

Sezione I

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA: I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL) NEL 2019

SOMMARIO: *Quadro di sintesi*. – 1. Tendenze generali in materia di assetti contrattuali e contenuti dei rinnovi contrattuali nel 2019. – 2. I sistemi di relazioni industriali davanti ai mega-trend di cambiamento del lavoro. – 3. *Segue*: i rinnovi CCNL Cemento, laterizi e lapidei: verso un Comitato bilaterale dei materiali da costruzione comune ai tre settori. – 4. Il ruolo della formazione. – 5. Politiche salariali. – 6. Classificazione, inquadramento e organizzazione del lavoro. – 7. *Segue*: ulteriori profili normativi concernenti l'organizzazione del lavoro. – 8. Il (difficile) rapporto tra legge e contrattazione collettiva. – 9. *Segue*: gli accordi sulla stagionalità. – 10. Welfare. – 11. Salute, sicurezza e ambiente. – 12. *Segue*: lo sviluppo sostenibile nel rinnovo del CCNL Cemento. – 13. Mercato del lavoro e appalti.

Quadro di sintesi

Il minimo comune denominatore di questa ondata di rinnovi contrattuali è la diffusione di una cultura della partecipazione indirizzata a rispondere alle sfide imposte dai mega-trend di cambiamento del mercato del lavoro, in primis quello tecnologico ed energetico. Emerge la consapevolezza delle parti di una maggiore condivisione del valore dello sviluppo sostenibile dei settori, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca e dell'inclusione sociale. In particolare, viene valorizzata la funzione delle Commissioni bilaterali e degli Osservatori, come leva strategica competitiva in materia di welfare, protagonista di interventi riguardanti soprattutto il benessere della persona e di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, innovazione dei processi di produzione e professionale oltre a significativi seppur non diffusi interventi di governo delle transizioni occupazionali.

Si conferma, in tutti i CCNL, il ruolo della contrattazione decentrata, a cui è affidato il compito di far vivere le politiche contrattuali nei luoghi di lavoro e, circolarmente, sperimentare soluzioni innovative nell'organizzazione del lavoro. Sul piano dello sviluppo professionale, in alcuni casi si afferma l'esigenza di una formazione congiunta con i singoli lavoratori al fine di condividere lo scenario di riferimento e di individuazione degli strumenti in grado di gestire il cambiamento. In quest'ottica l'onere di una formazione responsabile e proattiva del proprio sviluppo professionale ricade sul dipendente. In altri casi, invece, vediamo la promozione di percorsi intesi al potenziamento di collaborazioni con le istituzioni formative e scolastiche. Ciò è in linea con una visione che gradualmente si viene consolidando e vede nel sistema delle relazioni

industriali la creazione di processi di conciliazione capaci di accrescere un proficuo rapporto di collaborazione tra imprese, lavoratori, parti sociali e territorio.

Spiccano inoltre alcuni interventi sui sistemi di classificazione e inquadramento che sono propedeutici ad un'azione di ampliamento o aggiornamento della struttura produttiva dei diversi settori e di conseguenza della sfera di applicazione dei contratti collettivi. Altri interventi riguardanti l'organizzazione del lavoro si sostanziano in clausole specifiche relative alla disciplina dell'orario di lavoro e alla flessibilità in entrata e in uscita. La tornata di rinnovi contrattuali del 2019 riflette, infine, l'impegno delle categorie di adeguare gli assetti negoziali agli aggiornamenti del quadro normativo oltre ad un sostanziale cambiamento dei contenuti contrattuali, rendendo gli stessi più funzionali a contribuire maggiormente alla creazione di valore aggiunto e occupazione. La materia del contratto a termine è tra quelle che registrano la frequenza contrattuale più alta: in particolare, l'istituto della stagionalità, in deroga alla disciplina del c.d. decreto dignità, è stato particolarmente valorizzato nei rinnovi contrattuali del 2019.

1. Tendenze generali in materia di assetti contrattuali e contenuti dei rinnovi contrattuali nel 2019

La tornata di rinnovi contrattuali nel 2019 ha riguardato 35 CCNL sottoscritti dalle federazioni di settore aderenti a Cgil, Cisl e Uil (si veda la tabella riepilogativa). In molti casi si tratta di rinnovi contrattuali di significativa importanza per il valore economico e occupazionale dei settori coinvolti (es. CCNL Bancari, CCNL Elettrici, CCNL Cemento, CCNL Gas e acqua, CCNL Energia e petrolio). Contestualmente, si osservano contratti collettivi altrettanto importanti sul piano contenutistico, ma rivolti a specifiche categorie di lavoratori e lavorazioni di beni e servizi, come ad esempio il CCNL per gli ormeggiatori e i barcaioi, il CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, il CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di noleggio autobus con conducente, il CCNL per le imprese esercenti di servizi di appalto alle amministrazioni militari, il CCNL del settore coibenti e termoacustiche.

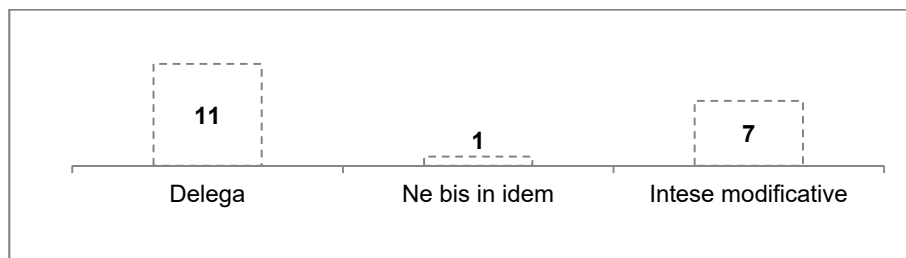
Variabile da settore a settore è anche la portata dei rinnovi sul piano dell'ampiezza degli interventi. L'intesa nel settore dell'energia e del petrolio, ad esempio, rappresenta una riscrittura quasi integrale del testo che aggiorna e semplifica l'intero impianto normativo e salariale, consideran-

do inoltre le nuove tematiche sociali e gli effetti legati alla transizione energetica. In altri casi, gli interventi sono minimali o comunque si innestano su testi contrattuali consolidati al solo fine di disciplinare determinati istituti (es. la stagionalità, *infra*, § 9). Di particolare rilevanza per contenuti e ambito di copertura intersettoriale è il rinnovo del CCNL per i dirigenti industriali (Confindustria-Federmanager), con il quale si consolida un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale, di cui le parti sottolineano la valenza strategica quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

Il 2019 è stato contraddistinto anche da importanti novità nel metodo e nei contenuti degli accordi di rinnovo. Novità che se da un lato confermano una certa continuità con le tradizionali strutture e dinamiche della contrattazione di categoria, per come definite nei principali accordi interconfederali, dall'altro mettono in luce non pochi segnali di erosione della capacità delle parti sociali nazionali di stabilire e far rispettare regole comuni, specie di carattere procedurale, applicabili trasversalmente a tutti i settori produttivi. E del resto anche l'accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018 aveva apportato significative novità contenutistiche e procedurali rispetto alle regole vigenti in altri sistemi confederali, soprattutto, come si dirà, in materia di trattamenti retributivi.

In questo contesto, si consolida un trend di crescente favore verso una più convinta e ordinata affermazione della contrattazione decentrata, dove la sfida della partecipazione al cambiamento può assumere una nuova veste, tramutandosi in opportunità feconde. Tutti i CCNL rinnovati nel 2019 che intervengono sull'articolazione degli assetti contrattuali confermano la principale tecnica di coordinamento tra i diversi livelli di contrattazione, che vede il contratto di categoria definire, in concorso con le deleghe di legge in favore della contrattazione collettiva, le aree di intervento del contratto di secondo livello, alternativamente aziendale o territoriale (grafico 1). Tutto ciò ferma restando la previsione di clausole di deroga (c.d. disciplina delle intese modificative) che rappresentano, di fatto, l'eccezione a questa regola di coordinamento. Il principio del *ne bis in idem* è praticamente sparito dalla contrattazione di categoria.

Grafico 1 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative all'articolazione degli assetti contrattuali



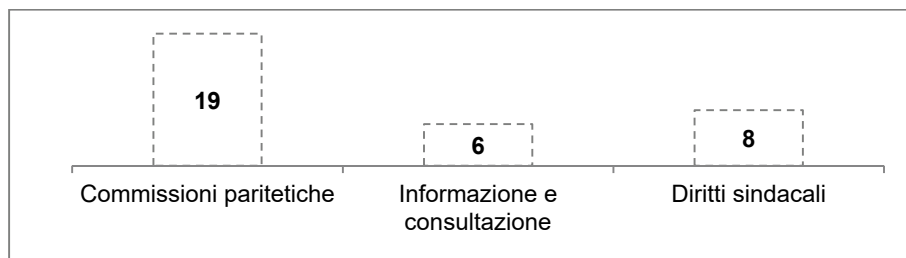
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

2. I sistemi di relazioni industriali davanti ai mega-trend di cambiamento del lavoro

I rinnovi contrattuali del 2019 segnano il sostanziale superamento della contrattazione in tempo di crisi, anche se le narrative adottate negli accordi di rinnovo tendono ancora ad enfatizzare, in diversi casi, problemi di competitività delle aziende del settore. Esemplificativo in tal senso è il CCNL Agenzie di viaggi, nell'ambito del quale le parti prendono atto che i conflitti internazionali ed i frequenti attentati terroristici continuano a provocare significative contrazioni e in alcuni casi battute d'arresto in termini di domanda di servizi per destinazioni turistiche di primaria importanza per il mercato italiano.

Due terzi dei rinnovi contrattuali costituiscono Osservatori e Commissioni bilaterali cui viene affidato il presidio paritetico di tematiche importanti che vanno dall'inclusione sociale alla transizione tecnologica e ambientale. Tramontata l'era della contesa industriale, nella quale il contratto collettivo si affermava quale strumento di composizione del conflitto tra capitale e lavoro, l'attitudine e le infrastrutture partecipative che contraddistinguono la contrattazione collettiva del 2019 cominciano a determinare anche una graduale maturazione dei contenuti contrattuali, nella direzione di accompagnare e indirizzare il cambiamento epocale del sistema socio-economico nel suo complesso, con misure che via via vanno assumendo una proporzionale portata innovativa.

Grafico 2 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina del sistema di relazioni industriali



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Le risposte ai mega-trend di cambiamento del lavoro passano, generalmente, dalla bilateralità e da un approccio partecipativo alle relazioni industriali. Nel settore elettrico, ad esempio, le parti riconoscono nell'Osservatorio bilaterale di settore la sede per esaminare le tematiche della transizione energetica e i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi. Significativa nel rinnovo del CCNL Bancari è l'istituzione di un Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria con funzioni di cabina di regia, fortemente voluto dai sindacati (ne faranno parte gli stessi segretari generali) e accolto dalle imprese con l'obiettivo di elaborare proposte per cogliere le opportunità e mitigare i rischi della rivoluzione tecnologica in atto nel settore.

Più in generale, l'osservazione delle premesse e dei contenuti della contrattazione nazionale restituisce la chiara indicazione di come le parti sociali stiano tentando di far propri modelli di relazioni industriali improntati ai principi della partecipazione. Esemplificative in tal senso sono le previsioni del rinnovo 2019 del CCNL Energia e petrolio, nella parte in cui il contratto nazionale non solo consente di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, ma definisce anche in termini di opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici d'impresa.

3. *Segue: i rinnovi CCNL Cemento, laterizi e lapidei: verso un Comitato bilaterale dei materiali da costruzione comune ai tre settori*

I rinnovi dei CCNL Cemento, laterizi e lapidei hanno introdotto innovazioni significative nelle relazioni industriali e contrattuali dei tre settori. In un'ottica di cooperazione e di crescente implementazione dei rispettivi accordi, le parti hanno infatti concordato sull'opportunità di costruire un sistema bilaterale unico di relazioni industriali attraverso la creazione di un gruppo di lavoro sulla bilateralità. Quest'ultimo, a sua volta, dovrà presentare alle parti medesime un progetto riguardante la costituzione di un organismo paritetico denominato Comitato bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC), che andrà a sostituire il precedente Comitato paritetico nazionale (CPN).

Le disposizioni contrattuali prevedono che il gruppo di lavoro sulla bilateralità debba essere composto da 6 rappresentanti delle OO.SS. e da 6 rappresentanti delle rispettive associazioni di categoria per ciascun settore. Il progetto dovrà essere elaborato dai tre settori congiuntamente e dovrà contenere indicazioni riguardanti non solo gli aspetti costitutivi e organizzativi del Comitato, ma anche le materie di sua specifica competenza. A titolo esemplificativo, nei rispettivi contratti si fa riferimento a temi differenti e trasversali che spaziano dalla sicurezza sul lavoro al welfare integrativo/generativo, passando per la formazione professionale e gli andamenti occupazionali nel settore fino ad arrivare al monitoraggio dell'evoluzione tecnologica e allo sviluppo sostenibile.

Al momento della costituzione, il CBMC sarà anch'esso composto da 6 rappresentanti delle OO.SS. e da 6 rappresentanti delle associazioni di categoria per ciascun settore produttivo. Il Comitato si riunirà due volte l'anno in via ordinaria e ogniqualvolta lo riterrà necessario su richiesta di una delle due componenti. Al fine di attuare il proprio programma dei lavori, il Comitato potrà avvalersi di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici o da organismi specializzati, potendo esprimere indirizzi e orientamenti sulle relative materie.

Gli accordi prevedono poi la possibilità che alle riunioni del CBMC partecipino tecnici esterni scelti in via preventiva dalle parti stipulanti sulla base della specifica materia oggetto di interesse. In caso di problematiche relative alla costituzione o al funzionamento del CBMC, le parti po-

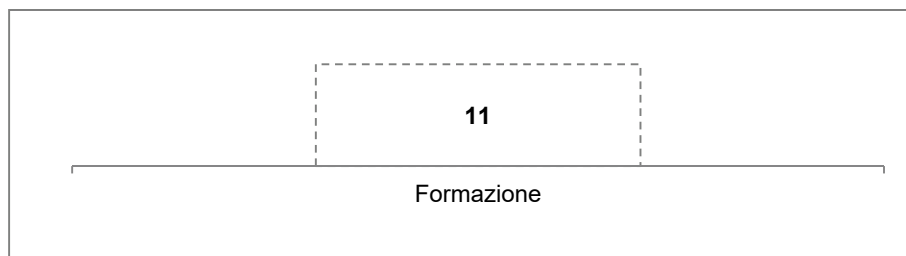
tranno intervenire per individuare le possibili soluzioni. Inoltre, le parti potranno esprimere delle valutazioni autonome sulle iniziative di politica legislativa e regolamentare riguardanti il mercato del lavoro.

In conclusione, la costituzione del CBMC rappresenta l'espressione della volontà delle parti stipulanti di dar vita a un meccanismo nuovo in grado di creare un legame tra settori affini ma comunque regolati da CCNL differenti. Si tratta di uno sviluppo significativo che va nella direzione di promuovere un maggior coordinamento delle relazioni industriali e della bilateralità in diversi settori e che, auspicabilmente, potrà essere esteso o replicato in altre categorie se è vero che i confini settoriali della nostra economia, nel prossimo futuro, tenderanno sempre di più a sfumare.

4. Il ruolo della formazione

Partecipazione e responsabilità congiunta sono anche le parole chiave quando nei contratti collettivi si disciplina il bene comune per eccellenza: la formazione (es. CCNL Energia e petrolio; CCNL Elettrici; CCNL Bancari). In questo senso, accanto ai più tradizionali e generici impegni a garantire ai dipendenti un'adeguata offerta formativa, da concordare con le organizzazioni sindacali, emerge la necessità di affidare al singolo lavoratore, in misura via via crescente, la responsabilità di partecipare alle attività di formazione e prendersi direttamente cura del proprio percorso di sviluppo professionale in modo proattivo.

Grafico 3 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina della formazione



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In diversi casi, i percorsi di formazione sono specificatamente indirizzati a rispondere a determinate sfide settoriali, tra le quali spiccano quelle legate alla digitalizzazione, allo sviluppo di Industria 4.0 e alle crescenti transizioni occupazionali. In alcuni casi, le parti formalizzano un esplicito diritto soggettivo alla formazione, sulla scorta dell'esperienza del CCNL Metalmeccanici 2016 (es. CCNL Elettrici), assegnando contestualmente la relativa attuazione a Comitati settoriali e ai fondi derivanti dagli enti bilaterali deputati allo sviluppo professionale del comparto.

Ulteriori percorsi di innovazione si registrano nella direzione di potenziare la collaborazione con le istituzioni formative e scolastiche anche a livello territoriale. Il CCNL Lapedei PMI, ad esempio, avvia una collaborazione con istituti scolastici per la promozione di percorsi di orientamento e formazione nei territori. In alcuni casi, si prevedono forme di sostegno alle imprese che erogano formazione. Il CCNL Bancari, ad esempio, prevede prestazioni economiche a favore delle aziende che erogano formazione a lavoratori soggetti a mutamenti organizzativi e che svolgono alternanza formativa di qualità. In quest'ultimo rinnovo contrattuale sono stati adottati interessanti ritocchi alla disciplina della formazione del personale e della valutazione dello stesso, nell'ottica di riconoscerne e valorizzarne la funzione "strategica", la "efficacia ed effettività" anche nelle modalità *smart learning*, ovvero di formazione a distanza sulla base di possibili intese aziendali che dovranno tuttavia salvaguardare la volontarietà del ricorso a modalità flessibili. Si conferma che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali da parte del personale non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempienza del dovere di collaborazione.

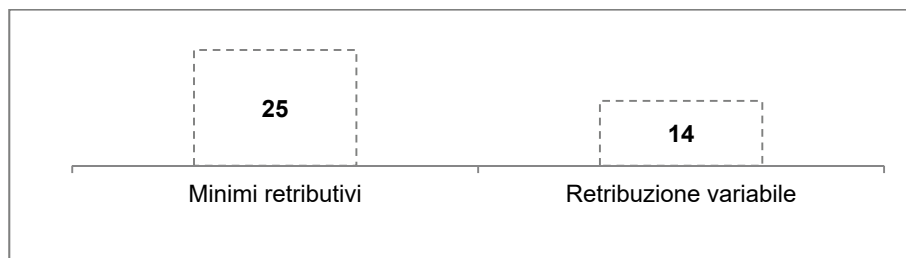
Non decollano invece le previsioni contrattuali relative alla certificazione dei percorsi formativi. Accanto alla sperimentazione avviata nel settore energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie prevede che al momento della cessazione del rapporto di lavoro o comunque dietro richiesta del lavoratore l'azienda rilascerà un'attestazione, eventualmente con documentazione opportuna, del percorso formativo erogato durante almeno gli ultimi 5 anni del rapporto di lavoro stesso.

5. Politiche salariali

Sul piano della politica salariale, si registra una elevata eterogeneità delle soluzioni tecniche adottate per il rinnovo dei minimi retributivi. Diversi accordi hanno previsto indennità di vacanza contrattuale che si sommano alle tranches di aumento dei minimi tabellari, a loro volta variabili in ragione del periodo di vigenza del rinnovo, dato quest'ultimo indicativo di una tendenza verso una maggiore diversificazione settoriale delle regole contrattuali. Se negli ultimi anni infatti la durata triennale degli accordi seguiva nella quasi totalità dei casi l'indicazione programmatica degli accordi interconfederali sottoscritti dal 2009 in avanti, con i rinnovi del biennio 2017-2018 si osserva una oscillazione del dato diversificata su base settoriale. Prassi, quest'ultima, avallata dall'accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018.

Tra le principali novità introdotte dal predetto accordo interconfederale, la disciplina del c.d. trattamento economico minimo (TEM) ha trovato piena attuazione in alcuni rinnovi contrattuali (pochi invero), tra cui nel CCNL Attività minerarie e nel CCNL Elettrici. In questi casi, ai fini dell'aggiustamento dei livelli retributivi al tasso di inflazione non è considerato più il valore retributivo medio o il c.d. valore punto dell'accordo interconfederale del 2009, ma i soli, veri e propri, minimi tabellari, con esclusione quindi di ogni ulteriore voce economica prevista dal CCNL. Il rinnovo del CCNL Elettrici, in particolare, ha previsto un sistema di adeguamento dei TEM allo scostamento dell'inflazione nel periodo di vigenza del CCNL, da valutare alla prima data utile in cui saranno ufficializzati i dati consuntivi dell'IPCA. Il CCNL Energia e petrolio ha adottato invece il sistema *ex ante*, che prevede la verifica degli scostamenti inflattivi dell'IPCA rispetto ai valori programmati, prevedendo un meccanismo di allineamento del TEM attraverso il nuovo istituto dell'EDR, che assume il ruolo di ammortizzatore di tali scostamenti. Nel settore minerario, le somme definite per l'aumento dei minimi non saranno suscettibili di alcuna modifica economica relativa alla verifica dell'inflazione nel triennio.

Grafico 4 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina della retribuzione



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Allo scopo di favorire la diffusione di modelli retributivi coerenti con la figura del dirigente, nel CCNL Confindustria-Federmanager è stato aggiunto un quarto modello di *management by objectives* (MBO) che potrà essere attuato dalle aziende che non hanno in essere piani incentivanti. Tale modello divide l’incentivo in due parti: una prima parte di MBO è valutata su base annuale (sistema di incentivazione “a breve termine”) ed è finalizzata a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento; una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (c.d. *long term incentive*), per esempio un triennio, è caratterizzata da percentuali di maturazione differenziate nel periodo di differimento. Da un punto di vista operativo, il 50% del MBO sarà erogato al raggiungimento del risultato annuale mentre il restante sarà corrisposto in via differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

Diversi rinnovi contrattuali nel periodo di riferimento hanno previsto il superamento di istituti come gli scatti di anzianità per i nuovi assunti. Generalmente, queste risorse sono destinate al finanziamento dei fondi di assistenza sanitaria o di previdenza complementare. Nel CCNL per i dirigenti industriali, in via transitoria, l’istituto degli scatti biennali è rimasto in vita soltanto per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 e per un massimo di 10 scatti, pertanto continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa di 129,11 euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con la qualifica e con effetto dal 1° giorno del mese successivo al biennio stesso. Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità ai sensi di tale disciplina transito-

ria possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

Di significativo impatto positivo sui costi del personale è la proroga della clausola (già presente nei precedenti contratti, ma che mantiene il carattere transitorio) nel CCNL Bancari secondo la quale il trattamento di fine rapporto si calcola unicamente sulle voci stipendio e scatti di anzianità. D'altro canto, i sindacati hanno molto insistito per azzerare il gap esistente fra i neo-assunti con livello retributivo di inserimento professionale e i destinatari del trattamento economico pieno previsto dal CCNL. La misura, inserita un paio di contratti fa allo scopo di favorire le assunzioni e già ridotta nel contratto del 2015, è stata considerata dalle organizzazioni dei lavoratori particolarmente iniqua. Come già deciso in occasione del predetto contratto del 2015, all'annullamento di tale differenza provvederà il FOC (Fondo per il sostegno all'occupazione) tramite un importo denominato appunto "integrazione *ex* FOC". In materia economica, una ulteriore modifica sostanziale è costituita dall'unificazione in un unico livello retributivo della prima e della seconda area professionale, tramite un innalzamento in favore degli appartenenti alla prima.

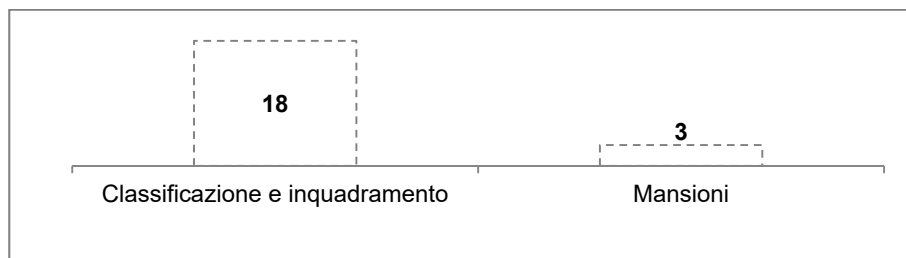
6. Classificazione, inquadramento e organizzazione del lavoro

Speculari alla questione salariale, si segnalano numerosi interventi modificativi sui sistemi di classificazione e inquadramento del personale. La materia è toccata in due terzi degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2019. Da evidenziare, in particolare, i tentativi avviati in alcuni settori produttivi di ridefinire, adattare e talvolta ampliare la copertura merceologica del contratto collettivo, in risposta a cambiamenti strutturali nei contenuti del business (es. CCNL Attività minerarie, CCNL Energia e petrolio, CCNL Elettrici, CCNL Bancari, CCNL Trasporto aereo), con conseguenti aggiustamenti dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Nel settore del trasporto aereo, ad esempio, è stata aggiunta una specifica sezione per le attività di c.d. *handling*, relative a tutti gli addetti delle aziende che si occupano di servizi di carico e scarico bagagli, trasporto passeggeri, check-in, mentre nel CCNL Attività minerarie è stato esteso il

campo di applicazione contrattuale alle attività di bonifica e recupero dei siti minerari dismessi. Nel settore del credito, sono state esplicitamente attratte nell'area contrattuale le attività di gestione dei crediti "deteriorati" e dei crediti c.d. *unlikely to pay*, cioè quei crediti che, secondo le banche, difficilmente verranno rimborsati, ad esempio perché associati a posizioni debitorie di soggetti che hanno difficoltà a rimborsare un prestito. La questione, in vigenza del contratto del 2015, aveva destato l'attenzione dei sindacati allo scopo di evitare soluzioni che comportassero l'uscita di dette attività e del relativo personale dal perimetro di applicazione del contratto di bancari.

Grafico 5 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina del sistema di classificazione e inquadramento del personale



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Di fianco alla istituzione di Commissioni per la modifica delle modalità di inquadramento professionale (es. CCNL Laterizi), interventi strutturali di riforma dei sistemi di classificazione, varati in funzione di assegnare piena cittadinanza alla professionalità nella definizione del contenuto del lavoro e, almeno in parte, del relativo corrispettivo economico, sono stati promossi in alcuni tra i settori produttivi a più elevata intensità di competenze professionali e capitale tecnologico, al fine di rafforzare il rapporto tra inquadramento del personale ed organizzazione del lavoro. Il riferimento è, in particolare, al CCNL Energia e petrolio. Questo rinnovo incide profondamente sull'inquadramento separando nettamente il sistema classificatorio da quello della valutazione delle performance individuali e rivoluziona entrambi. Il sistema classificatorio è composto da 6 livelli e suddiviso in aree di business e relativi comparti. Per ogni comparto si individuano ruoli professionali campioni, a titolo esemplificativo

e non esaustivo, tenendo conto anche delle nuove figure professionali derivanti dall'innovazione nei processi e nelle tecnologie. Ma è il nuovo sistema di valutazione dell'apporto professionale, evoluzione del precedente sistema c.d. CREA, che rappresenta un autentico salto paradigmatico nel panorama contrattuale italiano. Le parti hanno condiviso il nuovo sistema di valutazione delle performance individuali che misura le reali prestazioni dei lavoratori sulla base di quattro meta-fattori valutativi comuni a tutti i livelli di inquadramento, quali: l'orientamento al risultato, la flessibilità, la proattività, la valorizzazione delle risorse. Il nuovo sistema, inoltre, lega l'elemento salariale dinamico della contrattazione nazionale alla capacità di interpretare il ruolo professionale incentivando la produttività individuale.

In diversi casi, un importante ruolo nella ridefinizione dei sistemi classificatori è affidato alla contrattazione decentrata, seppur a fronte di forme di controllo centralistico. Nel settore del credito, ad esempio, si sottolinea come l'eventuale intervento della contrattazione di secondo livello nell'individuazione di nuove figure professionali e del relativo inquadramento sarà sottoposto al "parere favorevole" del Comitato bilaterale. Questa disposizione – unitamente al depennamento di quella che consentiva all'azienda di proporre ai sindacati intese in tema di inquadramenti in relazione a specifiche esigenze organizzative e/o produttive – conferma la volontà delle parti di realizzare in materia una vera e propria regia nazionale, evitando "derive" aziendali su una materia tanto delicata. A ulteriore conferma di tale disegno, le parti, nel riproporre il "cantiere di lavoro" nazionale in tema di inquadramenti, che già nella precedente tornata avrebbe dovuto mettere mano al sistema di classificazione del personale, hanno precisato che le competenze del predetto sono dettate anche ai fini dell'individuazione di nuove figure professionali conseguenti alle nuove tecnologie.

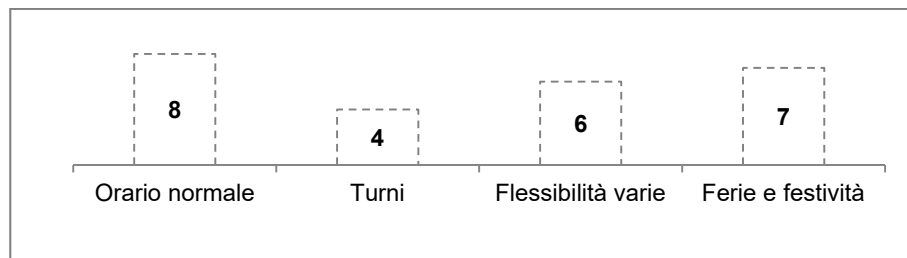
Situazioni analoghe si riscontrano in altri rinnovi contrattuali. In alcuni casi (es. CCNL Attività minerarie), le parti demandano alle nuove Commissioni paritetiche costituite in occasione del rinnovo lo studio e l'adeguamento delle disposizioni contrattuali sull'organizzazione del lavoro con i cambiamenti del settore industriale e con le nuove normative attualmente vigenti in materia di lavoro. Lo stesso CCNL per le attività minerarie prevede che, anche al fine di migliorare la produttività e la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione,

potranno essere adottate opportune iniziative, quali: corsi di addestramento e formazione professionale; ricomposizione e arricchimento delle mansioni; rotazione su diversa posizione di lavoro; assetti organizzativi che consentano alle lavoratrici di sviluppare professionalità anche nell'ambito di mansioni tradizionalmente affidate al personale maschile.

7. *Segue*: ulteriori profili normativi concernenti l'organizzazione del lavoro

Ulteriori interventi normativi sull'organizzazione del lavoro sono stati negoziati in risposta a specifiche esigenze settoriali. Il rinnovo del CCNL Pesca marina, ad esempio, disciplina l'istituto delle sostituzioni, prevedendo che nel caso di assenza imprevedibile e breve del marinaio che determini il mancato raggiungimento del numero minimo di armamento, questi viene sostituito con altro dipendente, con relativa convenzione d'imbarco. La sostituzione non può superare i 10 giorni, salvo nel caso di congedo matrimoniale. Con accordo di marineria le parti stipulanti compileranno una lista di marinai disponibili, che sarà affissa all'albo dell'autorità marittima. La retribuzione del sostituto è costituita da tanti ratei di minimo monetario garantito equivalenti ai giorni di imbarco, maggiorata del 25%.

Grafico 6 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina dell'orario di lavoro



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In controtendenza rispetto alle precedenti annate, va rilevato, in generale, il dato di una scarsa attenzione nei rinnovi del 2019 alla materia

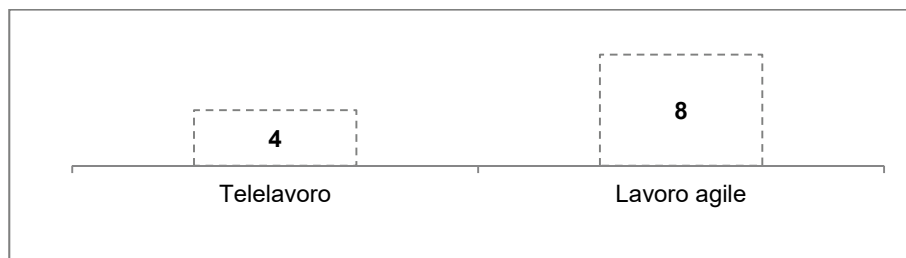
della flessibilità oraria. Diversi gli interventi registrati, invece, sull'istituto del trasferimento. Dopo numerosi tentativi delle imprese risalenti a precedenti rinnovi, con il rinnovo del CCNL Bancari è stata modificata, mitigandone parzialmente la portata, la norma che, salvo casi particolari, impone il consenso del lavoratore al trasferimento: il limite anagrafico è stato innalzato da 47 a 52 anni per i quadri direttivi e da 45 a 50 per le aree professionali, tenendo anche conto dell'innalzamento dei requisiti pensionistici, ancora peraltro piuttosto distanti. Nel CCNL Dirigenti, invece, salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età. Per i dirigenti con figli minori, il trasferimento non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

Le ulteriori previsioni a contenuto normativo riguardano prevalentemente la disciplina delle tipologie contrattuali non standard (*infra*, § 8).

8. Il (difficile) rapporto tra legge e contrattazione collettiva

Nell'ultimo biennio le parti sociali si sono dovute misurare con uno spiccato interventismo del legislatore in materia di politiche sul lavoro. Esponenziali di tale sforzo di adeguamento sono le previsioni riguardanti, da un lato, l'adattamento alle novità legislative in materia di c.d. flessibilità in ingresso e in uscita e, dall'altro, il riequilibrio degli assetti negoziali complessivi alla luce del mutato quadro normativo. Se da un lato la legge n. 81/2017 non ha generato particolari problematiche applicative, se non con riferimento all'adattamento delle previsioni contrattuali in materia di telelavoro alla nuova disciplina sul lavoro agile, o viceversa alla definizione di una netta ripartizione normativa tra le due fattispecie nel contratto collettivo, o ancora in termini di mero rinvio alle previsioni legislative, maggiori problemi adattivi si sono registrati con riferimento alla disciplina del contratto a termine e della somministrazione.

Grafico 7 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina del telelavoro e del lavoro agile



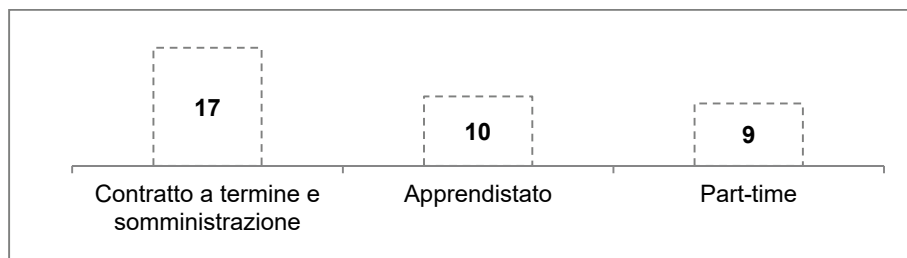
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Decreto nel segno della disintermediazione, il decreto-legge n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018 (c.d. decreto dignità), non è stato neutrale in quanto a ricadute sulla prassi delle relazioni industriali. E, del resto, nessun intervento normativo su materie oggetto di regolazione sindacale concorrente può esserlo, specie se non concordato, nella fase di gestazione, con tutte le parti sociali nell'ambito di quei processi di concertazione e dialogo sociale di cui il *Jobs Act* ha segnato il definitivo tramonto. Sullo sfondo di ogni progetto di riforma del mercato del lavoro, ci sono i contratti collettivi nazionali e aziendali, la cui efficacia è destinata ad essere messa in discussione da norme di legge non del tutto allineate alle previsioni contrattuali in forza, attraverso una disciplina difforme degli istituti regolati in concorso, o tramite la rimozione delle clausole di delega per mezzo delle quali il legislatore devolve alle parti sociali quote di potere pubblico, riconoscendo loro funzioni normative altrimenti precluse.

I problemi di carattere transitorio sono stati superati, nei rinnovi contrattuali intervenuti successivamente al decreto dignità, con interventi di sostanziale adeguamento delle previsioni in materia di contratto a termine e somministrazione al nuovo regime normativo previsto dal novellato articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015. Non sono mancati, tuttavia, esempi di sperimentazione in taluni rinnovi contrattuali. Emblematico è stato il caso del rinnovo del CCNL Cemento, sottoscritto il 29 maggio 2019, per la parte in cui ha disciplinato causali aggiuntive, alternative e in larga parte incompatibili con quelle stabilite dal decreto dignità per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato.

Per quanto concerne la disciplina del contratto di apprendistato, si registrano in prevalenza interventi di aggiustamento delle previgenti regolazioni di settore sull'apprendistato professionalizzante (es. il CCNL Bancari ha previsto la riduzione a 18 mesi per la parificazione di inquadramento degli apprendisti). Non mancano casi di sostanziale riscrittura della normativa contrattuale in materia, in esecuzione delle disposizioni di legge consolidate nel decreto legislativo n. 81/2015 (es. CCNL Cemento, CCNL Energia e petrolio, CCNL Laterizi, CCNL Trasporto aereo). Da evidenziare, nel rinnovo del CCNL Trasporto aereo, la clausola in forza della quale, in considerazione dei requisiti di legge necessari per l'acquisizione delle abilitazioni professionali, le parti escludono il ricorso all'apprendistato professionalizzante per il personale navigante.

Grafico 8 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina delle tipologie contrattuali



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Tra gli ulteriori interventi in materia di tipologie contrattuali, si segnalano quelli operati nei seguenti accordi di rinnovo:

- CCNL Energia e petrolio: le parti hanno aggiornato la normativa sui contratti di lavoro a termine e somministrazione a termine adeguandosi ai limiti di legge e introducendo le attività stagionali in grado di derogare al limite di durata temporale dei 24 mesi, alla successione dei contratti e al c.d. *stop & go*; mentre per l'apprendistato professionalizzante, il sistema retributivo passa dal doppio sottoinquadramento alla percentualizzazione e il CCNL si dota del modello standard per il piano formativo individuale;
- CCNL Lapidai: è stata confermata la percentuale del 25% complessiva per il tempo determinato ed il tempo determinato in somministra-

zione (inferiore ai limiti di legge), mentre in materia di part-time è stata riconosciuta la possibilità alle donne che rientrano dalla maternità e ai lavoratori che richiedono congedi per gravi motivi familiari di accedere al lavoro a tempo parziale reversibile per un anno;

- CCNL Laterizi: l'intesa favorisce l'occupazione diretta e stabile, individuando un'unica percentuale per il ricorso ai tempi determinati e per il lavoro in somministrazione, a termine o indeterminato, del 20% (inferiore ai limiti di legge) con possibilità di aumentarla al 35% se la somministrazione viene tenuta sotto al 10%. Anche in questo caso, è stata riconosciuta la possibilità alle donne che rientrano dalla maternità, e ai lavoratori che richiedono congedi per gravi motivi familiari, di accedere al lavoro part-time reversibile per un anno (n. 3 lavoratori in aziende sotto i 100 dipendenti; il 4% della forza lavoro a tempo pieno nelle aziende sopra i 100). L'intesa prevede poi la possibilità di estendere la durata massima del contratto a termine, fissata dalla legge in 24 mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata;
- CCNL Trasporto aereo: il limite di assunzione con contratto a termine è fissato al 20% medio annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite complessivo di assunzione (contratto a termine e di somministrazione a termine) è del 30% degli assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Sono in ogni caso esclusi dai limiti gli assunti a termine: nella fase di avvio di nuove attività/servizi/rotte, riferita ad un periodo massimo di 18 mesi (incrementabile con accordo aziendale); gli assunti nei picchi di intensificazione di attività stagionale. La stagionalità è disciplinata dalle parti specifiche. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi degli articoli 30 e ss. del decreto legislativo n. 81/2015. Il contratto non è attivabile per il personale navigante. In materia di part-time, è ammesso lo svolgimento di lavoro supplementare fino a concorrenza del limite settimanale, mensile e annuo del normale orario di lavoro, nelle ipotesi di part-time a tempo indeterminato ed a tempo determinato ai sensi di legge. Sono confermate le ipotesi in cui è ammesso il lavoro supplementare, così come è confermato che il trattamento economico per il supplementare e per lo straordinario è contenuto nelle parti

specifiche. Sono attivabili, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale o alla variazione in aumento della prestazione;

- CCNL Trasporto a fune: il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni già espletate, in caso di esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi, spetta anche ai lavoratori stagionali;
- CCNL Pesca marina: i lavoratori arruolati con contratto a tempo determinato o per singole campagne di pesca che sbarchino per fine contratto (ad eccezione degli imbarchi per sostituzione) hanno diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, determinato o per singole campagne di pesca effettuate entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto, riferibili alle stesse mansioni. Il marinaio sbarcato per malattia o infortunio vanta prelazione nella riassunzione, dietro presentazione di domanda di riassunzione. La prelazione viene esercitata nel caso in cui l'armatore nel termine di 120 giorni dalla riacquisita abilità del marinaio debba procedere all'imbarco di un lavoratore con gli stessi requisiti professionali del marinaio sbarcato. Il marinaio che peraltro si imbarca con altri armatori decade dal diritto di prelazione.

Si segnalano, infine, diversi interventi contrattuali volti a promuovere iniziative per le donne vittime della violenza di genere, con misure che tendenzialmente ampliano le possibilità previste dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80/2015 (*infra*, § 9).

9. *Segue: gli accordi sulla stagionalità*

In numerosi settori produttivi, inoltre, le parti hanno definito le attività stagionali ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015: CCNL Cemento; CCNL Cooperative sociali; CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e turismo; CCNL Terziario, distribuzione e servizi; CCNL Trasporto a fune; CCNL Trasporto aereo; CCNL Lapidari (PMI); CCNL Energia e petrolio. Ad incentivare l'individuazione della stagionalità a livello contrattuale sono state, come noto, le "deroghe" all'utilizzo dei contratti a termine disposte con il decreto n. 81/2015. Il

decreto riconosce ai contratti per attività stagionali di andare in deroga ad alcuni limiti introdotti dal legislatore all'utilizzo del contratto a termine, inaspriti successivamente dal decreto dignità. La prima eccezione la stabilisce l'articolo 19 secondo cui la durata massima dei rapporti di lavoro tra azienda e lavoratore è pari a 24 mesi. I contratti per attività stagionali infatti non concorrono alla determinazione del limite di durata massima. I contratti stagionali sono poi esonerati dall'apposizione delle causali obbligatorie dopo i 12 mesi di rapporto di lavoro (articolo 21, comma 01, decreto legislativo n. 81/2015), pertanto possono essere prorogati o rinnovati anche in assenza delle seguenti condizioni giustificatrici: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Inoltre, non vige l'obbligo di intervallo minimo che deve intercorrere tra due contratti, c.d. *stop & go*, pari a 10 giorni per contratti non superiori a 6 mesi, 20 giorni per contratti superiori alla durata di 6 mesi (articolo 21, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015). Infine, i contratti per attività stagionali vengono esclusi dal computo del limite massimo di contratti a tempo determinato, pari al 20% per legge ovvero quanto previsto dal contratto collettivo, rispetto ai contratti a tempo indeterminato (articolo 23, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015).

Tra gli elementi innovativi è opportuno evidenziare la stagionalità definita nel CCNL Trasporto aereo dove le parti individuano un periodo massimo di mesi nell'arco dell'anno su cui far ricadere le attività stagionali. Altro accordo con aspetti innovativi è il CCNL Trasporto a fune, secondo cui le parti convengono che tutte le attività ricadenti nel campo di applicazione del contratto sono stagionali, confermando che non è una peculiarità dell'azienda essere soggetta ad attività stagionali ma è tutto il mercato, in cui esse operano, ad avere questa caratteristica. Nel CCNL Energia e petrolio, invece, sono considerate attività stagionali: aviorifornimento; attività GPL (in particolare ricezione e scarica del prodotto, movimentazione e stoccaggio dello stesso, imbottigliamento bombole, carica di ferrocisterne e autobotti, nonché tutti i processi di supporto collegati; altre da individuare nel settore concordate a livello aziendale); operazioni di banchina dedicate alle cariche delle bettoline per bunkeraggio navi. Infine, il CCNL del terziario siglato da Confcommercio, che ha demandato alle organizzazioni territoriali il compito di disci-

plinare la stagionalità, ha stimolato la contrattazione dell'istituto sul secondo livello. Sulla scorta di tale previsione, nel corso del 2019 sono stati sottoscritti – da Bergamo a Roma, da Lecco a Rieti, da Genova a Venezia, da Perugia a Ferrara, da Nuoro a Foggia, da Udine a Taranto – circa 50 accordi territoriali sulla stagionalità da parte delle associazioni di categoria del commercio e del turismo. Non mancano casi di accordi regionali come quello sottoscritto in Umbria.

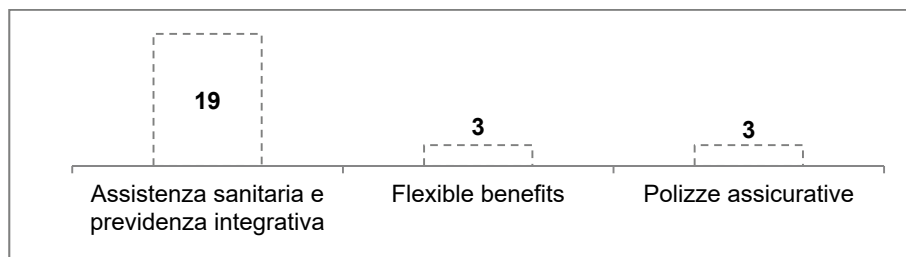
In generale, i contenuti di questi accordi sono sostanzialmente analoghi: i contratti a termine possono essere rinnovati o prorogati con lo stesso lavoratore anche in assenza delle causali introdotte con il c.d. decreto dignità; sono esenti dal limite della durata di 24 mesi complessivi previsto per i normali contratti a tempo determinato, senza obbligo di trasformazione in caso di superamento del limite; non sono computati nella soglia di utilizzo individuata dalla contrattazione collettiva e dalla legge; possono essere rinnovati senza dover rispettare il periodo di interruzione di 10 o 20 giorni individuato dalla legge a seconda del fatto che il contratto scaduto abbia avuto una durata rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi. In alcuni casi, come ad esempio a Milano, le parti firmatarie vincolano la fruizione dell'accordo restringendo la possibilità di utilizzo di altre tipologie contrattuali, come il contratto intermittente o i contratti in somministrazione in contemporanea con le assunzioni a termine “stagionali” derivanti dall'accordo in commento. Frequenti sono poi le clausole che vincolano la operatività dell'accordo al corretto versamento da parte dell'azienda dei contributi all'ente bilaterale, all'associazione alla confederazione territoriale di competenza, al rispetto integrale del contratto collettivo nazionale.

10. Welfare

La contrattazione sulla materia del welfare si è concretizzata su due macro-tipologie di intervento: misure rivolte al benessere della persona (assistenza sanitaria e previdenza integrativa; polizze; *flexible benefits*; buoni pasto e disciplina delle causali per l'anticipo del TFR); misure per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (congedi e permessi, retribuiti e non, di varia natura concessi con finalità generiche; banca delle ore, fasce di flessibilità oraria e part-time).

Ulteriormente, si segnala una notevole attenzione delle parti agli aspetti legati ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza complementare, gestiti nell'ambito del sistema della bilateralità, rispetto ai quali i CCNL intervengono per costituire nuovi fondi oppure in tema di disciplina, quantificazione e ripartizione delle obbligazioni contributive rispetto a fondi preesistenti. Risultano per contro ancora limitate le previsioni in tema di *flexible benefits*: solo tre CCNL replicano la disciplina di questo istituto sulla scorta del meccanismo previsto dal rinnovo 2016 del CCNL Metalmeccanici (CCNL Gas e acqua; CCNL Trasporto a fune; CCNL Elettrici). Esemplificativo in tal senso è il rinnovo del CCNL Trasporto a fune laddove prevede che, dal 1° gennaio 2020, le aziende destineranno a misure di welfare contrattuale (le cui prestazioni saranno individuate in azienda) la somma di 100 euro all'anno, riproporzionati per i contratti stagionali. Qualora i lavoratori optino per la destinazione della somma al fondo pensione c.d. Priamo, questa sarà incrementata di 10 euro.

Grafico 9 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina del welfare



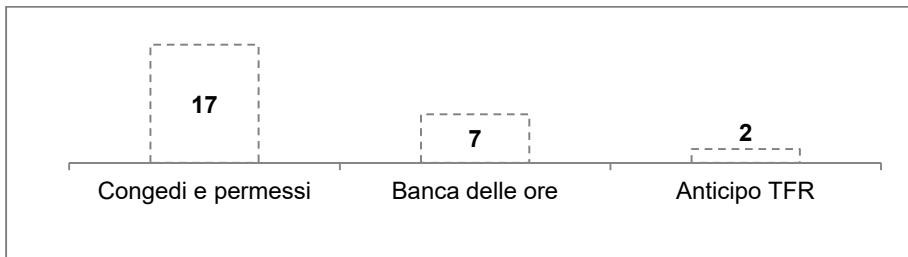
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Limitate sono altresì le previsioni riguardanti la costituzione di polizze assicurative in favore dei dipendenti e quelle sulle causali per l'anticipazione del TFR. Sul punto va tuttavia rilevato che queste diverse materie sono spesso demandate alla contrattazione aziendale o comunque sono state oggetto di regolamentazione nell'ambito di precedenti rinnovi contrattuali. Analogo discorso vale, invero, per la disciplina dei buoni pasto.

D'altro canto, per quanto riguarda l'ambito dei permessi e congedi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'analisi consegna il dato

di un'ampia ed eterogenea gamma di motivazioni che giustificano assenze dal lavoro, siano esse retribuite e non, le quali vanno dalla frequenza di corsi scolastici o percorsi formativi di un certo tipo, ad assenze per decesso di congiunti, oppure per malattie dei figli, per nascita, o ancora per assistenza di conviventi o familiari con situazioni di salute particolarmente gravi.

Grafico 10 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole relative alla disciplina del welfare (ulteriori istituti)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Piuttosto diffuse risultano essere soluzioni di flessibilità oraria come la banca del tempo o delle ore, a seconda della denominazione scelta dai vari accordi, che permette ai lavoratori di accantonare le ore aggiuntive di lavoro per poi goderne per diverse finalità. Cogliendo l'esperienza già maturata presso diversi gruppi del settore, il rinnovo 2019 del CCNL Bancari ha regolato la “banca del tempo”, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151/2015, nell'ottica di agevolare la conciliazione fra tempi di vita e lavoro e la solidarietà sociale. La banca del tempo costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore di lavoratori e lavoratrici che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi. La banca è alimentata tramite il versamento volontario da parte del personale di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i minimi di legge, di permessi per ex festività e banca delle ore e di eventuali ulteriori dotazioni aziendali.

In materia di tutela della maternità e della paternità, in particolare, si segnala un cospicuo numero di accordi che disciplina la possibilità di fruizione del congedo parentale in modalità oraria (es. CCNL Elettrici).

Sulla scorta di simili esperienze maturate in altri settori (es. CCNL Alimentari), in alcuni accordi di rinnovo (es. CCNL Cemento) si ritrova disciplinata la possibilità per il lavoratore di concordare differenti modalità di espletamento della prestazione lavorativa in luogo della fruizione di determinate tipologie di permessi per assistenza ai familiari in caso di grave infermità.

Tra gli ulteriori interventi in materia di welfare e diritti sociali, si segnalano quelli operati nei seguenti rinnovi contrattuali:

- CCNL Elettrici: l'intesa prevede la possibilità dell'utilizzo a ore per i congedi parentali; l'estensione dei permessi non retribuiti per malattia dei figli e per la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati; la definizione di una normativa contrattuale estensiva per il diritto allo studio per tutte le fasi della formazione scolastica attraverso il riconoscimento di permessi retribuiti; l'adozione, a livello di ogni singola azienda, di misure concordate per migliorare il sostegno della genitorialità, la flessibilità dell'orario e l'introduzione delle ferie solidali. Importante in quest'accordo è il rafforzamento normativo della tutela delle donne vittime di violenza di genere, avuto sia in ambito lavorativo che in quello privato, attraverso l'attivazione di misure come l'ampliamento del periodo massimo di congedo, l'attribuzione di ferie solidali, l'anticipo di TFR e dei fondi integrativi fino al riconoscimento di orari flessibili, part-time e telelavoro;
- CCNL Energia e petrolio: per il welfare contrattuale si è convenuto, in questa tornata contrattuale, di privilegiare la contribuzione per il fondo di previdenza complementare. Le parti hanno convenuto anche di privilegiare coloro che ricadono nel sistema contributivo puro prevedendo un'aliquota percentuale *ad hoc* più favorevole rispetto a coloro che sono soggetti al sistema retributivo/misto. Da sottolineare anche il nuovo articolo dedicato alle molestie e violenze sui luoghi di lavoro finalizzato a sensibilizzare tutti i soggetti alla diffusa e grave tematica sociale;
- CCNL Cemento: viene introdotto un incentivo alla divisione del lavoro di cura dei figli, con l'aumento fino al 70% dell'indennità prevista per l'astensione facoltativa per i lavoratori padri. Ci sono maggiori tutele alle donne che hanno subito violenza e sono state inserite in percorsi di sostegno. Infine, è prevista l'estensione del congedo matrimoniale alle unioni civili;

- CCNL Cooperative sociali: anche questo rinnovo si qualifica altresì per l'inserimento di alcune tutele ulteriori come il congedo per le donne lavoratrici vittime di violenza e di genere e per il rafforzamento della garanzia della conservazione del posto di lavoro ai dipendenti nei casi di gravi patologie oncologiche, cronico-degenerative ingravescenti;
- CCNL Lapidei: viene definita la necessità che il welfare contrattuale sia concordato preventivamente dalle parti e che sia di supporto alle esigenze reali delle persone. È prevista l'aspettativa retribuita di 3 mesi per le donne vittime di violenza che decidano di accedere a programmi di recupero ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015. Il periodo necessario al completamento del percorso terapeutico non viene computato ai fini del periodo di comporta;
- CCNL Bancari: le parti riconoscono la valenza sociale del part-time, agevolandone l'utilizzo per i lavoratori con figli conviventi portatori di handicap e prevedendo la priorità riconosciuta a chi debba accudire familiari affetti da patologie oncologiche o cronico-degenerative. Sono implementati i congedi di paternità e i permessi riconosciuti per motivi personali o familiari in situazioni particolari come l'assistenza ai figli in condizioni di disagio (ad esempio bullismo, tossicodipendenza, anoressia o bulimia) o affetti da patologie legate all'apprendimento. Sono previste flessibilità di orario per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o degenerative o che si sottopongono a terapie salvavita, prevedendo al contempo l'aumento da 12 a 24 mesi dell'aspettativa post periodo comporta in analoghe situazioni; l'inclusione delle persone diversamente abili anche attraverso interventi a favore di una organizzazione aziendale *disability friendly*; la costituzione a livello nazionale della Commissione Politiche per l'inclusione;
- CCNL Dirigenti (industria): introduce un nuovo articolo ai sensi del quale, per i congedi di maternità e paternità, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione al dirigente. Invece, per il congedo parentale, i riposi giornalieri e i congedi per la malattia del figlio, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

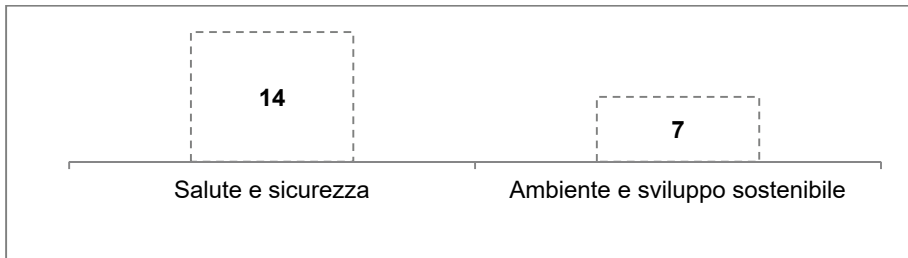
11. Salute, sicurezza e ambiente

In linea con quanto previsto nelle precedenti annate, il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro continua ad essere centrale nei rinnovi contrattuali, sebbene le misure negoziate non vadano oltre interventi di manutenzione delle previsioni esistenti. La formazione si conferma essenziale per il raggiungimento dell'obiettivo "zero infortuni", mentre gran parte degli accordi ha ampliato i diritti spettanti al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS o RLSSA). Da segnalare, in positivo, la tendenza della contrattazione collettiva a promuovere percorsi di partecipazione trilaterali, nell'ambito dei quali le parti sociali sviluppano programmi di collaborazione con le istituzioni pubbliche preposte al presidio della salute dei lavoratori.

In questa direzione si colloca il rinnovo nel settore energia e petrolio, in cui, ad esempio, è consolidato un rapporto di collaborazione trilaterale Inail-parti sociali, finalizzato a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza. Tale collaborazione ha portato alla introduzione, nel settore, di un piano di interventi sulla prevenzione basato sul principio del miglioramento continuo che si estende alla sicurezza dei lavoratori degli appalti e dei servizi. Da tale esperienza di collaborazione trilaterale sono scaturiti anche numerosi interventi formativi in favore dei RLSA e dei RSPP. Analogamente, il CCNL Lapedei industria prevede la costituzione di una Commissione con l'obiettivo di migliorare norme, protocolli operativi e formazione in materia di salute e sicurezza, e che collabori in stretto contatto con il Comitato paritetico nazionale lapideo, l'Inail e le Asl. Prima dell'inizio dell'attività lavorativa sarà inoltre obbligatorio seguire un corso di formazione di 16 ore, mentre per i neo-assunti sono previste 4 ore ulteriori in aggiunta a quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni.

Ampliando lo sguardo ad altri settori produttivi, il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro continua ad essere declinato nella contrattazione nazionale in modo piuttosto tradizionale, con previsioni tralattizie che di rinnovo in rinnovo richiamano impegni generici, clausole di stile e clausole di rendicontazione che nulla aggiungono alla declinazione legislativa dell'obbligo di sicurezza.

Grafico 11 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole in materia di salute, sicurezza e ambiente



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Alcuni accordi abbracciano anche il tema dello sviluppo sostenibile e del rispetto dell'ambiente, attraverso il riconoscimento di specifiche prerogative ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, denominati RLSA, dove la lettera "A" sta ad indicare, appunto, la competenza in materia ambientale (es. CCNL Elettrici; CCNL Energia e petrolio; CCNL Cemento; CCNL Lapedei). L'attribuzione per via contrattuale ai rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente di specifiche prerogative consultive, informative e formative in materia di politiche e investimenti ambientali, conversione sostenibile degli ambienti di lavoro, dei prodotti e dei processi produttivi, di rapporti con territorio, cittadinanza e autonomie locali, si presenta come uno sviluppo promettente nella direzione di promuovere convergenza tra interesse collettivo e interesse generale alla tutela dell'ambiente. Altrettanto promettente è il fatto che simili organismi non vivano di luce propria. Interagiscono e coordinano le proprie azioni con le altre istituzioni del sistema di relazioni industriali: orizzontalmente, con le RSU, e verticalmente, in relazione alle attività svolte dai Comitati bilaterali di settore che oramai spaziano da generici impegni consultivi in materia di sviluppo sostenibile, tutela ambientale e relazioni con il territorio, ad aspetti più concreti legati alle emissioni degli impianti e alle relative conseguenze sociali, all'utilizzo di combustibili e materiali non convenzionali nel ciclo produttivo, al risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sulla occupazione.

12. *Segue*: lo sviluppo sostenibile nel rinnovo del CCNL Cemento

Ha fatto discutere il rinnovo del CCNL Cemento per la parte in cui ha disciplinato causali aggiuntive, alternative e in larga parte incompatibili con quelle stabilite dal c.d. decreto dignità per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato (*supra*, § 8). La questione, d'indubbia rilevanza sul piano tecnico e politico-sindacale, ha però adombrato una serie di ulteriori significative novità che il rinnovo contrattuale ha portato nel sistema italiano di relazioni industriali. Tra le tante, vorrei sottolineare la particolare attenzione che le parti sociali hanno riposto sul tema dello sviluppo sostenibile del settore, a partire dalla costituzione di un Comitato bilaterale dei materiali da costruzione dotato di competenze cruciali per gestire in maniera partecipata la giusta transizione di una industria estrattiva ed energivora come quella del cemento, verso il paradigma della sostenibilità.

Le competenze dell'organismo bilaterale spaziano dalle aree di attività riguardanti, genericamente, «lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali interessate», ad aspetti più tecnici legati alle «dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori» e all'utilizzo dei «combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione». Coerentemente, nel disciplinare il sistema di relazioni industriali settoriale, l'intesa prevede che, con cadenza annuale, su richiesta delle organizzazioni sindacali competenti, l'associazione datoriale firmataria (Federmaco) fornisca informazioni riguardanti, tra le altre cose, le trasformazioni produttive e le condizioni ambientali ed ecologiche. Anche a livello aziendale, con misure differenziate a seconda della dimensione d'azienda, l'informazione e la consultazione dei lavoratori è estesa alle misure di protezione dell'ambiente, alla promozione dell'efficienza energetica e agli investimenti ambientali.

Vengono rafforzate inoltre le prerogative dei rappresentanti dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente, con specifico riguardo alle questioni legate allo sviluppo sostenibile del settore. Si prevedono, in particolare, ore aggiuntive di formazione sulle tematiche dell'impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti (4 ore); della prevenzione dei disastri ambientali (4 ore); della gestione dei rapporti con istituzioni, associazioni ed enti di controllo (8 ore).

Significative sono altresì le novità introdotte nella parte del CCNL specificatamente dedicata allo sviluppo sostenibile e alla responsabilità sociale d'impresa, là dove l'intesa formalizza l'impegno delle aziende ad assumere con le comunità del territorio d'insediamento «un rapporto d'interazione diretta sia nell'impatto delle attività industriali, sia nel corrispondere in modalità virtuosa collaborazione e socializzazione delle problematiche territoriali». Le parti si impegnano inoltre a studiare forme di “welfare di prossimità” verso associazioni di volontariato sociale che svolgano attività nel e per il territorio.

13. Mercato del lavoro e appalti

Sempre in risposta ad alcuni mega-trend di cambiamento dei mercati del lavoro settoriale, taluni rinnovi contrattuali hanno apportato significativi interventi di governo delle transizioni occupazionali. Nel panorama contrattuale nazionale, i rinnovi del CCNL Elettrici e del CCNL Energia e petrolio spiccano per la previsione di importanti seppur ancora non particolarmente incisive misure indirizzate ad anticipare e gestire gli effetti sociali e occupazionali della transizione energetica. Innanzitutto, attraverso gli adattamenti dei sistemi classificatori necessari ad intercettare i nuovi segmenti di business e le nuove professionalità coinvolte nel processo. Ma anche e soprattutto per la condivisione di un approccio partecipativo al cambiamento.

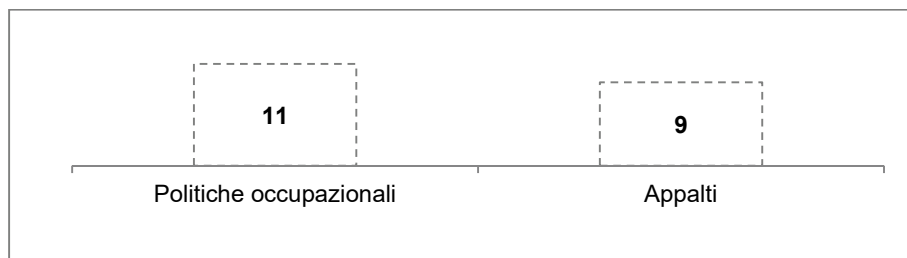
L'intesa nel settore dell'energia e del petrolio prevede, tra le altre cose, la costituzione di un fondo bilaterale di solidarietà finalizzato ad accompagnare le aziende e i lavoratori nella fase transizionale e a promuovere l'innovazione, la produttività e l'occupabilità. Anche nel settore elettrico il rinnovo contrattuale prospetta la costituzione di un fondo di solidarietà, insieme alla messa a punto di nuovi strumenti di gestione delle modifiche dei processi aziendali connessi alla transizione energetica. Più in generale, le parti riconoscono nell'Osservatorio bilaterale di settore la sede ideale per esaminare le tematiche della transizione energetica, i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e

della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi.

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le parti richiamano il protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive del 25 gennaio 2017, con cui hanno condiviso iniziative a sostegno delle politiche transizionali nel settore elettrico, confermando l'impegno da parte delle aziende ad acquisire *curricula* e candidature di risorse eccedentarie, per le quali siano state espletate le procedure di licenziamento collettivo. Nell'ottica prioritaria di favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in questi processi, il contratto collettivo prevede che le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, ai profili professionali e retributivi e alle sedi di provenienza. A tale fine, viene confermata la costituzione dell'organismo bilaterale paritetico deputato a verificare l'andamento del processo in tutte le sue fasi e ad adottare le opportune valutazioni di indirizzo.

Da segnalare anche le novità introdotte dal rinnovo del CCNL Bancari. Per quel che attiene al Fondo per l'occupazione (FOC) si è previsto di innalzare da 3.000 a 3.500 euro il contributo annuale che, per un triennio, spetta alle imprese che assumano nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile. È stato innalzato del 20% anche il contributo nel caso di assunzione di disabili. L'attività di detto fondo è stata dunque confermata per tutto il periodo di vigenza contrattuale, rinviando ad un gruppo di lavoro gli opportuni adeguamenti della disciplina. Analogo impegno riguarda anche il fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale e per il sostegno all'occupazione. In entrambi i casi si dovrà tenere conto delle modifiche legislative intervenute in tema di solidarietà espansiva e contratto di espansione.

Grafico 12 – Rinnovi contrattuali (2019) contenenti clausole in materia di politiche occupazionali e appalti



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Significativi sono stati gli interventi dei rinnovi del 2019 in materia di appalto. Ben 9 rinnovi contrattuali intervengono su questa materia: CCNL Appalti amministrazioni militari; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Bancari; CCNL Cemento; CCNL Cooperative sociali; CCNL Elettrici; CCNL Energia e petrolio; CCNL Gas e acqua; CCNL Trasporto aereo.

Gli approcci adottati dalle parti sociali verso tale istituto sono piuttosto eterogenei. Talvolta i processi di appalto vengono disciplinati come componenti necessarie e funzionali alla struttura produttiva del settore a cui il contratto collettivo fa riferimento; in tali casi, alcuni accordi avvertono, da un lato, l'esigenza di assicurare un adeguato inserimento delle attività dei dipendenti da imprese appaltatrici nei sistemi di gestione integrata sicurezza-ambiente (es. CCNL Energia e petrolio); al contempo ribadiscono la necessità di tutelare nel modo più concreto possibile i livelli complessivi dell'occupazione. Altri accordi di rinnovo (minoritari rispetto ai precedenti) manifestano, invece, un approccio tendenzialmente negativo nei confronti dell'istituto, percepito come fonte di minaccia occupazionale per i dipendenti e, come tale, precluso per determinate attività.

Quanto alle procedure richieste ai fini della stipulazione del contratto di appalto ed alla conseguente realizzazione delle opere commissionate, esse tendono a riflettere l'approccio più o meno accondiscendente con cui i contratti collettivi trattano il tema. Così, nei CCNL meno propensi al ricorso a processi di appalto si prevede generalmente una fase preliminare di incontro e discussione tra la direzione aziendale e la RSU, volta all'approfondimento del caso specifico ed alla valutazione di eventuali

soluzioni alternative. In altri casi si avverte la necessità di una procedura che preliminarmente contribuisca alla selezione e valutazione della qualità delle imprese anche in tema salute, sicurezza e ambiente, nonché all'accertamento della loro idoneità tecnico-professionale, in relazione a quanto richiesto dal datore di lavoro committente. Le modalità in cui si sostanzia tale procedura sono variegata da contratto a contratto.

Al fine di favorire la stabilità occupazionale e contrattuale, compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza, alcuni contratti collettivi nazionali prevedono, in caso di “cambio appalto”, il rispetto di specifiche procedure, eventualmente contenute in apposite clausole sociali da inserire nei contratti (es. CCNL Cemento; CCNL Cooperative sociali; CCNL Elettrici). In particolare, si prevede che, in caso di cessazione di appalto o di concessione, l'azienda cessante ne dia preventiva comunicazione alla RSU con un preavviso variabile tra i 15 e i 20 giorni. Effettuata tale comunicazione, alcuni degli accordi di rinnovo analizzati e contenenti esplicite clausole inerenti al “cambio appalto” prevedono, su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, l'attivazione di un tavolo di confronto, invitando l'impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni sindacali e datoriali. Tale confronto ha ad oggetto la ricerca di misure di armonizzazione, al fine di consentire l'utilizzo del personale precedentemente occupato.

Clausole sociali sono state negoziate in 5 rinnovi contrattuali. Nel settore bancario, ad esempio, l'accordo del 2019 rafforza la procedura sindacale e raccomanda alle imprese committenti di introdurre nel contratto di appalto una “clausola sociale”, a garanzia di soluzioni che salvaguardino l'occupazione per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno 6 mesi. Nel settore del trasporto aereo, invece, per i lavoratori addetti alle attività di c.d. *handling* è stata prevista una clausola sociale nei passaggi di personale tra le imprese che operano negli aeroporti a seguito delle condizioni che la liberalizzazione non regolata ha generato nel settore. Il protocollo d'intesa contenuto nel CCNL Autostrade e trafori prevede una “clausola sociale” in forza della quale, in ogni caso di affidamento e/o assegnazione di nuove concessioni, le parti concordano riguardo all'obbligo in capo al nuovo concessionario del mantenimento di tutto il personale, già dipendente della società concessionaria uscente, in continuità e con la conservazione dei vigenti

diritti retributivi e normativi di ciascun lavoratore, esistenti alla data di sottoscrizione della nuova concessione e nel pieno rispetto del CCNL.

Tabella riepilogativa dei CCNL

Settore	Data	Parti datoriali	Parti sindacali	Tipologia accordo
Agenzie di viaggi	24.07.2019	Fiavet	Filcams-Cgil Fisacat-Cisl Uiltucs-Uil	Testo definitivo
Onlus	29.01.2019	Anffas	FP Cgil Cisl FP Uilpa-Uil	Accordo di rinnovo
Appalti amministrazioni militari	25.03.2019 28.06.2019	Fise- Assomanovalanza Fise	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti-Uil	Accordo di rinnovo Verbale integrativo
Attività minerarie	11.04.2019	Assomineraria	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Accordo di rinnovo
Bancari	19.12.2019	Abi	Fabi Fisac-Cgil First-Cisl Uilca-Uil Falcri-Silcea- Sinfub	Accordo di rinnovo
BCC (quadri e personale professionale)	09.01.2019	Federkasse	Fabi Fisac-Cgil First-Cisl Uilca-Uil Sinca-Ugl credito	Accordo di rinnovo
Cemento	29.05.2019	Federmaco	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil	Accordo di rinnovo
Chimici (PMI)	08.03.2019	Unionchimica- Confapi	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Accordo di rinnovo
Chimico-farmaceutico	15.07.2019	Farmindustria Federchimica	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Verbale integrativo
Cineaudiovisivi (artigianato)	16.07.2019	Cna Cinema e Audiovisivo	Slc-Cgil Fistel-Cisl	Testo definitivo

		Confartigianato Imprese Casartigiani Claai	Uilcom-Uil	
Coibenti	19.12.2019	Anicta	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Accordo di rinnovo
Commercio (dirigenti)	11.07.2019	Confcommercio	Manageritalia	Accordo di proroga
Concessionari di autostrade e trafori	16.12.2019	Federreti Fise-Acap	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti-Uil Sla-Cisal Ugl Viabilità e Trasporti	Accordo di rinnovo
Consorzi di bonifica	09.12.2019	Snebi	Flai-Cgil Fai-Cisl Filbi-Uil	Accordo di rinnovo
Cooperative sociali	21.05.2019	Agci Solidarietà Confcooperative Federsolidarietà Legacoopsociali	FP Cgil Cisl FP Fisascat-Cisl Uil FPL Uiltucs-Uil	Accordo di rinnovo
Distribuzione cooperativa	19.02.2019	ANCC Coop Confcooperative consumo e utenza AGCI Agrital	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil	Accordo di rinnovo
Edilizia (PMI)	29.07.2019	Confapi Aniem	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil	Accordo di rinnovo
Elettrici	09.10.2019	Elettricità Futura- Confindustria Utilitalia Enel SpA GSE Terna SpA Energia Libera	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Accordo di rinnovo
Energia e petrolio	19.09.2019	Confindustria Energia	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Accordo di rinnovo
Gas acqua	07.09.2019	Utilitalia Anfida Anigas Assogas	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil	Accordo di rinnovo

		Igas		
Gruppo Invitalia	29.01.2019	Invitalia	Fisac-Cgil First-Cisl Uilca-Uil	Testo definitivo
Industria (dirigenti)	30.07.2019	Confindustria	Federmanager	Accordo di rinnovo
Lapidei	18.09.2019 29.10.2019	Confindustria Marmomacchine Anepla	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil	Accordo economico Accordo di rinnovo
Lapidei (PMI)	27.02.2019	Confapi Aniem	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil	Accordo di rinnovo
Laterizi	30.09.2019	Confindustria Ceramica Assobeton	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil	Accordo di rinnovo
Noleggio autobus con conducente	17.06.2019	CNA Fita Confartigianato Autotobus Operator SNA Cassartigiani Claai	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti-Uil	Accordo di rinnovo
Ormeggiatori e barcaioli	19.06.2019	Angopi Legacoop Produzione e Servizi	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti-Uil	Accordo di rinnovo
Pesca marittima	19.03.2019	Federpesca	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil	Accordo di rinnovo
Proprietari di fabbricati	26.11.2019	Confedilizia	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil	Accordo di rinnovo
Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	07.02.2019 15.05.2019	Fipe Angem Legacoop Confcooperative Lavoro Agci	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil	Verbale integrativo Verbale integrativo
Servizi di CRM/BPO (TLC)	21.02.2019	Asstel	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil	Accordo-quadro
Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio)	17.04.2019	Confcommercio	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil	Verbale integrativo

Terziario, distribuzione e servizi (Confesercenti)	27.05.2019	Confesercenti	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil	Verbale integrativo
Trasporto a fune	15.04.2019	Anef	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti-Uil Savt Trasporti	Accordo di rinnovo
Trasporto aereo	30.05.2019	Assaeroporti Assaereo Assohandlers Assocontrol Federcatering Fairo	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti-Uil Ugl Trasporto Aereo	Testo definitivo