competenze trasversali utili nel contesto lavorativo aziendale e territoriale.

Viene istituito il PDRT, individuando i relativi importi minimi. In questo caso, con l'intento di promuovere una cultura diffusa in materia di prevenzione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed in un'ottica di protezione e tutela non solo del singolo lavoratore ma di tutta l'azienda, le OO.SS. legano parte del PDRT al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e la restante parte del premio sarà invece determinata dall'azienda scegliendo tra due dei parametri di redditività, qualità e produttività. Il PDRT di ciascun lavoratore sarà decurtato in ba-

se al parametro di assenteismo. Verranno considerati giorni di assenza i permessi non retribuiti, l'aspettativa, retribuita e non, la malattia, ad eccezione di malattie oncologiche e cure salvavita, nonché quanto previsto dall'articolo 48 del CCNL. Nel calcolo del parametro assenteismo non rientreranno i giorni di congedo di maternità/paternità. Si riconosce la possibilità di erogare prestazioni di welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, del PDRT maturato. Qualora il lavoratore dovesse optare per la conversione del PDRT in prestazioni di welfare, le parti firmatarie del presente accordo definiranno un'eventuale percentuale di incremento del valore del premio, che, in ogni caso, non potrà superare il 10% del valore dello stesso.

In materia di welfare aziendale, l'intesa dispone il riconoscimento di 100 euro lordi per il 2018 e 150 per gli anni 2019-2020 ai lavoratori con almeno 3 mesi di anzianità aziendale consecutiva. Viene affidato alla Commissione territoriale il compito di promuovere la realizzazione di una piattaforma da mettere a disposizione delle aziende per i servizi declinati da specifiche convenzioni promosse a livello territoriale.

L'accordo in esame, di durata triennale con riferimento agli anni 2018-2020, può essere applicato dalle aziende associate a Confimi Apindustria Cremona che applicano il CCNL Confimi Meccanica.

2.3. L'accordo territoriale Confimi Emilia, Fim-Cisl Emilia centrale, Uilm-Uil della Provincia di Modena

Attraverso l'accordo territoriale del 21 marzo 2018, di durata triennale con riferimento agli anni 2018-2020, viene manifestata la volontà di proseguire la sperimentazione della contrattazione territoriale di secondo livello.

Si costituisce un Osservatorio paritetico provinciale per monitorare le adesioni volontarie da parte delle aziende e i risultati relativi alle scelte legate al PRA. L'Osservatorio potrà inoltre disporre iniziative congiunte per il monitoraggio dell'andamento produttivo ed occupazionale nella piccola e media industria metalmeccanica della Provincia di Modena. All'Osservatorio provinciale è affidato anche il compito di promuovere incontri con le istituzioni locali per garantire agevolazioni volte alla promozione di investimenti.

Uno degli obiettivi dell'accordo in esame è quello di facilitare l'incontro tra realtà aziendali e mondo del lavoro con la scuola. A tal fine, le OO.SS. si impegnano ad aprire un confronto sui progetti di alternanza scuola-lavoro, costruendo anche laboratori che possano portare al riconoscimento di crediti formativi.

In materia di politiche attive del lavoro si intende favorire l'accesso agli sportelli lavoro, su tutto il territorio, con percorsi di formazione professionale, attività di orientamento, *counselling*, ricollocazione dei lavoratori, utilizzando anche le risorse dei fondi interprofessionali e degli enti bilaterali, per il rilancio della competitività delle imprese e del capitale umano. In presenza di mobilità interaziendale per crisi e/o scelta personale si stipuleranno delle convenzioni con le agenzie per il lavoro e con gli enti di formazione accreditati, presenti nella rete regionale, per definire un patto di servizio personalizzato di aiuto ai lavoratori attraverso servizi di consulenza orientativa, servizi di affiancamento nella ricerca di opportunità lavorativa, laboratori di orientamento, promozione tirocini sulla base del *profiling*, servizio di formalizzazione delle competenze, accompagnamento al fare impresa, *outplacement*.

Con lo scopo di accrescere la professionalità e migliorare competenze trasversali utili nel contesto lavorativo aziendale e territoriale, le OO.SS. firmatarie si rendono disponibili, attraverso l'Osservatorio provinciale, a valutare richieste di percorsi di formazione avanzati dalle aziende.

All'interno dell'accordo si riconosce il contratto a termine quale strumento contrattuale da privilegiare per la gestione della flessibilità in azienda. Allo scopo di ridurre e limitare l'utilizzo di altre forme contrattuali non stabili e di ricercare soluzioni maggiormente idonee alle caratteristiche ed esigenze del settore di appartenenza delle PMI metalmeccaniche, vengono infatti concordati i limiti quantitativi dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a tempo determinato. Si stabilisce altresì che, a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente, l'azienda beneficerà – esclusivamente per l'anno successivo – di un aumento dei limiti al ricorso ai contratti a termine pari al 10%.

Anche questo accordo promuove il meccanismo della staffetta intergenerazionale per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nelle aziende, attraverso l'utilizzo dell'OSC e il contratto di apprendistato pro-

fessionalizzante, con le medesime modalità degli accordi precedentemente analizzati.

Limitatamente alle categorie b (donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi), c (lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni) e d (lavoratrici che hanno perso o stanno cercando un'occupazione), previste dal CCNL Confimi Meccanica, l'OSC viene prolungato per un massimo di 12 mesi, prorogabile per ulteriori 12 mesi, alle medesime condizioni economiche e normative stabilite dal CCNL. Il termine dell'OSC può essere prorogato per una volta sola.

Vengono inoltre previsti i minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC limitatamente ai primi 6 mesi, superati i quali verranno applicati i minimi stabiliti dal CCNL di riferimento. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, maturerà il diritto a percepire un elemento retributivo, di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto ordinariamente dal CCNL, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio. Vengono stabiliti gli indicatori per l'erogazione del PRA, collegandolo questa volta al miglioramento dell'indice di redditività e di performance aziendale.

In materia di welfare aziendale, l'intesa dispone il riconoscimento di 100 euro lordi per gli anni 2018-2020. Hanno diritto a tali somme i lavoratori, superato il periodo di prova, assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno con contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche se non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno. Le somme in welfare si andranno ad aggiungere alle eventuali offerte di beni e servizi già presenti in azienda riconosciuti per regolamento aziendale o a titolo personale.

In sostituzione sia totale che parziale del PRA maturato in welfare, viene data la possibilità di erogare prestazioni di welfare aziendale. Al lavoratore che opererà per la conversione del PRA in prestazioni di welfare verrà riconosciuto un ulteriore valore economico pari al 10% del valore del premio maturato, se deciderà di convertire solo parzialmente il PRA; pari al 15% del valore del premio maturato, se deciderà di convertire to-

talmente il PRA. Per le aziende che dovessero versare in oggettive difficoltà, economiche e/o finanziarie (ad esempio in procedure concorsuali anche stragiudiziali o procedure di riduzione del personale *ex* articoli 4 e 24, legge n. 223/1991, e successive modifiche e integrazioni; procedure per cessazione di attività e liquidazione societaria; ricorso alla CIGS e/o al contratto di solidarietà difensivo; ricorso alla CIGO per 52 settimane nel biennio mobile), è prevista la possibilità di non riconoscere l'erogazione del PRA e del premio in welfare, previa comunicazione alle RSU. Le erogazioni previste dal PRA sono di ammontare variabile e legate ad un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione per l'azienda, misurabile e verificabile sulla base di criteri oggettivi.