

Sezione III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DUMPING CONTRATTUALE

SOMMARIO: Quadro di sintesi. – 1. Introduzione e ambito di analisi. – 2. Le organizzazioni sindacali firmatarie. – 2.1. Struttura organizzativa. – 2.2. Servizi erogati. – 3. Le organizzazioni datoriali firmatarie. – 3.1. Struttura organizzativa. – 3.2. Servizi erogati. – 4. Analisi dei contenuti contrattuali. – 4.1. Minimi retributivi. – 4.2. Maggiorazioni varie. – 4.3. Trattamento economico per malattia e infortuni. – 4.4. Indennità di trasferta e trasferimento. – 4.5. Periodo di prova. – 4.6. Flessibilità in ingresso. – 4.7. Licenziamento. – 4.8. Lavoro stagionale. – 4.9. Classificazioni del personale e delle mansioni. – 4.10. Distacco. – 4.11. Riposi settimanali. – 4.12. Congedi parentali. – 4.13. Tipologie contrattuali flessibili. – 4.14. La contrattazione collettiva di secondo livello. – 4.15. Sciopero. – 4.16. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. – 5. La contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi.

Quadro di sintesi

Nel rapporto dell'anno precedente è stata proposta una analisi relativa allo sviluppo del c.d. dumping contrattuale nel settore tessile-moda. La diffusione di questi accordi, illegittimi sotto diversi profili, non è limitata ad alcuni comparti produttivi ma è una problematica che investe gran parte dei settori economici, dal commercio al metalmeccanico. Accanto ai contratti stipulati dalle organizzazioni aderenti alle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, se ne riscontrano nella maggior parte dei casi altri siglati da organizzazioni datoriali e sindacali minoritarie, che vanno ad ampliare il già complesso sistema di relazioni industriali in Italia. Le parti firmatarie di questi CCNL, individuati e sottoscritti in diversi settori, presentano aspetti evolutivi in quanto non si limitano a individuare un campo di applicazione corrispondente ad una parte di quello contenuto nei contratti sottoscritti dal sindacato confederale. Al contrario, questi accordi si pongono in aperta concorrenza con questi ultimi, fino ad accorparsi e a dettare una regolazione unitaria per più settori produttivi. Tali contratti sono inoltre sottoscritti da federazioni e confederazioni rappresentanti gruppi settoriali disomogenei e, in qualche caso, specifiche figure professionali o iscritti provenienti da una certa area geografica. Le differenze tra istituti contrattuali presenti nei CCNL sottoscritti sono particolarmente significative. Esse riguardano, prima di tutto, un netto risparmio del costo del lavoro con l'obiettivo di condizionare la scelta del CCNL da applicare all'azienda secondo logiche di convenienza. L'istituto cardine che dà luogo a tali diversità è il minimo retributivo tabellare contrattato, ma non è l'unico. Differenze

nette su altri istituti, quali maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo, indennità per malattia, trasferte, possibilità di deroghe in materia retributiva, forme contrattuali eccessivamente flessibili per l'ingresso nel mercato del lavoro incidono sulla retribuzione lorda mensile nonché sulle tutele minime riconosciute al lavoratore. Infine, un dato preoccupante emerge anche sul versante della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. Tra il 2016 e il 2019, sono stati sottoscritti oltre 20 accordi dalle organizzazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil rappresentanti i lavoratori parasubordinati, la cui disciplina è stata descritta e analizzata nel precedente rapporto. La sottoscrizione di tali accordi era avvenuta in attuazione della deroga legislativa prevista dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in virtù del quale la disciplina del lavoro subordinato di cui all'articolo 2, comma 1, non si sarebbe applicata a quei rapporti di collaborazione per i quali «gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». Questi accordi identificavano, nelle premesse, le ragioni per le quali il sindacato era intervenuto per disporre una regolazione diversa da quella legale. Per derogare al precetto legale, inoltre, il legislatore ha preteso un certo grado di rappresentatività del sindacato. Anche in questi casi, tuttavia, è possibile oggi poter parlare di contrattazione pirata in quanto vi sono diversi CCNL che hanno esercitato la delega legislativa senza possedere l'adeguato grado di rappresentatività e senza aver individuato le ragioni specifiche di settore che consentono alle parti di applicare una disciplina diversa da quella legale. I profili problematici del dumping, quindi, si amplificano e si estendono anche nell'area del lavoro autonomo.

1. Introduzione e ambito di analisi

Di fianco ai contratti di settore firmati dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil, nel panorama contrattuale censito dal Cnel si riscontra oggi la presenza di molteplici CCNL sottoscritti da associazioni sindacali e datoriali poco o nulla rappresentative. Dato, questo, che amplifica la complessità del sistema italiano di relazioni industriali, riducendone la capacità di dare risposta alla domanda proveniente dalle aziende di competere all'interno di un sistema di regole certo e condiviso e a quella dei lavoratori di essere garantiti nella loro dignità e professionalità in relazione ai trattamenti economici e normativi minimi. Il fenomeno della c.d. contrattazione pi-

rata interessa, oggi, tutti i settori produttivi, con particolare riferimento a quelli contraddistinti da attività prevalentemente *labour intensive*, dove le pressioni competitive sul costo del lavoro sono maggiori. Dal commercio al turismo, agli studi professionali, dalla meccanica all'agricoltura, la contrattazione collettiva pirata è oramai divenuta una vera e propria piaga sociale. In questa parte del rapporto si è provveduto a raccogliere ed analizzare:

- a. i 16 contratti collettivi sottoscritti, per parte datoriale, principalmente dall'Anpit, e per la parte sindacale dalla Cisl e dalle organizzazioni di settore associate;
- b. 2 contratti collettivi sottoscritti, per parte datoriale, dalla Cifa e per la parte sindacale dalla Confsal e dalle organizzazioni di settore associate.

Trattasi di accordi collettivi nazionali di lavoro alternativi ai contratti sottoscritti dalle diverse federazioni sindacali di settore aderenti a Cgil, Cisl e Uil e di seguito così catalogabili:

- A. CCNL per il personale addetto alle piccole e medie imprese del settore alimentare, sottoscritto il 1° dicembre 2016 e decorrente fino al 30 novembre 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Confsal, Fesica-Confsal e Fisals-Confsal e, per i datori di lavoro, da Cifa e Fedarcom;
- B. CCNL intersettoriale Commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo, sottoscritto il 16 dicembre 2016 e decorrente fino al 30 giugno 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Confsal, Fna-Confsal e Snalv-Confsal e, per i datori di lavoro, da Cifa, Fedarcom, Uniterziario e Unipmi;
- C. CCNL per la disciplina del rapporto nei settori del commercio, servizi, terziario, turismo, industria, artigianato, sottoscritto il 1° maggio 2013 e decorrente fino al 30 aprile 2016, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Federagenti Cisl e, per i datori di lavoro, da Cidec, Anpit, Confazienda, Fedimprese e Unica;
- D. CCNL per i dipendenti delle case di cura (personale non medico), servizi assistenziali sociosanitari e centri analisi, poliambulatori sottoscritto il 21 novembre 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs e Unica;

- E. CCNL per i dipendenti dei settori del commercio, sottoscritto il 28 dicembre 2016 e decorrente fino al 31 dicembre 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori e Unica;
- F. CCNL per i dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi *a façon* operanti in regime di subfornitura, sottoscritto il 1° febbraio 2018 e decorrente fino al 31 gennaio 2022, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Laif e Anpit;
- G. CCNL per i dipendenti di aziende e cooperative esercenti attività nel settore del marketing, sottoscritto il 1° dicembre 2017 e decorrente fino al 30 novembre 2020, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori e Unica;
- H. CCNL per dirigenti, quadri, impiegati e operai dei settori metalmeccanico, installazione d'impianti e odontotecnico, sottoscritto il 14 maggio 2019 e decorrente fino al 31 maggio 2022, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario e Ciu e, per i datori di lavoro, da Alim, Anap, Anpit, Aifes, Cidec, Cepi, Confimprenditori, Federodontotecnica e Unica;
- I. CCNL per i dipendenti delle sale bingo e *gaming ball*, sottoscritto il 9 ottobre 2018 e decorrente fino al 31 ottobre 2021, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl, Cisl Terziario e Ciu e, per i datori di lavoro, da Ascob, Anib e Anpit;
- J. CCNL per i dipendenti dei servizi ausiliari alla collettività, alle aziende e alle persone, sottoscritto il 21 novembre 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Terziario e Unica;
- K. CCNL per i dipendenti delle società ed enti di formazione, sottoscritto il 1° gennaio 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2019, per i lavoratori, da Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Aifes, Anpit e Cidec;
- L. CCNL per i dipendenti degli studi professionali e agenzie di assicurazioni, sottoscritto il 31 gennaio 2018 e decorrente fino al 31 gennaio 2021, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cidec, Confimprenditori,

- PMI Italia, Uai-Tcs e Unica;
- M. CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai del terziario avanzato, sottoscritto il 26 giugno 2018 e decorrente fino al 30 giugno 2021, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Cepi, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs e Unica;
- N. CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti di enti, imprese e cooperative sociali del terzo settore, sport e altri enti senza scopo di lucro, sottoscritto il 27 settembre 2019 e decorrente fino al 30 settembre 2022, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl Terziario e Ciu e, per i datori di lavoro, da Fenalc, Opes, Anpit, Cidec, Unica, Alim, Anap, Cepi e Confimprenditori;
- O. CCNL per i dipendenti degli studi dei revisori legali e tributaristi e delle società di revisione, sottoscritto il 1° gennaio 2017 e decorrente fino al 31 dicembre 2019, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl e Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Inrl, Lapet, Anpit e Cidec;
- P. CCNL per i dipendenti dei settori del turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, sottoscritto il 23 maggio 2017 e decorrente fino al 30 aprile 2020, per i lavoratori, dalla organizzazione sindacale Cisl Terziario e, per i datori di lavoro, da Anpit, Aiav, Cidec, Unica, Confimprenditori, PMI Italia e Uai-Tcs;
- Q. CCNL per i dipendenti e soci lavoratori delle cooperative esercenti attività nei settori terziario e servizi, *facility management*, lavorazioni meccaniche, lavori edili ausiliari, sottoscritto il 1° marzo 2015 e decorrente fino al 28 febbraio 2018, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl, Cisl Terziario, Failms Cisl e Cisl Edili e, per i datori di lavoro, da Unci e Anpit;
- R. CCNL per i dipendenti delle università telematiche e servizi collegati, sottoscritto il 1° settembre 2013 e decorrente fino al 31 agosto 2016, per i lavoratori, dalle organizzazioni sindacali Cisl, Cisl Terziario e Csa Cisl Università e, per i datori di lavoro, da Anpit ⁽¹⁾.

Scopo di questa sezione è offrire una analisi complessiva dei soggetti

⁽¹⁾ È l'unico caso, questo, in cui a firmare un CCNL, accanto alla organizzazione datoriale, sia presente anche la firma di una azienda di comparto: la Pegaso Università Telematica.

firmatari dell'insieme di contratti individuato e dei relativi contenuti, evidenziandone, pur nei limiti derivanti da una osservazione asettica e statica del fenomeno contrattuale, analogie e differenze rispetto all'esperienza di rappresentanza negoziale maturata nel medesimo settore dalle organizzazioni di categoria. Nella selezione dei contratti, sono stati scelti quelli elencati (che per una lettura più scorrevole del testo, saranno indicati d'ora in poi, anche in nota, con la lettera corrispondente all'elenco) perché molti di questi sebbene giunti a scadenza, contengono delle clausole di ultrattività e/o stanno per essere rinnovati. Conseguentemente continueranno a (tentare di) spiegare determinati effetti all'interno dell'ordinamento. Nell'analisi, si privilegerà la descrizione di quelle disposizioni che, direttamente o indirettamente, vanno ad impattare in modo critico sul costo del lavoro e/o risultano essere *contra legem*; esse sono diverse e riguardano diversi ambiti, dall'articolazione degli assetti contrattuali e i relativi spazi di competenza fino al licenziamento. Inoltre, sporadicamente, saranno fatti dei richiami ai c.d. contratti collettivi leader, con la finalità di mettere in luce eventuali differenze del trattamento economico e normativo, nella prospettiva di analisi di recente indicata dall'Ispettorato nazionale del lavoro (cfr. circolari 6 maggio 2019, n. 7, e 10 settembre 2019, n. 9). Infine, è opportuno rilevare che gran parte dei contratti analizzati, soprattutto quelli firmati da Cisl, condividono, in linea di massima, la medesima struttura contrattuale, in alcuni casi anche l'articolato.

2. Le organizzazioni sindacali firmatarie

I predetti contratti collettivi vedono, sul versante sindacale, la firma di 14 organizzazioni: Confsal, Fesica-Confsal, Fisals-Confsal, Fna-Confsal, Snav-Confsal, Cisl, Federagenti Cisl, Cisl Terziario, Cisl Metalmeccanici, Ciu, Filcams-Cisal, Cisl Edili, Csa e, infine, Cisl Università. Tra le organizzazioni sindacali firmatarie emergono sia confederazioni sia federazioni. Le prime hanno generalmente un ambito di rappresentanza molto ampio, che comprende lavoratori con diverse tipologie contrattuali, pensionati, disoccupati, inoccupati e casalinghe (come Cisl e Confsal). Fa eccezione la Ciu, che si rivolge in particolare alle alte professionalità. Per quanto riguarda le federazioni, esse tendono ad organiz-

zarsi intorno a uno o più settori produttivi. È il caso, ad esempio, della Cisl Metalmeccanici, che rappresenta i lavoratori del solo settore metalmeccanico, o della Fesica-Confsal, che invece riunisce lavoratori (dipendenti, parasubordinati nonché soci di cooperative) impiegati in settori diversi come quello chimico, alimentare, edile, tessile, turistico, metalmeccanico, ecc. Vi sono anche casi in cui le associazioni organizzano l'azione di rappresentanza dei lavoratori in relazione alla loro provenienza geografica (come la Fisals-Confsal che rappresenta i lavoratori stranieri).

2.1. Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, le confederazioni si articolano sia orizzontalmente (generalmente dal livello provinciale a quello nazionale) sia verticalmente (aggregando diverse federazioni sindacali che spesso si organizzano intorno ai settori economici). A tal proposito, però, il caso della Ciu appare singolare poiché ad essa aderiscono non soltanto organizzazioni o altre confederazioni sindacali (come Usil o Onaps), ma anche associazioni datoriali (come Federdat). Al contrario, le federazioni, che spesso aderiscono a più ampie confederazioni, tendono ad articolarsi solo orizzontalmente, benché siano possibili ulteriori articolazioni per comparti (come nel caso della Fesica-Confsal). L'adesione a ulteriori organismi interessa, però, anche le confederazioni, come la Confsal e la Cisl che aderiscono al sindacato europeo Cesi.

2.2. Servizi erogati

Dalla consultazione della documentazione istitutiva delle organizzazioni e dai portali internet emerge che le organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL analizzati siano coinvolte in diverse attività: la contrattazione collettiva e l'erogazione di servizi *in primis*, ma anche *lobbying* presso le istituzioni pubbliche nazionali ed europee. In particolare, quest'ultima attività riguarda più frequentemente le confederazioni sindacali, come Confsal, Confliaa e Ciu. Guardando, invece, all'ambito dei servizi, è riscontrabile una variazione della tipologia dei servizi offerti in relazione

all'oggetto di rappresentanza dell'organizzazione sindacale. Ad esempio, la Fisals-Confsal offre, tra i diversi servizi, assistenza nelle pratiche di rilascio del permesso di soggiorno, in quelle per il ricongiungimento familiare e nell'assunzione di colf e badanti. La Ciu, invece, offre abbonamenti gratuiti a pubblicazioni e si occupa del riconoscimento della qualifica di quadro nelle aziende private e nel pubblico impiego. Servizi comuni a diverse organizzazioni sindacali investono l'ambito della formazione professionale, dell'assistenza legale, fiscale, sociale e previdenziale. In merito al primo aspetto, occorre fare riferimento all'impegno della Fisals-Confsal nell'individuazione dei fabbisogni professionali e nell'innovazione didattica; non a caso, la stessa federazione sindacale si propone di promuovere anche opportunità di impiego per i lavoratori stranieri che rappresenta. Meno diffusi sono i Centri studi interni alle organizzazioni di rappresentanza e le attività di ricerca e analisi condotte dalle stesse. Ampia è anche l'offerta di servizi in ambito fiscale e previdenziale, un elemento qualificante della *mission* di molte organizzazioni. Infatti, tanto la Cisl che la Confsal si avvalgono di vere e proprie società, denominate rispettivamente Cisl Servizi e Consulenze S.r.l. e Confsalservizi, per garantire i suddetti servizi.

3. Le organizzazioni datoriali firmatarie

Sul versante datoriale, i 18 contratti collettivi presi in rassegna vedono la presenza delle seguenti venticinque organizzazioni: Cifa, Fedarcom, Unipmi, Uniterziario, Cidec, Anpit, Laif, Confazienda, Fedimprese, Unica, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai-Tcs, Alim, Anap, Aifes, Cepi, Federodontotecnica, Ascob, Anib, Uai-Terziario, Fenalc, Opes e Unci. Alcune di queste, presentano una struttura confederativa, anche molto ampia (alla Cifa, ad esempio, aderiscono circa 30 associazioni); altre, invece, presentano una struttura federativa. Con riferimento alle federazioni, è bene precisare che queste non insistono mai su un singolo comparto: la federazione Fedarcom, ad esempio, si rivolge ai rappresentanti, commercianti, artigiani e operatori del turismo; Laif, invece, aggrega le imprese che eseguono lavorazioni conto terzi in qualsiasi settore merceologico. Questa "varietà" trova riscontro anche nei CCNL sottoscritti: ogni federazione datoriale esaminata ha firmato accordi applicati in diversi settori,

a volte anche distanti dalle categorie che dichiarano di rappresentare. Ciò si verifica parimenti tra le confederazioni.

3.1. Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, le confederazioni si articolano sia orizzontalmente, presentando, oltre al livello nazionale, articolazioni regionali e provinciali (come Cifa), sia verticalmente, aggregando differenti settori economici (Alim, ad esempio, rappresenta gli artigiani, i commercianti, i pubblici esercizi e più in generale gli operatori del terziario). Simile organizzazione si riscontra anche nella Fedarcom: questa federazione, infatti, presenta sia una struttura orizzontale (che dal livello nazionale arriva a quello provinciale) sia verticale (aggregando sotto di sé diverse associazioni suddivise per comparti, pur essendo già essa stessa una federazione con proprio ambito di rappresentanza). Emerge, per quanto concerne Laif, la concentrazione nel Sud Italia delle imprese associate.

3.2. Servizi erogati

Rispetto alle attività svolte, si evince come sia le confederazioni che le federazioni offrano servizi comuni volti a favorire la formazione professionale e manageriale, l'assistenza e la consulenza *in primis* sotto il profilo sindacale nelle attività di contrattazione collettiva e di conciliazione, ma anche contabile (ad esempio, attraverso l'elaborazione di cedolini). Anpit e Laif, invece, stipulano convenzioni con società di servizi per agevolare l'attività delle imprese associate.

Frequente è anche l'offerta dei servizi rientranti nel campo della consulenza legale (amministrativa, sindacale, finanziaria, societaria, a tutela del credito; servizi, questi, offerti ad esempio da Alim e Uai), servizi di patronato e fruizione del Caf.

Altro tratto caratterizzante è la diffusa offerta di servizi attraverso gli Enti bilaterali: ad esempio, l'Epar, costituito da Cifa e Confisal, propone la certificazione dei contratti e la validazione dei percorsi di apprendistato. Insieme a Fedarcom, invece, Cifa ha promosso l'ente di addestramento professionale Eap-Fedarcom. Le attività di *lobbying* – riscontrate espli-

citamente solo in Cifa, Fedarcom, Fenalc e Ascob – si traducono in accreditamenti presso organismi istituzionali (Ministeri, Regioni, Province e Comuni) e nella cura dei rapporti con organizzazioni politiche e sociali sia di livello nazionale che internazionale al fine di tutelare gli interessi dei propri associati. Da segnalare è il Centro studi Incontra per l'elaborazione di studi su contrattazione collettiva e welfare, presentazione di progetti, anche legislativi, per l'esame di proposte governative, parlamentari e sindacali promosso da Cifa e Confsal.

4. Analisi dei contenuti contrattuali

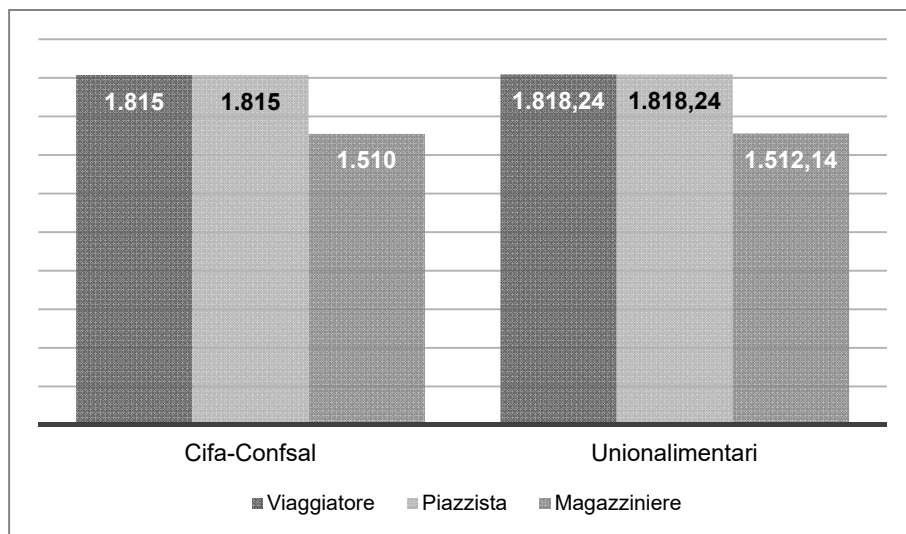
Dal punto di vista dei contenuti contrattuali, i contratti collettivi presi in rassegna coprono la quasi totalità delle materie e degli istituti tradizionalmente oggetto di contrattazione collettiva. Seppur con significative differenze rispetto ai CCNL del settore firmati dalle federazioni aderenti alle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, sono riscontrabili da un lato clausole a contenuto obbligatorio, riguardanti i rapporti tra le parti firmatarie e l'area dei diritti sindacali, dall'altro clausole a contenuto normativo, comprensive degli aspetti legati all'orario di lavoro, alla retribuzione e al sistema di classificazione e inquadramento. Seguendo il medesimo stile espositivo adottato nei precedenti paragrafi, di seguito saranno riportate le informazioni essenziali sui diversi istituti contrattuali. Per facilitare l'esposizione e il richiamo in nota dei dati ricavati dall'analisi dei contratti, a ciascuno dei 18 CCNL presi in rassegna è stata attribuita una lettera, secondo l'elencazione disposta al § 1.

4.1. Minimi retributivi

La distanza dei valori retributivi tra i contratti sottoscritti dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil e i contratti qui analizzati è indicativamente importante: trattasi di un'oscillazione che va dal 20% fino al 40%. Saranno illustrate di seguito nel dettaglio le differenze retributive sussistenti tra i diversi contratti attraverso la comparazione del trattamento economico di due figure professionali per ogni settore. Nell'analisi, si terrà conto del fatto che alcuni CCNL sottoscritti dall'Anpit e dalla Cisl

adottano sistemi retributivi differenziati su base regionale.

Grafico 1 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL A

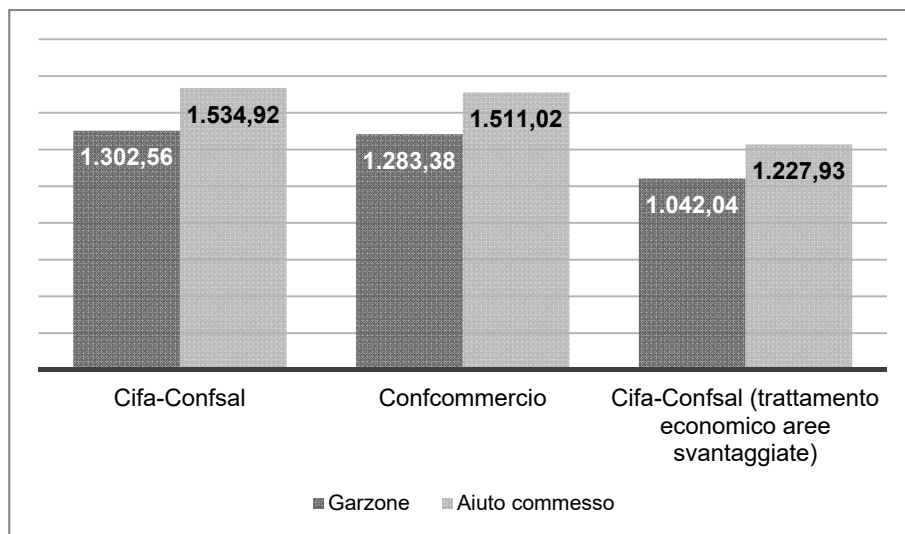


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel comparare il trattamento economico relativo alle figure professionali del viaggiatore, del piazzista e del magazziniere disciplinate tanto dal CCNL Cifa-Confsal per le imprese del settore alimentare che dal CCNL Unionalimentari (sottoscritto con le federazioni di settore aderenti a Cgil, Cisl e Uil), sono emerse lievi differenze retributive (cfr. grafico 1). Gli stessi mestieri sono inquadrati tanto nel CCNL A che nel CCNL Unionalimentari rispettivamente al 5° (viaggiatore e piazzista) e all'8° (magazziniere) livello contrattuale. Tuttavia, va precisato che il CCNL Cifa-Confsal consente alle aziende di diminuire i livelli retributivi se risiedono nelle c.d. aree svantaggiate e per tali vanno intese le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia); tutte le aziende con sede produttiva nei comuni con popolazione residente inferiori a 10.000 abitanti; tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarata (cfr. articolo 54 del CCNL A). A titolo di esempio, in queste aree, la retribuzione del magazziniere, inquadrato all'8° livello, che

normalmente si aggira attorno ai 1.510 euro, è pari a 1.208 euro.

Grafico 2 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL B



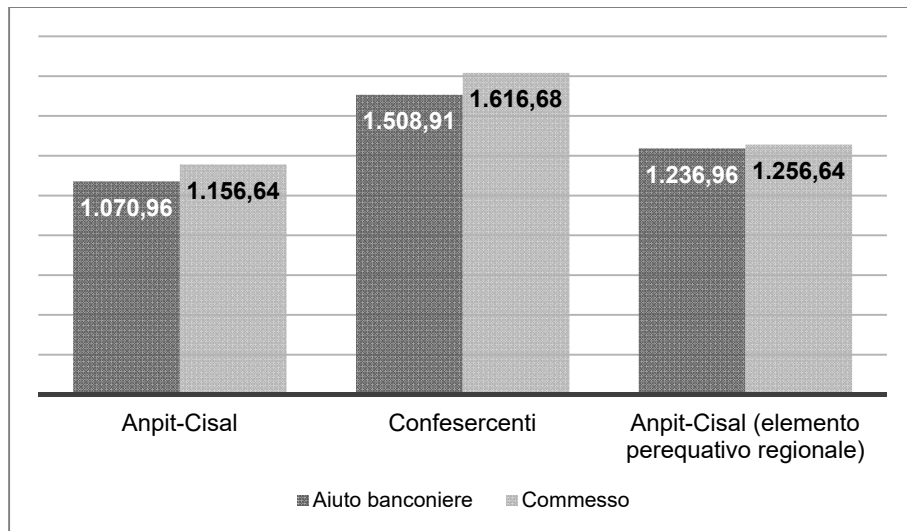
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Lo stesso scenario si registra per quanto concerne il CCNL Cifa-Confsal relativo al settore del commercio (cfr. grafico 2). Anche in questo caso, sebbene i mestieri di garzone e aiuto commesso sarebbero inquadrati rispettivamente al 7° e 8° livello in entrambi i CCNL, i trattamenti retributivi sono differenti, anche se lo scarto è lieve. Tuttavia, attraverso le deroghe consentite dal CCNL Cifa-Confsal per le c.d. aree svantaggiate, è possibile diminuire i livelli retributivi. Così un garzone, se dipendente delle imprese operanti in quelle aree, potrà vedersi corrispondere una retribuzione decurtata di quasi 300 euro.

Tra il CCNL Anpit-Cisal per le aziende del settore del commercio, il CCNL Confcommercio e il CCNL Confesercenti, si riscontrano notevoli differenze retributive (cfr. grafico 3). In questo caso, sono stati analizzati i trattamenti retributivi dell'aiuto banconiere (inquadrate nel CCNL C al livello E e nei CCNL Confcommercio e Confesercenti 4° al livello) e del commesso (inquadrate nel CCNL C al livello D1 e nei CCNL Confcommercio e Confesercenti 4° al livello). Sebbene il CCNL Anpit-Cisal

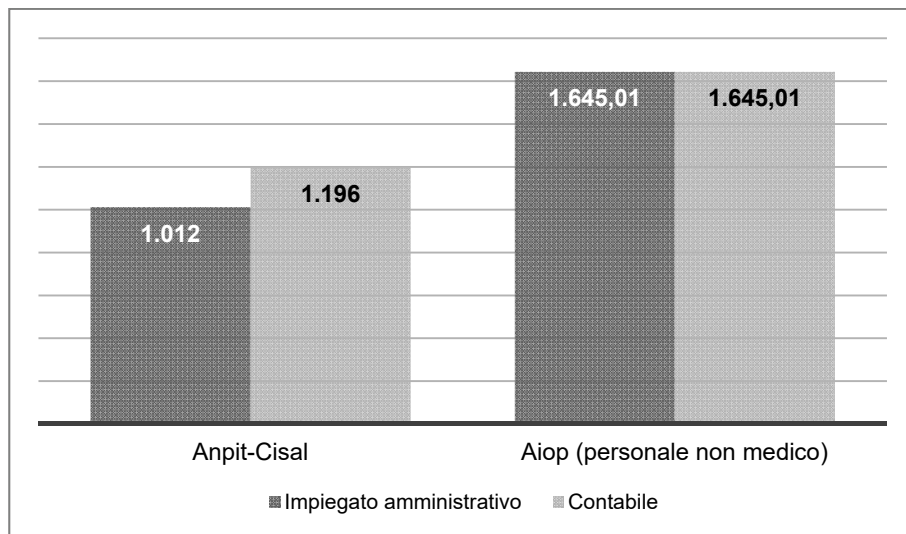
prevede la variazione della retribuzione da Regione a Regione, attraverso l'aggiunta al minimo tabellare del c.d. elemento perequativo regionale (EPR), la differenza del trattamento economico permane. Infatti, applicando al trattamento minimo l'EPR più alto (quello della Regione Lombardia), la notevole differenza di salario non viene comunque colmata.

Grafico 3 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL C

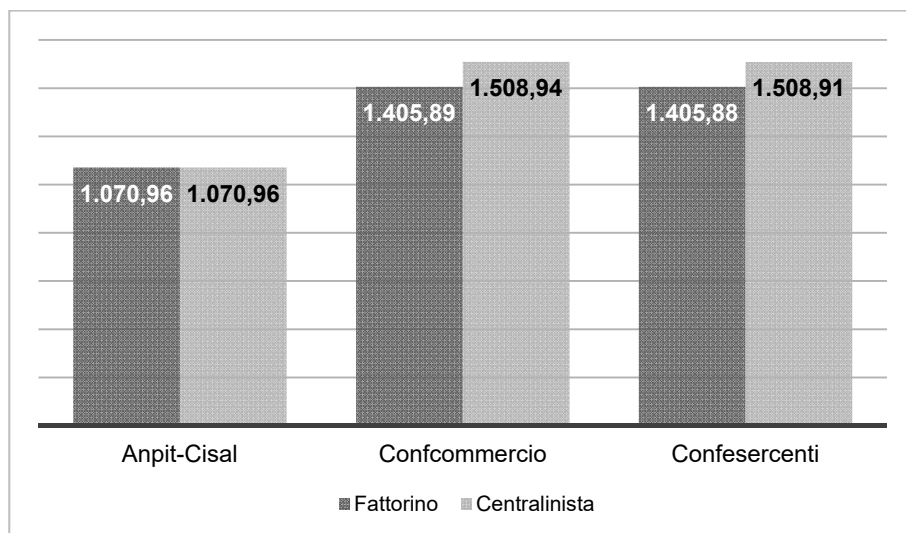


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Per il personale non medico delle case di cura (cfr. grafico 4) il valore delle differenze retributive tra il CCNL Anpit-Cisal e il CCNL Aiop è notevole in quanto ammonta a quasi il 40%, come si può notare dal grafico, dal quale emerge che l'impiegato amministrativo, se inquadrato nel CCNL D e precisamente al livello D2, percepisce una retribuzione nettamente inferiore all'impiegato amministrativo inquadrato nel CCNL Aiop, e precisamente al livello C. Anche in questo caso il CCNL Anpit-Cisal contiene un EPR da aggiungere alla retribuzione tabellare minima. Tuttavia, anche considerando questo elemento ulteriore (nel caso di specie quello della Regione Lombardia), i livelli retributivi non raggiungono quelli del CCNL Aiop.

Grafico 4 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL D

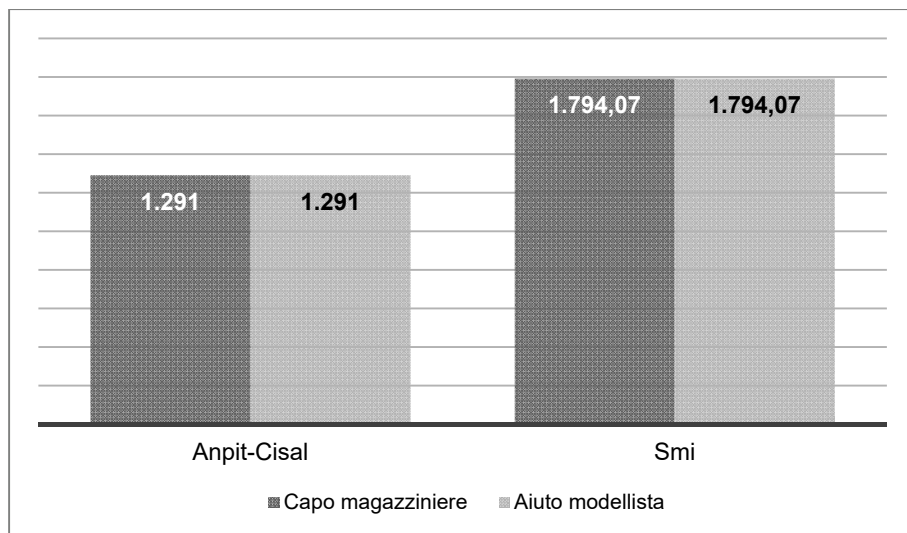
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Grafico 5 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL E

Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel 2016, Anpit e Cisl sottoscrivono un ulteriore e distinto CCNL per le aziende del settore del commercio, con un campo di applicazione ristretto rispetto al CCNL C. Anche questo nuovo contratto prevede dei livelli retributivi contenuti rispetto a quelli previsti dal CCNL Confcommercio e a quelli previsti dal CCNL Confesercenti (cfr. grafico 5). Infatti, il fattorino e il centralinista, se inquadrati nel CCNL E, al livello D2, percepiscono una retribuzione inferiore rispetto a quanto previsto dal CCNL Confcommercio e Confesercenti, che inquadrano i due mestieri rispettivamente nei livelli 4° e 5°. Nonostante i livelli retributivi varino da Regione a Regione, continuano a sussistere notevoli differenze salariali, tanto per il fattorino che per il centralinista.

Grafico 6 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL F

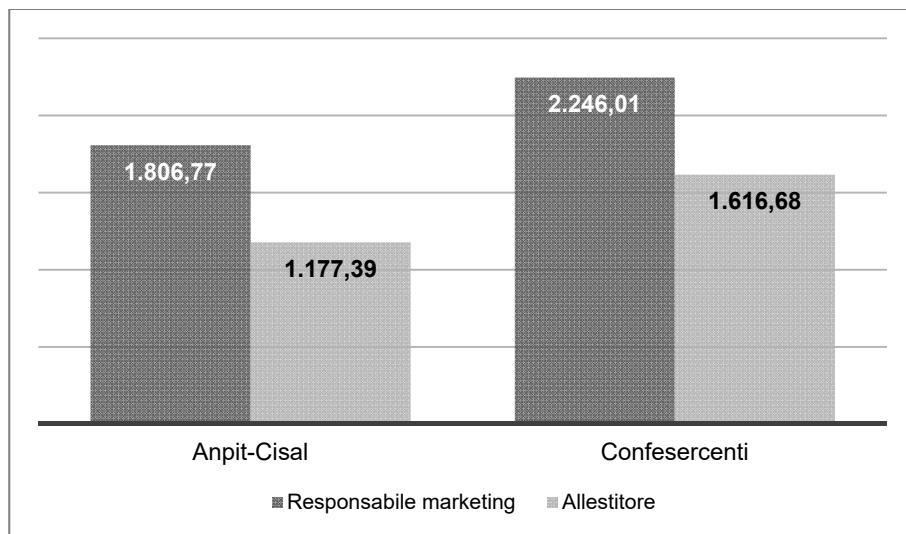


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

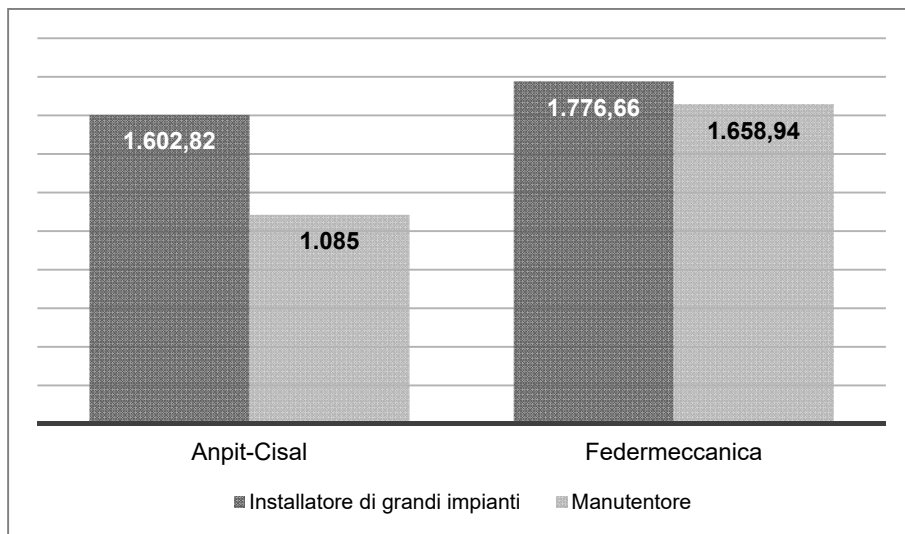
Per le imprese tessili, il CCNL Anpit-Cisal prevede un trattamento economico di gran lunga inferiore rispetto a quello del CCNL Smi (cfr. grafico 6). Infatti, a fronte della medesima mansione (capo magazzino/aiuto modellista), lo scarto salariale si aggira attorno al 30%. Differenze salariali significative si riscontrano anche nel settore del marketing, laddove per la figura professionale di allestitore il CCNL Anpit-Cisal

prevede una retribuzione inferiore di circa il 35% rispetto a quella prevista dal CCNL Anasfim-Confesercenti (cfr. grafico 7). Differenze retributive rilevanti si riscontrano anche per il trattamento economico riconosciuto alla figura professionale del responsabile di marketing.

Grafico 7 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL G

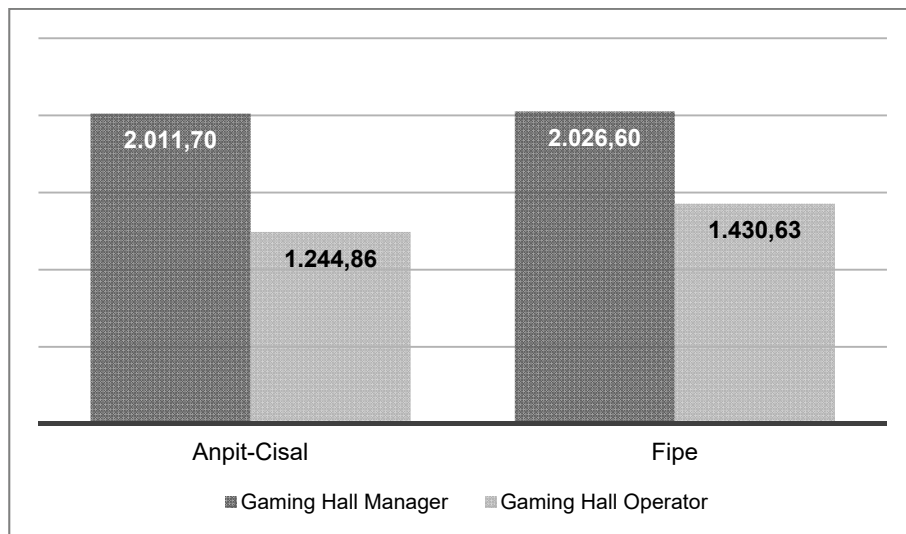


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Grafico 8 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL H

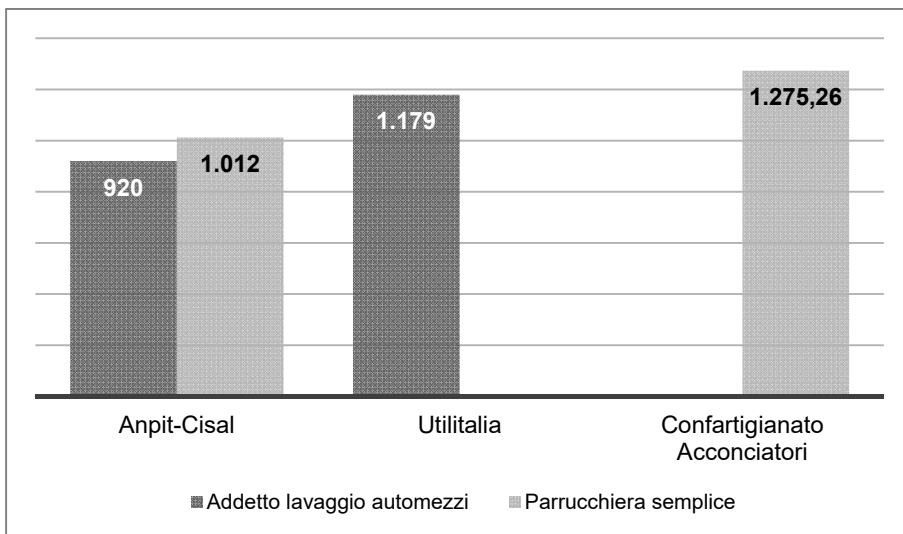
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel comparare il trattamento economico previsto dal CCNL Anpit-Cisal per le aziende metalmeccaniche con quello previsto dal CCNL Federmeccanica, relativamente alle figure professionali di installatore di grandi impianti e di manutentore, è emerso che la differenza salariale è notevole, soprattutto per quanto riguarda la seconda (cfr. grafico 8).

Grafico 9 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL I

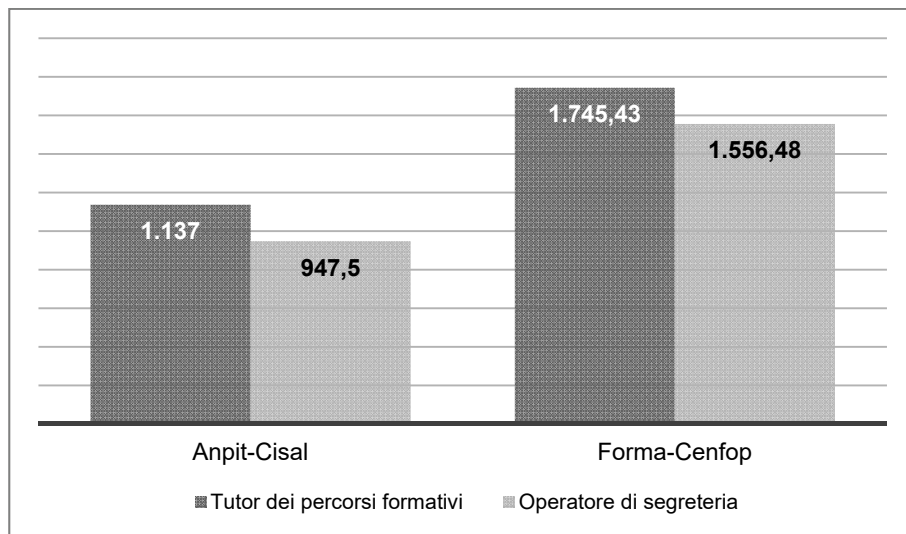
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Il CCNL I rappresenta la “fattispecie classica” di contratto pirata in quanto va ad individuare il campo di applicazione corrispondente ad una parte di quello contenuto nei contratti sottoscritti dal sindacato confederale, in questo caso il CCNL sottoscritto dall’associazione Fipe con le organizzazioni Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Nei due CCNL sono previste le medesime figure professionali ma lo scarto retributivo, a parità di mansioni, è notevole (cfr. grafico 9).

Grafico 10 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL J

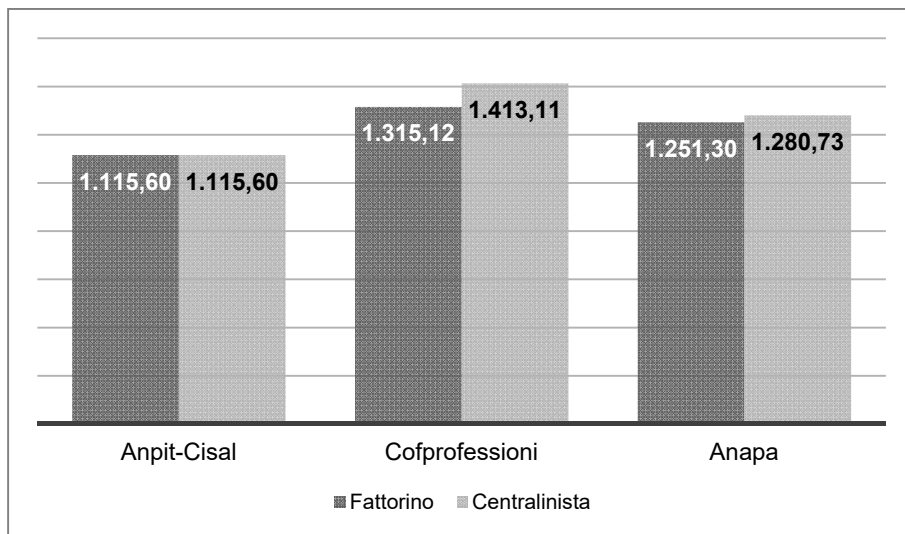
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Peculiare è il trattamento economico del CCNL Anpiti-Cisal per i servizi ausiliari alla collettività poiché il campo di applicazione di questo contratto va a sovrapporsi con il campo di applicazione di altri contratti collettivi. Infatti, all'interno sono disciplinate figure professionali eterogenee tra di loro, come si evince anche dall'analisi qui riportata di alcuni dei trattamenti retributivi considerati (cfr. grafico 10). L'addetto al lavaggio degli automezzi per la raccolta della nettezza urbana, inquadrato nel CCNL J al livello D2, percepisce una retribuzione inferiore rispetto a quella previsto dal CCNL Utilitalia per la medesima figura professionale. La medesima differenza si riscontra comparando il trattamento economico della parrucchiera semplice, figura professionale disciplinata anche dal CCNL Confartigianato Acconciatori, con quella prevista dal CCNL J.

Grafico 11 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL K

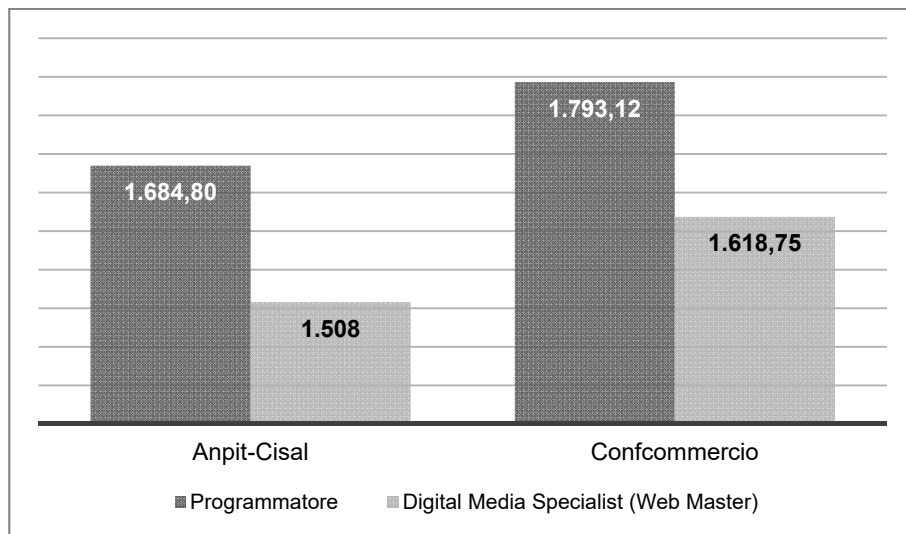
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Notevoli differenze retributive si riscontrano anche tra il CCNL K e il CCNL Cenfop relativamente all'inquadramento contrattuale delle figure professionali del tutor dei percorsi formativi e dell'operatore di segreteria. Lo scarto raggiunge valori che vanno oltre il 40% (cfr. grafico 11).

Grafico 12 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL L

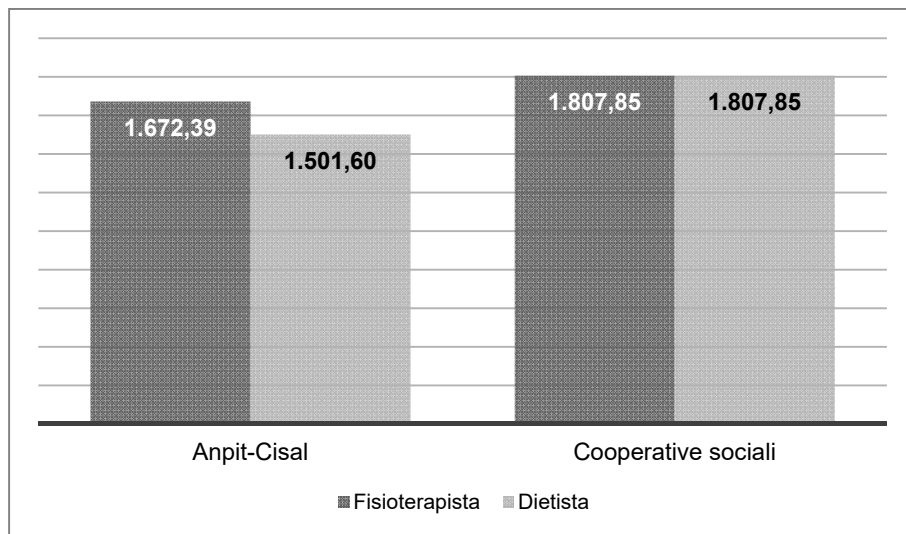
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Il CCNL Anpiti-Cisal qui analizzato (cfr. grafico 12) insiste su due campi di applicazione: quello degli studi professionali e delle agenzie di assicurazioni. Questi due settori sono disciplinati da due CCNL diversi, sottoscritti dai sindacati confederali (CCNL Cofprofessioni e CCNL Anapa). Rispetto al trattamento economico che i due CCNL prescrivono per le figure professionali di fattorino e centralinista, quello previsto dal CCNL sottoscritto da Anpiti e da Cital per i medesimi mestieri è inferiore.

Grafico 13 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL M

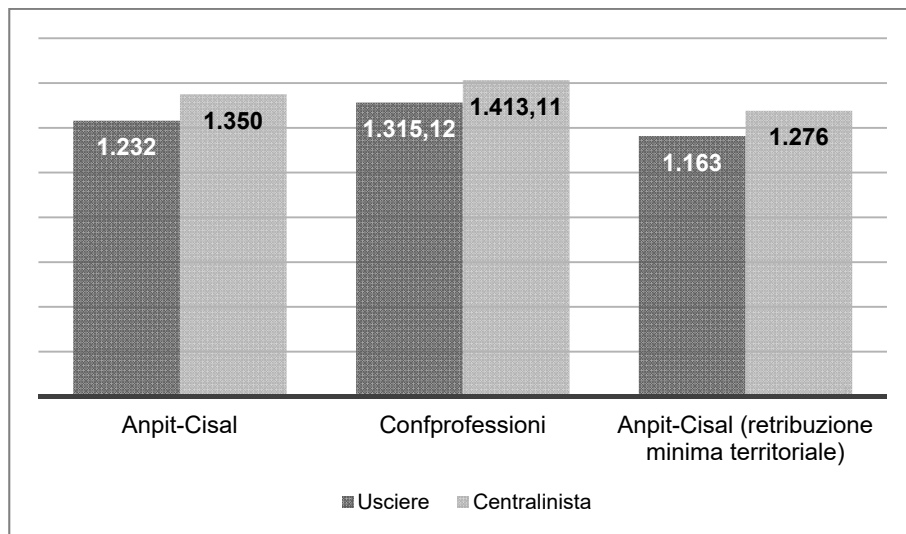
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Mentre per le figure professionali disciplinate dal CCNL per il settore del commercio le differenze retributive sono notevoli rispetto a quelle previste dal CCNL Confcommercio (cfr. grafico 3), anche il trattamento economico previsto dal CCNL Anpit-Cisal per il settore del terziario avanzato resta – sebbene in misura minore – al di sotto dei minimi previsti dal CCNL Confcommercio per il settore dell'ICT (cfr. grafico 13).

Grafico 14 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL N

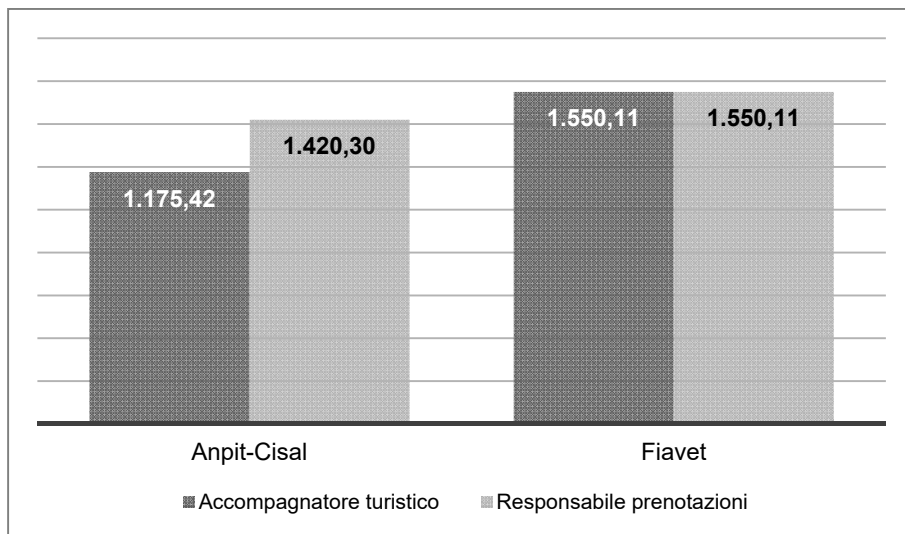
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Relativamente al personale impiegato nel terzo settore e in quello dello sport, si riscontra che il fisioterapista e il dietista percepiscono un salario minore se inquadrati nell'ambito del CCNL Anpit-Cisal, rispetto al trattamento economico prescritto dal CCNL delle cooperative sociali per le medesime figure professionali (cfr. grafico 14).

Grafico 15 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL O

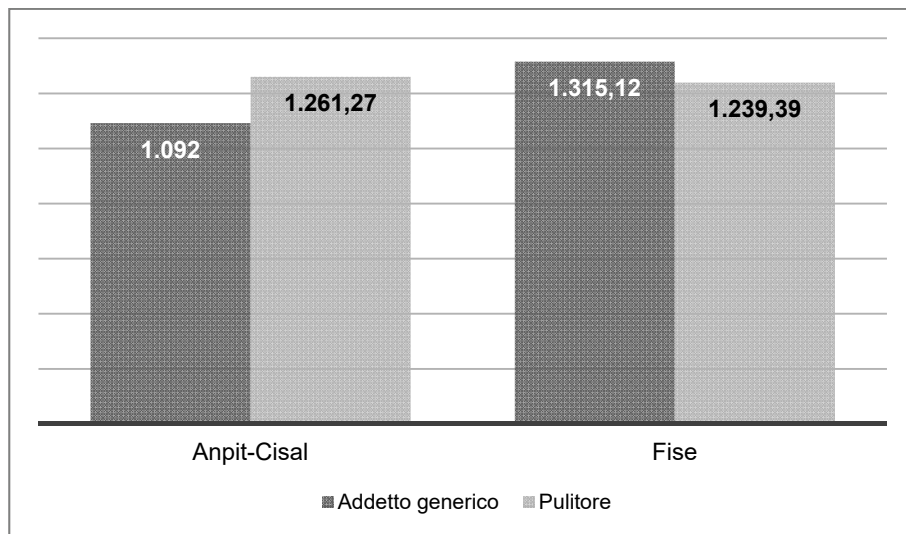
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Il campo di applicazione del CCNL O andrebbe a sovrapporsi a quello del CCNL per gli studi professionali. I mestieri di usciere e centralinista, disciplinati in entrambi i contratti, sono retribuiti in modo differenziale. Peraltro, secondo il CCNL Anpit-Cisal, le differenze retributive maturerebbero anche sulla base dell’allocazione geografica dell’impresa, prevedendo un netto miglioramento per le aziende localizzate nel Nord e un abbassamento ulteriore dei livelli salariali per le imprese allocate al Sud dell’ICT (cfr. grafico 15).

Grafico 16 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL P

Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nell'ambito delle agenzie di viaggio, se l'accompagnatore turistico o il responsabile delle prenotazioni viene inquadrato nell'ambito del CCNL Anpit-Cisal, percepirà un salario inferiore rispetto al quello previsto dal CCNL Fiavet (cfr. grafico 16).

Grafico 17 – Minimi tabellari dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL Q

Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Per quanto concerne il settore del *facility management*, i minimi tabellari per le figure professionali di addetto generico e pulitore ricavati dai due contratti considerati (cfr. grafico 17) mostrano delle lievi differenze se si considera che quello indicato per il CCNL Anpiti-Cisal è il trattamento retributivo per le imprese operanti in Lombardia. Anche in questo caso, infatti, per le imprese operanti nel Mezzogiorno, è possibile erogare, a parità di mansioni, retribuzioni decurtate di circa 200 euro.

Inoltre, notevoli differenze riguardano i sistemi retributivi previsti per alcune tipologie contrattuali. Ad esempio, nei contratti che fanno riferimento al sistema di relazioni industriali Cifa-Confisal, è prevista la c.d. retribuzione di primo ingresso, che ammonta al 75% della retribuzione di approdo, il 1° anno e all'85% il 2° anno ⁽²⁾. Nei medesimi contratti è di-

⁽²⁾ Analoga disposizione, destinata ai “lavoratori di prima assunzione”, è contenuta in tutti i contratti sottoscritti dalla Cisl e dalle federazioni ad essa aderenti; cfr. CCNL C (art. 109); CCNL D (art. 123); CCNL F (art. 83); CCNL G (art. 103); CCNL H (art. 124); CCNL I (art. 122); CCNL J (art. 115); CCNL L (art. 116); CCNL M (art. 131); CCNL N (art. 124); CCNL K (art. 99 ss.); CCNL O (art. 95); CCNL P (art. 126); CCNL Q (art. 71); CCNL R (art. 74).

sciplinata la c.d. retribuzione per le aree svantaggiate, corrispondente tendenzialmente all'80% circa della retribuzione media ⁽³⁾. Peraltro, questa articolazione del sistema retributivo può essere anche regolata diversamente dalla contrattazione di secondo livello (anche in senso peggiorativo).

In tutti i contratti analizzati, inoltre, non è prevista la quattordicesima mensilità mentre è possibile in alcuni casi corrispondere la tredicesima mensilità a ratei e in altri casi è la contrattazione di secondo livello a poter disciplinare le modalità di erogazione della tredicesima.

Notevoli differenze retributive si evidenziano anche nella disciplina prevista per l'apprendistato. In particolare, nel CCNL A, è previsto che un apprendista professionalizzante verrà retribuito con un salario corrispondente al 70% della retribuzione di approdo il 1° anno, all'80% nell'arco del 2° anno e pari al 90% il 3° anno. Fermo restando che già la retribuzione tabellare presenta degli evidenti scostamenti dal CCNL leader di settore ⁽⁴⁾, l'ulteriore riduzione della retribuzione in termini percentuali comporta una notevole differenza di salario tra l'apprendista al quale si applica il CCNL A e l'apprendista che beneficia dell'applicazione del CCNL leader.

4.2. Maggiorazioni varie

Nei contratti sottoscritti dalla Confsal, la maggiorazione per il lavoro straordinario è identica al contratto collettivo leader di riferimento ⁽⁵⁾,

⁽³⁾ Il CCNL B (art. 53) precisa che la riduzione della retribuzione può essere applicata dalle aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), da tutte le aziende con sede produttiva in Comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti di Comune turistico ai sensi delle normative vigenti, e inoltre da tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarato. La disposizione contrattuale prevede anche che «il suddetto regime retributivo differenziato è, altresì, applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività».

⁽⁴⁾ Trattasi del CCNL sottoscritto da Unionalimentari e Confapi con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil il 16 settembre 2016.

⁽⁵⁾ Trattasi dei CCNL sottoscritti rispettivamente da Unionalimentari e Confapi

mentre nei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl, la maggiorazione per il lavoro straordinario rispetto al contratto collettivo leader è minore ⁽⁶⁾.

Inoltre, nella maggior parte dei casi viene dettata una disciplina diversa per la maggiorazione connessa allo straordinario notturno; è previsto, infatti, un aumento graduale della maggiorazione a seconda del numero di ore di lavoro e del giorno in cui viene prestato il lavoro, con un risparmio netto del 15%. Anche le maggiorazioni per il lavoro supplementare sono diversamente quantificate, con un risparmio di circa il 20% rispetto al contratto collettivo leader ⁽⁷⁾. Lo stesso scarto si registra nella regolazione delle maggiorazioni per il lavoro part-time prestato in applicazione delle c.d. clausole elastiche ⁽⁸⁾. Seguono alcuni grafici (cfr. grafici 18, 19 e 20) volti ad illustrare le differenze di trattamento per alcuni settori. La gran parte dei CCNL sottoscritti dall'Anpit e dalla Cisl disciplina le maggiorazioni salariali relative allo straordinario quantificando il corrispettivo con i medesimi valori.

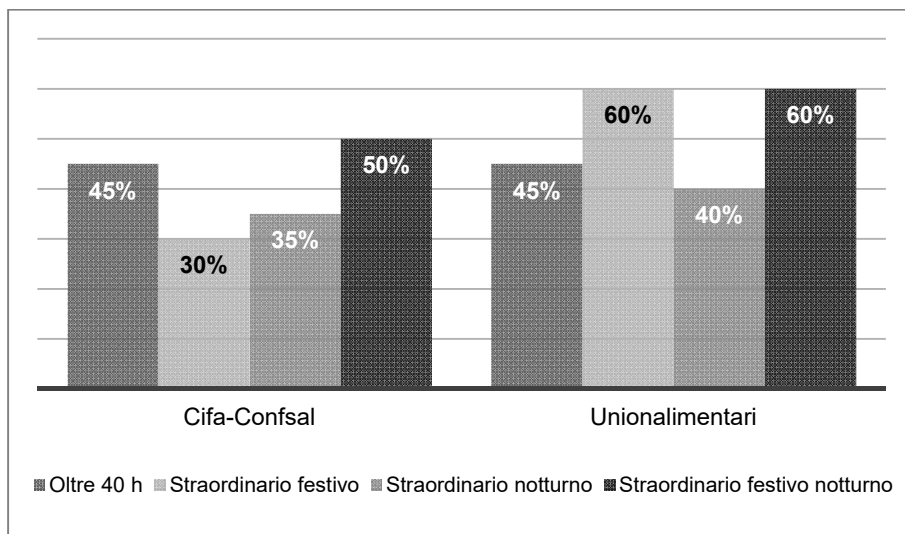
con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil per il settore alimentare e da Confcommercio con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil per il settore del commercio e del terziario.

⁽⁶⁾ A titolo di esempio, è stato riscontrato nell'analisi che mentre nel CCNL Confcommercio la maggiorazione per il lavoro straordinario varia tra il 15% e il 20%, nel CCNL C la maggiorazione varia tra il 14% e il 17%.

⁽⁷⁾ Ad esempio, il CCNL B all'art. 157 prevede che il lavoro supplementare debba essere retribuito con una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base, a differenza del CCNL Confcommercio che prevede una maggiorazione del 35% calcolato sulla quota orario della retribuzione (cfr. artt. 84 e 198).

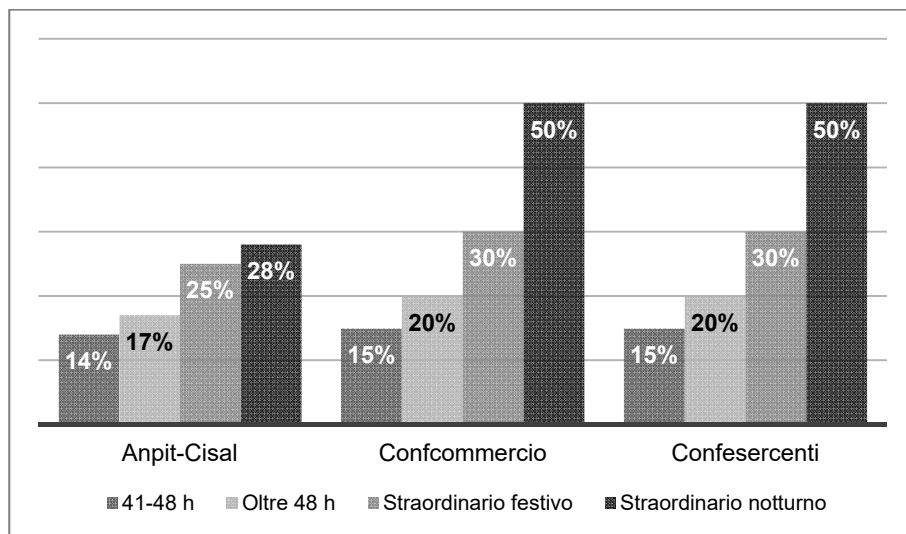
⁽⁸⁾ Mentre il CCNL B all'art. 156 prevede una maggiorazione pari al 15% della retribuzione, il CCNL Confcommercio prevede una maggiorazione del 35% + 1,5% se vi è anche un aumento della durata della prestazione e non una modifica della collocazione temporale della stessa.

Grafico 18 – Maggiorazioni salariali per il lavoro straordinario dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL A



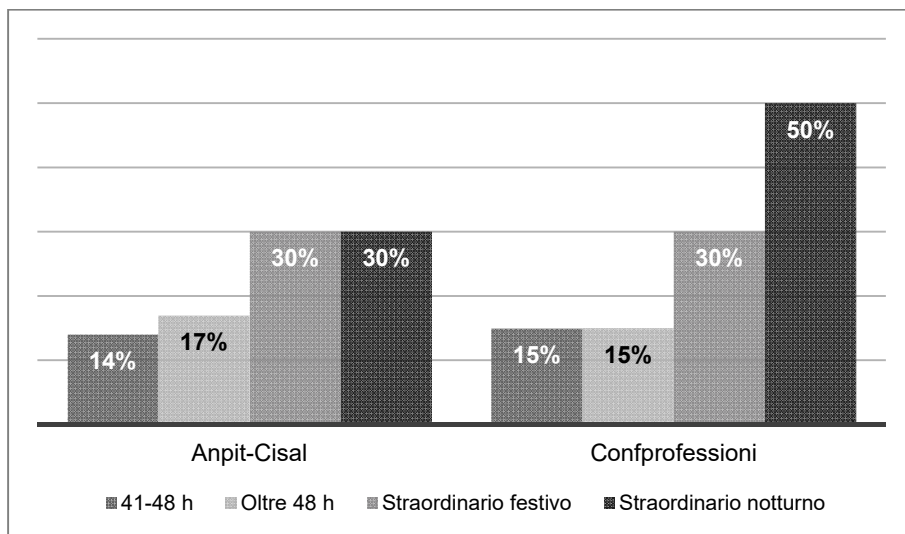
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Grafico 19 – Maggiorazioni salariali per il lavoro straordinario dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL E



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Grafico 20 – Maggiorazioni salariali per il lavoro straordinario dei CCNL relativi al campo di applicazione del CCNL L



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

4.3. Trattamento economico per malattia e infortuni

Nei contratti collettivi sottoscritti dalla Confsal ⁽⁹⁾ è previsto che il periodo di aspettativa non retribuita per malattia non sia indennizzato ⁽¹⁰⁾. Disposizioni simili si trovano anche nei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl ⁽¹¹⁾.

⁽⁹⁾ Cfr. CCNL A (art. 90); CCNL B (art. 83).

⁽¹⁰⁾ Nel CCNL Confcommercio, invece, all'art. 181-*bis* è previsto, in caso di patologie gravi (che comportano terapie salvavita), un indennizzo per i primi 60 giorni del periodo di aspettativa non retribuita.

⁽¹¹⁾ Nel CCNL C (art. 141), ad esempio, è previsto che anche in caso di malattia grave che comporti la richiesta di un periodo di aspettativa non retribuita il lavoratore non avrà diritto a nessun indennizzo, né alla «decorrenza dell'anzianità per alcun istituto».

4.4. Indennità di trasferta e trasferimento

In caso di trasferta, diversi contratti dispongono solo il rimborso delle spese e un'indennità di disagio laddove il lavoratore in trasferta sia occupato in più sedi di attività dell'azienda dislocate nell'ambito della stessa Provincia ⁽¹²⁾. Per quanto concerne il trasferimento, invece, è previsto un termine generale di preavviso di gran lunga inferiore a quelli generalmente praticati da altri sistemi contrattuali e non adeguatamente differenziati a seconda della casistica ⁽¹³⁾. Nel CCNL B, non è previsto, inoltre, un criterio per la quantificazione della diaria (alternativa al rimborso a piè di lista), nonché per il rimborso ⁽¹⁴⁾. In caso di trasloco, il diritto a percepire la diaria/rimborso è esteso inoltre a 5 giorni dall'arrivo del mobilio ⁽¹⁵⁾.

4.5. Periodo di prova

Sempre in materia di trattamento economico-normativo, i contratti collettivi Cifa-Confsal ⁽¹⁶⁾ prevedono che il periodo di prova debba essere calcolato tenendo in considerazione i giorni di "effettivo lavoro" mentre, nei casi di riassunzione di personale con contratto a tempo determinato, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro. Le disposizioni, così come

⁽¹²⁾ Cfr. CCNL A (art. 96); CCNL B (art. 89). Nel CCNL Confcommercio non si stabilisce alcuna indennità di disagio, ma si prevede, in via generale, quanto stabilito per il trasferimento, ossia, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la facoltà per il datore di corrispondere, per le spese di vitto e alloggio, una diaria, nella misura specificamente quantificabile in base all'art. 167, in luogo del rimborso a piè di lista.

⁽¹³⁾ L'art. 89 del CCNL B prevede un preavviso di almeno 20 giorni, disposizione che risulta peggiorativa rispetto a quanto stabilito dal CCNL Confcommercio. In particolare, quest'ultimo detta un'apposita disciplina a tutela dei quadri: 60 giorni di preavviso e aumentati a 80 se vi sono familiari a carico (art. 112); per chi ha responsabilità di direzione esecutiva laddove si determini un cambio di residenza, il preavviso è pari a 45 giorni, aumentati a 70 se vi sono familiari a carico.

⁽¹⁴⁾ Aspetti questi, invece, dettagliatamente disciplinati nel CCNL Confcommercio. In particolare, all'art. 170, è previsto che per un massimo di 9 mesi il lavoratore ha diritto a percepire la differenza del canone di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

⁽¹⁵⁾ Nel CCNL Confcommercio, il diritto è garantito, invece, per 8 giorni.

⁽¹⁶⁾ La clausola è presente tanto nel CCNL A (art. 40) quanto nel CCNL B (art. 42).

formulate, sono incerte e potrebbero comportare il superamento dei 6 mesi quale limite massimo di durata del periodo di prova. Ad essere esclusi dal periodo di prova sono solo «i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente». Questa disposizione risulta esposta a qualche dubbio di legittimità. Infatti, è noto che la giurisprudenza ha sempre negato la legittimità della reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati tra le stesse parti per lo svolgimento delle medesime mansioni, e nei rari casi in cui ne ha riconosciuto la sussistenza, ha sempre ritenuto che occorresse la presenza di una finalità apprezzabile e non elusiva della legge ⁽¹⁷⁾. Pertanto, la possibilità prevista dal contratto collettivo di poter reiterare il periodo di prova significa, in un certo senso, poter usufruire di tutti i vantaggi connessi al periodo di prova (soprattutto per quanto concerne il recesso).

Inoltre, la durata massima del periodo di prova per il personale inquadrato al secondo e terzo livello nel CCNL B è di 90 giorni, anziché 60 come previsto dal CCNL leader ⁽¹⁸⁾.

4.6. Flessibilità in ingresso

In alcuni dei contratti analizzati ⁽¹⁹⁾ sono disciplinate peculiari tipologie contrattuali come il contratto di lavoro per i “lavoratori di primo ingresso” e il contratto di lavoro per i “lavoratori in regime di reimpiego”. Queste particolari tipologie contrattuali presentano rilevanti deroghe ai minimi retributivi. Si tratta, infatti, in entrambi i casi di assunzioni a tempo indeterminato, connotate da retribuzione ridotta per i primi 2 anni dall’assunzione (la misura della riduzione è stabilita direttamente dalle tabelle retributive dei CCNL e non deriva, pertanto, da un criterio di sottoinquadramento del lavoratore) e da un obbligo datoriale di formazione (almeno 80 ore di formazione specifica finalizzata all’acquisizione di

⁽¹⁷⁾ Cfr. Cass. 12 dicembre 2016, n. 25368. La costante giurisprudenza di legittimità ha, precisamente, richiesto la sussistenza di elementi sopravvenuti e quindi ulteriori rispetto a quelli adottati per la prima assunzione (cfr. *ex multis* Cass. 9 febbraio 2017, n. 3469; sul punto si veda anche Cass. 1° settembre 2015, n. 17371).

⁽¹⁸⁾ Cfr. CCNL Confcommercio (art. 106).

⁽¹⁹⁾ Cfr. CCNL A (artt. 38 e 39) e CCNL B (artt. 40 e 41).

competenze di base trasversali e di competenze tecnico-professionali inerenti alla qualifica).

Il contratto di primo ingresso riguarda lavoratori privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione a essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Il contratto di reimpiego, invece, si caratterizza per una disciplina più articolata, in ragione dei soggetti ai quali questo è rivolto: lavoratori over 50, donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, soggetti espulsi dal mercato e percettori di ammortizzatori sociali, soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive.

Le criticità che le due tipologie contrattuali presentano vanno oltre la semplice (ma rilevante) deroga ai minimi retributivi del contratto collettivo leader. Infatti, la regolazione del contratto di primo ingresso si presta ad un'eccessiva discrezionalità che il datore di lavoro può esercitare per giustificare il ricorso a questo strumento. Sotto un diverso profilo, invece, il contratto di reimpiego potrebbe essere viziato in quanto alimenterebbe meccanismi discriminatori connessi all'età e al genere. Ciò che, infine, desta ancora più perplessità è che la contrattazione di secondo livello possa ulteriormente derogare (anche *in peius*) la disciplina dettata dal CCNL.

Ulteriori criticità si riscontrano in relazione alla disposizione che disciplina la c.d. impegnativa di lavoro ⁽²⁰⁾, contenuta nell'80% dei contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl. Questa clausola prevede che «prima dell'assunzione e della sottoscrizione del contratto individuale, le parti (datore di lavoro e lavoratore) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi richiamate». Inoltre, nella medesima clausola è previsto che «il mancato ingiustificato adempimento all'impegno, determinerà alla parte lesa il diritto al risarcimento del danno, così come previsto dalla normativa in materia». La disposizione risulta alquanto dubbia da un punto di vista della legittimità giuridica, in particolare nella parte in cui dispone a carico del recedente dall'accordo (impegnativa), somigliante peraltro ad un contratto preliminare, l'obbligo di

⁽²⁰⁾ Cfr. CCNL D (art. 32); CCNL H (art. 33); CCNL I (art. 32); CCNL J (art. 32); CCNL L (art. 32); CCNL M (art. 32); CCNL N (art. 33); CCNL P (art. 31).

risarcimento. È noto che nel rapporto contrattuale di lavoro vi è una asimmetria che la norma inderogabile provvede a compensare. Disporre una clausola di questo tipo significa andare contro le ragioni di una disciplina e accentuare ancor di più quell'asimmetria che la norma inderogabile cerca di sanare. Peraltro, la giurisprudenza ha già negato la legittimità di clausole simili, ad esempio, in relazione alle c.d. clausole di stabilità del rapporto di lavoro, salvo il caso in cui il datore riconosca un adeguato indennizzo in merito.

È di tutta evidenza, invece, che una clausola di questo tipo potrebbe favorire (o mascherare) rapporti contrattuali incerti e talvolta sommersi, nell'ambito dei quali il lavoratore, sia pure in una fase di ingresso, sarebbe obbligato comunque a prestare la propria attività in favore dell'impresa, senza ricevere un adeguato corrispettivo.

4.7. Licenziamento

L'articolo 117 del CCNL A disciplina il licenziamento per giustificato motivo. In particolare, nella sua seconda parte, la disposizione contrattuale prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si abbia «nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario)». Analoga disposizione è contenuta nell'articolo 110 del CCNL B ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ In realtà, la disciplina del licenziamento per giustificato motivo plurimo si applica fino a un massimo di 4 (non 5) lavoratori. Laddove si preveda il licenziamento di 5 lavoratori trova già applicazione la disciplina del licenziamento collettivo. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, della l. n. 223/1991, infatti, la procedura di licenziamento collettivo si applica «alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione».

4.8. Lavoro stagionale

In un solo accordo ⁽²²⁾ le parti definiscono come “aziende di stagione” quelle che rispettano un periodo di chiusura durante l’anno non inferiore a 3 mesi ⁽²³⁾. In tutti gli altri casi, il contratto collettivo rinvia alle norme di legge in materia.

4.9. Classificazioni del personale e delle mansioni

In materia di mansioni, nei contratti collettivi sottoscritti da Cifa e Confsal vi sono delle disposizioni che disciplinano le mansioni promiscue, prevedendo che queste siano esigibili da parte del lavoratore inquadrato in determinati livelli ⁽²⁴⁾. Peraltro, va notato che la classificazione del personale del CCNL B, strutturata su 8 livelli, privilegia un approccio generalista, privo di indicazioni specifiche sulle attività coinvolte. Nel contratto collettivo c.d. intersettoriale, invece, non è prevista nell’assicurazione per i quadri anche la copertura di spese e assistenza legale, tutela che invece è prevista nel CCNL leader ⁽²⁵⁾.

Rispetto alla disciplina contrattuale ora richiamata, è opportuno rilevare che in base all’articolo 2103 c.c., così come modificato dall’articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015, le mansioni esigibili che possono essere assegnate al lavoratore devono non solo rientrare nel medesimo livello di inquadramento, ma anche nella medesima categoria legale. In questa prospettiva, dunque, il fatto che le mansioni siano indicate in base al livello di inquadramento senza fare riferimento anche alla categoria legale (articolo 2095 c.c.) potrebbe rendere non applicabili le disposizioni in materia di mansioni promiscue.

⁽²²⁾ Cfr. CCNL B (art. 165).

⁽²³⁾ La disciplina di cui all’art. 165 del CCNL B manca nell’ambito del CCNL leader (Confcommercio), dove invece le parti hanno stabilito, all’art. 66-*bis*, che per le aziende situate in zone a prevalente vocazione turistica è prevista la possibilità di assumere lavoratori a termine senza essere vincolate dalle limitazioni quantitative.

⁽²⁴⁾ Trattasi degli artt. 42 e 44 rispettivamente del CCNL A e del CCNL B.

⁽²⁵⁾ Cfr. art. 110 del CCNL Confcommercio.

4.10. Distacco

In alcuni contratti viene anche disciplinato l'istituto del distacco. Le disposizioni prese in esame prevedono che l'invio del dipendente da parte del datore è funzionale non «per soddisfare un proprio interesse» come previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003, bensì «per l'espletamento delle obbligazioni contrattuali operate dal datore di lavoro»⁽²⁶⁾. Ora, la nozione di “interesse” di fonte legale e quella definita dal contratto collettivo non necessariamente coincidono; infatti, è possibile che il distacco possa essere funzionale per riqualificare il lavoratore e far acquisire allo stesso nuove professionalità o una formazione in un determinato campo. Il che poco c'entra con l'espletamento delle obbligazioni del datore di lavoro.

4.11. Riposi settimanali

Negli accordi sono anche disciplinati i riposi settimanali⁽²⁷⁾. In particolare, è previsto che il lavoratore possa concordare la cadenza del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica solo nel caso in cui vi siano esigenze legate a «specifiche credenze etnico-religiose». Non risulta chiaro dalla lettura della disposizione se anche il lavoratore in questione benefici della maggiorazione salariale per il lavoro prestato nel diverso giorno di riposo settimanale concordato, in quanto questa è prevista espressamente solo per il lavoro domenicale.

4.12. Congedi parentali

L'articolo 76 del CCNL B, nel disciplinare i congedi parentali, riprende il trattamento previsto a livello legislativo, stabilendo per la richiesta di fruizione un termine di preavviso di almeno 10 giorni⁽²⁸⁾. A riguardo, si segnala che la legge richiede almeno 5 giorni, il CCNL B ne

⁽²⁶⁾ Cfr. CCNL A (art. 98); CCNL B (art. 91).

⁽²⁷⁾ Cfr. CCNL A (art. 70) e CCNL B (art. 63).

⁽²⁸⁾ Analoga disposizione è contenuta nel CCNL A (art. 83).

concede almeno 10 mentre il CCNL leader prevede almeno 15 giorni ⁽²⁹⁾. Altra disposizione di particolare interesse è legata al c.d. premio presenze. All'articolo 56 del contratto, infatti, è previsto che l'assenza per un periodo di astensione facoltativa collegata alla maternità sarà conteggiata ai fini dell'ottenimento o meno del premio presenze.

4.13. Tipologie contrattuali flessibili

Circa il 70% dei contratti collettivi analizzati, esercita la delega che l'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone a favore delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A prescindere dai dubbi connessi alla formulazione delle disposizioni (cfr. § 4.15), a destare qualche perplessità è anche l'assenza del necessario grado di rappresentatività in capo ai soggetti sindacali stipulanti accordi in funzione di deleghe di legge riservate solo ad alcuni dei soggetti collettivi nel complesso sindacale organizzato.

Le stesse perplessità si riscontrano in tutti i casi in cui i contratti collettivi analizzati introducono ipotesi oggettive per il ricorso al lavoro intermittente; innalzano la percentuale di personale da poter assumere con contratto a termine; disciplinano il rapporto di lavoro part-time modificando la disciplina legale laddove la legge rinvia alla contrattazione collettiva. Non va infatti dimenticato che tutte le volte in cui le disposizioni del decreto legislativo n. 81/2015 rinviano alla contrattazione collettiva, queste vanno lette in combinato disposto con l'articolo 51 del medesimo decreto laddove è previsto che «per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». Pertanto, anche in questo caso, si ripropone il problema del grado di rappresentatività e quindi l'(in)efficacia delle disposizioni che derogano alla disciplina legale.

Vi sono anche casistiche dalle quali risulta che le parti non si sono coordinate con il quadro normativo di riferimento. All'articolo 149 del CCNL B, è previsto che l'azienda che occupi da 0 a 5 dipendenti, possa

⁽²⁹⁾ Cfr. CCNL Confcommercio (art. 187).

assumere massimo 2 lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato. Nel caso in cui, invece, superi i 5 dipendenti, il numero massimo di lavoratori che può essere assunto con un contratto a termine è pari al 40% dei lavoratori a tempo indeterminato. Questa disposizione non si coordina con la clausola di contingentamento prevista per i lavoratori somministrati a termine ed è – oltre le questioni connesse alla rappresentatività – per questa ragione che è destinata ad avere scarsa applicazione. Infatti, all'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2015, così come modificato dal decreto-legge n. 87/2018, è previsto che «salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23, il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato».

Particolare, infine, è la disciplina del contratto di lavoro “extra” o “di surroga”, disciplinato dall'articolo 164 del CCNL B. Secondo la disposizione contrattuale, è possibile ricorrere a questa tipologia contrattuale per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, aventi ad oggetto una lista di attività, che può essere integrata dalla contrattazione decentrata, e quindi «al fine di far fronte a brevi periodi di straordinaria e imprevedibile intensificazione dell'attività e facilitare particolari esigenze organizzative delle aziende operanti nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, e fatto salvo il ricorso al contratto di lavoro accessorio retribuito coi il sistema dei buoni lavoro». La tipologia contrattuale, oltre a parcellizzare ancora di più gli schemi contrattuali per i rapporti di breve durata, si concretizza anche in una evidente sovrapposizione alla disciplina del lavoro intermittente.

Infine, ulteriori perplessità possono essere sollevate in relazione all'articolo 154 del CCNL B laddove nel disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale non individua un orario minimo di durata. Se da un lato, è vero che la legge non prevede un vincolo orario minimo della prestazione lavorativa a tempo parziale al di sotto del quale non si può scendere, tuttavia è bene notare che la formulazione legislativa pare comunque lasciare presupporre una durata minima o, comunque, prestabilita da indicare espressamente nel contratto di lavoro a tempo parziale ai fini della validità o, comunque, della “genuinità” di tale tipo contrattuale. Ciò è confermato dal fatto che il legislatore ha previsto, all'articolo 10,

comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, che in caso di mancata determinazione della durata della prestazione lavorativa il lavoratore può agire in giudizio al fine di ottenere una sentenza che dichiari «la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno» (a partire dalla pronuncia giudiziale), fermo restando il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno (per il periodo antecedente alla pronuncia).

4.14. La contrattazione collettiva di secondo livello

I contratti collettivi sottoscritti nell'ambito del sistema contrattuale Cifa-Confasal contengono delle clausole che consentono alle parti di sottoscrivere a livello territoriale o aziendale «specifiche intese, anche peggiorative, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive» ⁽³⁰⁾. Secondo le disposizioni contrattuali richiamate, le menzionate intese possono essere stipulate per poter raggiungere i seguenti obiettivi: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività.

Invece, le materie che possono essere oggetto di deroga sono diverse, tra le quali figurano i trattamenti retributivi integrativi, i premi di produzione, il pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili, la diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori c.d. di primo ingresso ⁽³¹⁾.

⁽³⁰⁾ La clausola è presente tanto nel CCNL A (art. 10) quanto nel CCNL B (art. 15).

⁽³¹⁾ Le altre materie elencate nei CCNL A e B oggetto di deroga da parte della contrattazione decentrata sono: trasformazione della 14^a mensilità e/o premio presenze in premi di produttività; diverso trattamento degli aumenti periodici di retribuzione; diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario; indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali; politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali; orario di lavoro, flessibilità, banca delle ore e determinazione dei turni feriali; modalità di assegnazioni del carico di lavoro; individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità; superamento del limite stabilito per il lavoro sup-

La disposizione presenta delle evidenti affinità con l'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, ma con una portata applicativa molto più ampia. Infatti, gli articoli 10 e 15 consentono alle parti di derogare anche *in peius* istituti che non sono invece richiamati nell'articolo 8, quali il trattamento retributivo, la parità di trattamento, la tutela del lavoro femminile e la

plementare nel caso di lavoro a tempo parziale; interruzione dell'orario giornaliero di lavoro; intervallo per la consumazione dei pasti; ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria; istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei 3 o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore; adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamati da particolari esigenze produttive aziendali; diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro; regolamentazione del nastro orario stagionale; pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione tempi vita e lavoro; tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori; welfare e assistenza sanitaria integrativa; disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'ente bilaterale; determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi; diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato; diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato stagionale; diversa regolamentazione della disciplina per i lavoratori di primo ingresso; definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro; individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta; regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente; regolamentazione/istituzione dei servizi mensa o buoni pasto per le aziende del settore turismo; adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda; ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato; stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone l'eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo; interventi mirati ad una diversa organizzazione del lavoro nelle aziende caratterizzate da un'elevata stagionalità, in fase di avvio o operanti in contesti produttivi particolarmente depressi; definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del CCNL; eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e applicazione delle eventuali sanzioni in caso di violazione; disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e, infine, la tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori. Le disposizioni dei due contratti collettivi dedicate al decentramento contrattuale, infine, contengono un rinvio aperto e generico alla contrattazione di secondo livello, la cui portata applicativa non è di facile comprensione: potrà essere oggetto di regolazione delle specifiche intese «tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività». La clausola di chiusura è molto vaga e soggetta ad un'interpretazione che renderebbe ambigua l'applicazione della norma: non si comprende, in altre parole, se la derogabilità *in melius* del contratto collettivo nazionale sia volta alla tutela dei dipendenti attraverso l'introduzione di trattamenti di miglior favore oppure alla realizzazione dei menzionati obiettivi.

Anche i contratti collettivi sottoscritti dalla Cisl e dalle federazioni ad essa aderenti contengono ampi margini di intervento per la contrattazione di secondo livello. Anche in questo caso, è presente una disposizione negoziata sulla falsa riga dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 (contrattazione di prossimità) con l'aggiunta della possibilità di intervento anche sulla retribuzione in caso di crisi aziendale ⁽³²⁾.

4.15. Sciopero

Alcuni contratti collettivi tra quelli analizzati ⁽³³⁾, contengono anche delle disposizioni in materia di diritto di sciopero. Infatti, queste disposizioni prevedono che l'ente bilaterale di riferimento del sistema contrattuale dovrà redigere un codice di condotta al quale le parti dovranno attenersi. È abbastanza inusuale che per ragioni connesse alla costruzione di «nuove relazioni sindacali e sociali» con «l'intento di accrescere la soli-

⁽³²⁾ A titolo di esempio, si riporta quanto previsto nel CCNL C in materia di contrattazione di secondo livello (art. 20, punto 8): «fermo restando che eventuali deroghe *in pejus* rispetto ai diritti contrattuali, per essere operative, necessitano della validazione da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale (ENBIC), mediante Accordi di secondo livello, approvati da Referendum, sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione».

⁽³³⁾ Cfr. CCNL A (art. 16) e CCNL B (art. 18).

darietà tra le diverse espressioni dei lavoratori», si ricorra ad un codice di condotta che non si comprende quali valori dovrebbe bilanciare rispetto al diritto di sciopero. Nel pubblico impiego, infatti, la ragione dell'intervento legislativo si spiega nella misura in cui vi sono degli evidenti limiti esterni derivanti da altri diritti costituzionali (quelli dell'utenza) da contemperare con il diritto di sciopero.

4.16. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro

Diverse disposizioni di alcuni dei contratti considerati ⁽³⁴⁾ sono dedicate alle RSA. In alcune di queste sono disciplinate le modalità di comunicazione con le quali l'organizzazione sindacale mette a conoscenza l'impresa circa la presenza e/o la costituzione di organismi rappresentanti i lavoratori. In altre disposizioni, invece, sono richiamate le disposizioni di legge e di contratto in materia di RSA e RSU. La formulazione letterale delle clausole lasciano intendere che sia possibile costituire entrambe, nonostante la Confasal sia firmataria degli accordi che prevedono la sostituzione della RSA con la RSU.

Nei contratti sottoscritti dalla Cisl e dalle federazioni ad essa aderenti è prevista l'istituzione del rappresentante sindacale territoriale (RST), che potrà operare in quei contesti aziendali che non ricadono nel campo di applicazione dell'articolo 19 della legge n. 300/1970. In particolare, i contratti prevedono che questa figura, autonoma e distinta rispetto alla RSA e alla RSU, operi nelle aziende che «hanno meno di 16 dipendenti in ciascuna sede autonoma»; il RST inoltre ha anche potere di negoziare accordi integrativi di secondo livello, una volta nominato «congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL» ⁽³⁵⁾.

5. La contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi

L'articolo 140 del CCNL A, richiamando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, lettera a, del decreto legislativo n. 81/2015, prevede che «le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipu-

⁽³⁴⁾ Trattasi degli artt. 18, 19 e 20 del CCNL A e degli artt. 20, 21 e 22 del CCNL B.

⁽³⁵⁾ Cfr. CCNL C (art. 6).

lare contratti di collaborazione coordinata e continuativa» in virtù di «particolari esigenze produttive ed organizzative del settore» e «nel rispetto delle norme» indicate nel contratto. Una clausola simile è contenuta anche nell'articolo 91 del CCNL B. Tuttavia, l'accordo non individua quali siano le esigenze produttive e organizzative del settore tali da indurre le parti a dettare un'apposita disciplina dei rapporti di collaborazione. Inoltre, entrambi i CCNL consentono al contratto individuale la possibilità di indicare «tempi e modalità di accesso ai locali del committente»; una disposizione che sembrerebbe in linea con l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, salvo poi richiamare l'autonomia organizzativa e il coordinamento previsto dall'articolo 409 c.p.c. Pertanto, la disciplina collettiva non risulta essere del tutto chiara.

La medesima carenza si registra nei CCNL D, I, L, M, N, P e J, nonostante la Cisl abbia sottoscritto un accordo interconfederale in materia di rapporti di collaborazione che all'articolo 3 prevede l'individuazione delle «specificità dei settori produttivi [...] in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». In questi contratti, viene solo stabilito che vi è l'esigenza di regolare i contratti di collaborazione in attuazione della delega prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015, poiché vi sono «figure professionali che operano con caratteristiche simil professionali e che possono avere livelli di responsabilità equiparabili a quelli dei Lavoratori Autonomi, ma in un contesto di Collaborazione Continuativa di carattere prevalentemente personale e non etero organizzata»⁽³⁶⁾. Unico caso è rappresentato dal CCNL H, che all'articolo 128 si limita solo ad elencare le «figure professionali» per le quali è stata dettata un'apposita disciplina in virtù dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*. Restando sul versante della regolazione, alcuni dei CCNL analizzati non si occupano di dettare una disciplina, rimandandola alla contrattazione di secondo livello⁽³⁷⁾.

Ulteriori criticità si riscontrano in relazione a quella clausola che, a fronte di «collaborazioni svolte con le modalità proprie del lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c. o per figure professionali contrattualmente non previste» riconosce al collaboratore il «diritto di chiedere la prosecuzione

⁽³⁶⁾ Cfr. CCNL D (art. 36), CCNL I (art. 123), CCNL L (art. 36), CCNL M (art. 36), CCNL N (art. 128), CCNL P (art. 35) e CCNL J (art. 36).

⁽³⁷⁾ Cfr. CCNL F (art. 17).

della collaborazione qualificata come rapporto di lavoro dipendente. In tal caso, l'anzianità convenzionale del dipendente decorrerà dall'inizio della collaborazione trasformata»⁽³⁸⁾. La disposizione risulterebbe *contra legem* in quanto in caso di conversione (giudiziale) del rapporto di collaborazione in rapporto di lavoro subordinato questa opera sempre *ex tunc* e non *ex nunc*. Conseguentemente, in caso di conversione del rapporto, anche l'anzianità di servizio deve essere calcolata a partire dal momento in cui il giudizio ha accertato che la relazione tra le parti è stata condotta secondo le caratteristiche dell'articolo 2094 c.c.

⁽³⁸⁾ Cfr. CCNL H (art. 133). La medesima clausola è contenuta nei CCNL D (art. 128), I (art. 41), L (art. 41), M (art. 41), N (art. 133) e P (art. 40).