

## Progetto ColBar Europe, una ricerca di rilevanza europea per lo studio degli istituti della contrattazione collettiva: l'attività del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro



Da un anno il CNEL è *partner* di un progetto di ricerca, denominato *ColBar-EUROPE* e finanziato dal programma di dialogo sociale, che ha l'obiettivo di sviluppare la conoscenza del contenuto dei contratti collettivi nei Paesi europei e più in generale della regolazione dei rapporti di lavoro. Il progetto, del quale è capofila l'Università di Amsterdam e di cui il CNEL è membro insieme all'istituto di ricerca CELSI di Bratislava, viene sviluppato nell'alveo di una linea di ricerca più ampia che ha preso il via cinque anni fa. Con tale ricerca viene implementata la banca dati della fondazione olandese *Wageindicator* mediante la raccolta, l'approfondimento dei contenuti e la codifica di quasi 800 accordi collettivi riguardanti i settori pubblici e privati di 23 Paesi dell'Unione e, in misura minore, accordi transnazionali. Va sottolineato che la citata fondazione è da anni specializzata nella raccolta e nella comparazione di informazioni relative agli aspetti re-

*continua a pag. 2 >>*

I numeri dell'Archivio contratti

### Ancora in aumento il numero dei contratti vigenti depositati al CNEL

Tra gennaio e settembre 2019 sono stati catalogati nell'Archivio CNEL 236 accordi e CCNL. Per ogni trimestre sono stati registrati all'incirca 80 documenti fatti pervenire dalle parti stipulanti o acquisiti dall'Ufficio.

*articolo a pag. 10 >>*

### In questo numero

Le principali novità del CCSL FCA 2019-2022	3
La forza innovativa della contrattazione aziendale in una ricerca storica del settore metalmeccanico	5
NaDef 2019 e Legge di bilancio 2020: ampio spazio alla contrattazione collettiva fra le proposte del CNEL	7
I CCNL in scadenza depositati nell'Archivio CNEL	8
Contrattazione collettiva e maggiore rappresentatività comparativa. Le precisazioni dell'INL	9
Il volontariato nella vigente contrattazione nazionale	13
Un contributo alla conoscenza della contrattazione decentrata: il caso Lamborghini	16
Detassazione dei premi di produttività: ancora evidente la prevalenza del Nord	18
Il confronto quale nuovo modello di relazione sindacale nel pubblico impiego privatizzato	19
Formazione obbligatoria per i dirigenti pubblici	22
Innovazione tecnologica e aggiornamento delle competenze: il contratto di espansione nuovo strumento negoziale per sindacati e imprese. Il caso TIM	23
I chiarimenti del Ministero sull'uscita anticipata negli accordi di espansione	25

# Progetto ColBar Europe, una ricerca di rilevanza europea per lo studio degli istituti della contrattazione collettiva: l'attività del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

*continua dalla prima pagina*

tributivi, alle normative e alle carriere professionali riguardanti i sistemi di ben 55 Paesi, desunte attraverso lo studio di 940 contratti dei vari livelli. L'idea di fondo dell'attività che tale organismo svolge è la condivisione dei contenuti della contrattazione collettiva, mediante la pubblicazione dei testi (particolarmente interessante nei Paesi che non dispongono di un archivio dei contratti) e dei relativi schemi di lettura, con l'ambizione di fornire agli operatori una modalità per comprendere meglio e confrontare le clausole e le disposizioni contrattuali fra aziende, settori e Paesi. La fondazione offre peraltro uno strumento per verificare la conformità delle condizioni dei contratti alla normativa nazionale, per studiare i casi di istituti sui quali la contrattazione ha prodotto risultati all'avanguardia rispetto alla normativa di rango legislativo, per supportare i soggetti titolari della capacità negoziale e identificare le *best practices* e gli accordi collettivi che possono funzionare da modello di un sistema-Paese. Con il progetto ColBar il programma si è esteso ai 28 Paesi UE e prevede che al termine delle attività siano predisposti nove rapporti tematici, centrati rispettivamente sui seguenti ambiti: analisi comparata della contrattazione collettiva nei quattro settori manifatturiero, edile, commercio e pubblico, approfondimento dello stato e della dinamica della contrattazione collettiva in Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia e Slovacchia, e tre *focus* nazionali sulla contrattazione rispettivamente in Paesi Bassi, Spagna e Italia. A questi *report* si aggiungeranno inoltre, come prodotto finale della ricerca, uno studio comparato delle clausole salariali, un esercizio su alcuni casi di *trade-off* fra clausole previste nelle agende di contrattazione e un'analisi della contrattazione di aziende che fanno parte di gruppi multinazionali e di clausole contenute in accordi transazionali.

Come abbiamo più volte illustrato, il CNEL è all'avanguardia a livello europeo sia nell'attività di raccolta e pubblicazione dei documenti, sia nel processo di classificazione dei testi per argomenti. Il sistema di analisi degli istituti contrattuali (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale>) funziona con la trasformazione in formato *word* dei CCNL depositati in pdf, il successivo passaggio in html e l'inserimento nell'applicativo web chiamato "analisi avanzate", che consta di 14 argomenti di lettura, ulterio-

mente disaggregabili. L'operazione di associazione di parte del testo del contratto alla voce o alle voci corrispondenti avviene manualmente e al termine la parte di testo selezionata va a confluire nel sistema, dove può essere ripescato per confrontare come un istituto è trattato in più CCNL o in rinnovi dello stesso CCNL.

L'applicativo in uso alla fondazione *Wageindicator* funziona secondo un meccanismo in parte analogo, ma anziché selezionare singole porzioni del testo contrattuale, opera sull'intero documento in *word*, trasformandolo in html e caricandolo nella piattaforma web utilizzata, sulla quale il contratto viene annotato in base a uno schema a questionario che codifica le risposte aggregate in 12 argomenti relativi ai dati generali sul contratto, ambito di applicazione, previdenza, formazione, malattia e invalidità, *welfare*/salute, conciliazione vita-lavoro, pari opportunità, salari, orario, sicurezza, ecc. Lo schema presenta una struttura ad albero, articolata in 749 variabili, ed è studiato per cogliere in modo puntuale le informazioni utili a facilitare la comparazione fra sistemi diversi.

I due approcci, quello nazionale elaborato dal CNEL e quello internazionale al quale il CNEL partecipa, presentano caratteristiche che vanno lette in un'ottica di complementarietà, considerando che non sempre è facile ricondurre ad uno schema internazionale voci proprie di uno specifico sistema di relazioni industriali (ad es. in materia di permessi sindacali, nella identificazione delle tabelle salario). A tal fine il manuale di analisi avanzate adottato dal CNEL può costituire un aiuto al fine di chiarire il legame esistente fra istituti contrattuali e i casi di sovrapposizione fra istituti.

La possibilità di operare con la piattaforma olandese, che costituisce una imperdibile occasione per confrontare ed accrescere le rispettive competenze di un ristretto gruppo di unità di personale, ha richiesto una fase di training intensivo che si è svolta presso la sede del CNEL.

Per completare l'attività in carico al CNEL al personale coinvolto sono assegnati 100 giorni lavorativi, 65 dei quali per la codifica degli accordi attraverso il sistema di parole chiave nel database. Una volta conclusi i report, i risultati del progetto saranno illustrati in una iniziativa pubblica che vedrà la partecipazione delle parti sociali dei Paesi interessati, degli studiosi e degli operatori del settore.

**Larissa Venturi**

## CCNL settore pubblico, nuove risorse per il triennio 2019-2021

Il disegno di legge AS 1586 "Documento programmatico di bilancio 2020, bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" contiene una norma (l'art. 13) volta a incrementare le risorse per la contrattazione collettiva nel settore pubblico, in riferimento al personale a carico del bilancio dello Stato. In particolare, si incrementano di 225 milioni per l'anno 2020 e di 1,4 miliardi per il 2021 gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019-21 del pubblico impiego e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico. Vengono pertanto modificati gli importi attualmente vigenti da 1425 a 1650 milioni per l'anno 2020, e da 1775 a 3175 milioni annui a decorrere dal 2021. La Relazione tecnica allegata al ddl di bilancio specifica che l'incremento previsto delle retribuzioni medie complessive del personale interessato è pari all'1,3 per cento per il 2019, all'1,9 per cento per il 2020 e al 3,5 per cento a decorrere dal 2021.

# Le principali novità del CCSL FCA 2019-2022.

## Si rafforzano gli strumenti partecipativi



La firma del nuovo contratto FCA

Il nuovo Contratto Collettivo Specifico di Lavoro del gruppo FCA-CNH-Ferrari per il quadriennio 2019-2022, sottoscritto l'11 marzo 2019<sup>1</sup>, conferma l'assetto fortemente partecipativo del sistema di relazioni sindacali definito nel precedente accordo<sup>2</sup>, migliorandone diversi aspetti. Per quanto riguarda, in particolare, gli organismi paritetici di partecipazione a livello nazionale, si segnala innanzitutto l'ampliamento del raggio di iniziativa della "Commissione pari opportunità", la quale riceve ora anche il compito di proporre iniziative per "supportare la positiva partecipazione ai processi aziendali da parte dei lavoratori anziani, anche attraverso la valorizzazione della loro esperienza lavorativa a beneficio dell'inserimento e della crescita dei lavoratori più giovani".

A livello di stabilimento/unità produttiva, aumentano le competenze di consultazione preventiva e proposta riservate alla "Commissione salute e sicurezza sul lavoro", la quale vede in tal modo crescere il suo ruolo di cerniera con l'Organismo nazionale Paritetico Health and Safety (OPHS), istituito nel 2011 con l'obiettivo di favorire la diffusione della cultura della sicurezza nell'ambito delle aziende del gruppo FCA-CNH, promuovere attività formative definendone programmi e modalità di svolgimento, nonché specifiche iniziative di natura tecnico-organizzativa<sup>3</sup>. Fra le novità che interessano questa Commissione, appare particolarmente interessante l'introduzione del diritto all'informazione e consultazione "sull'introduzione nei luoghi di lavoro delle nuove tecnologie anche a contenuto prevalentemente digitale (Industry 4.0), con riferimento agli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori". Senza volerne forzare l'interpretazione, non sembra inappropriato segnalare la valenza positiva di tale clausola, in termini di sperimentazione partecipativa (sia pure favorita da un maturo e consolidato contesto relazionale), ai fini di un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali interne nella transizione verso nuovi assetti organizzativi derivanti dall'adozione delle nuove tecnologie. In tale chiave, appare stimolante il confronto tra la clausola in argomento e quella che ha ampliato il ruolo della "Commissione organizzazione e sistemi di produzione", competente in materia di organizzazione del lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva. Rispetto al vecchio CCSL, infatti, si prevede che la Commissione possa avere accesso ai "dati necessari

per l'espletamento delle sue funzioni quali saturazioni, bilanciamenti, mix produttivi e tempi, nonché a quelli elaborati dagli strumenti informatici utilizzati per la loro assegnazione". Viene in tal modo aperto un importante canale di accesso all'analisi condivisa delle logiche di programmazione dell'organizzazione del lavoro adottate dall'azienda, premessa indispensabile per l'avvio di qualunque eventuale proposta di revisione e/o miglioramento della stessa, pur nel perimetro delle competenze che il CCSL stesso assegna alla Commissione. Ma che si tratti di un passaggio alquanto delicato (forse uno dei più importanti dell'intero accordo, per le potenzialità che racchiude anche in termini di condivisione di informazioni sul controllo delle attività lavorative e sulla relativa massa dati in possesso dell'azienda) lo rivela il contenuto della clausola successiva, che prevede la sottoscrizione da parte dei componenti di parte sindacale della Commissione di un impegno scritto alla riservatezza dei dati di cui vengono a conoscenza, il cui mancato rispetto "costituisce condotta rilevante ai fini disciplinari".

Sempre a livello di stabilimento/unità produttiva, la "Commissione WCM ed efficienza di plant" intensifica la propria attività rispetto al precedente CCSL: vuoi per effetto di un calendario di riunioni più serrato; vuoi per la previsione di una maggiore precisione delle informazioni fornite dall'azienda (si passa infatti dalle generiche "informazioni" del corrispondente articolo del precedente CCSL agli "specifici dati" richiamati nella nuova formulazione) e oggetto di esame, con riferimento agli "obiettivi di efficienza" collegati alla retribuzione di produttività; vuoi, infine, per l'espletamento di "momenti formativi" a carico dell'azienda nei confronti dei componenti la Commissione, "volti a migliorare la conoscenza e la comprensione" del sistema di indicatori tecnici adottati presso lo stabilimento e su cui si basa il sistema WCM di misurazione dell'efficienza produttiva. Da notare che il nuovo CCSL ha mantenuto la previsione del precedente accordo che demandava le competenze della Commissione WCM alla Commissione organizzazione e sistemi di produzione nelle unità produttive con meno di 1.500 dipendenti.

Il tema della salute e della sicurezza è declinato anche all'interno della sezione del nuovo CCSL dedicata all'organizzazione pro-



*segue da pag. 3*

duttiva (Titolo II). Rispetto al precedente accordo, il paragrafo dedicato all' "Ambiente di lavoro" appare riscritto in un'ottica di piena consapevolezza dell'importanza di favorire, in ogni luogo di lavoro, una più profonda sinergia fra tutti gli attori coinvolti, sia di parte datoriale che sindacale. Significativa, in tal senso, l'affermata condivisione di voler "improntare la gestione dei processi produttivi alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente", anche mediante "l'ulteriore sviluppo del sistema partecipativo" per l'attuazione di un modello condiviso di gestione della salute e della sicurezza. Attraverso tale modello, basato sulla collaborazione e sulla responsabilizzazione di tutti i soggetti impegnati nel processo produttivo, le parti confermano l'obiettivo - già fissato nel vecchio accordo - di "eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni ergonomiche e organizzative dei luoghi di lavoro" e articolano in modo più chiaro ed analitico gli obblighi e i doveri ricadenti su ciascuno degli attori coinvolti: datore di lavoro, lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, responsabile del servizio di prevenzione e protezione; nonché i rapporti con il già ricordato Organismo Paritetico Health and Safety a livello nazionale.

Sotto l'aspetto della flessibilità del lavoro, l'innovazione più importante è rappresentata dall'introduzione in forma strutturale dello *smart-working* (art. 14 del Titolo II), peraltro già adottato in forma sperimentale presso alcune realtà organizzative del gruppo FCA<sup>4</sup>. Con il duplice obiettivo di incrementare la produttività aziendale e favorire il bilanciamento tra vita professionale e vita privata (in linea con i principi fissati dalla normativa nazionale di riferimento, in particolare dall'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81), l'accordo prevede l'obbligo di svolgimento di almeno il 20% della prestazione lavorativa presso la sede aziendale, fissando per il restante tempo lavorativo l'obbligo di connessione con gli strumenti informatici aziendali, ad eccezione della fascia di disconnessione compresa tra le ore 22,00 e le ore 8,30 del giorno successivo. In caso di adozione di *smart-working* (che avviene, comunque, su base volontaria) non è ammessa la possibilità di svolgere ore di lavoro eccedenti l'orario ordinario nei giorni feriali, mentre il sabato e nelle giornate festive, nonché durante la fascia di disconnessione, è ammesso lo svolgimento di lavoro straordinario "in caso di situazioni effettivamente eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile aziendale di riferimento".

Per quanto concerne gli inquadramenti professionali, la novità più eclatante del CCSL 2019 è il superamento del doppio canale introdotto per il gruppo FCA dal CCSL 2015, che distingueva due diverse declaratorie a seconda che riguardassero lavoratori assunti prima o dopo la data del 1° luglio 2015. Ora questa distinzione non esiste più, dal momento che all'art. 1 della sezione intitolata "Classificazione del personale" le parti firmatarie affermano di adottare in via definitiva il "nuovo inquadramento" FCA a suo tempo introdotto per i soli assunti dopo l'1-7-2015 e articolato in 3 sole aree professionali (anziché 5), con successiva estensione a tutte le altre società del gruppo FCA a partire dall'1-1-2020. La complessa armonizzazione dei sistemi di classificazione comporta tuttavia la necessità di istituire un apposito gruppo di lavoro paritetico, cui spetta anche il compito di individuare, a valle dei processi di integrazione tra vecchi e nuovi inquadramenti, i parametri di valutazione per "misurare e premiare specifiche professionalità e competenze all'interno delle aree professionali". La trasposizione dal vecchio al nuovo ordinamento assorbe anche la clausola - già presente nell'accordo 2015 - relativa all'applicazione dell'art. 2103 del codice

civile. Ricordiamo che la riforma dell'art. 2103 c.c. introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 ha previsto, al comma 2, la possibilità di cambiare unilateralmente le mansioni dei lavoratori da parte del datore di lavoro, anche abbassandole di livello, in caso di "modifica degli assetti organizzativi aziendali", mentre il successivo comma 4 ha attribuito ai contratti collettivi, anche di livello aziendale, la facoltà di individuare "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore". Coerentemente con le previsioni del nuovo art. 2013, il CCSL 2015 aveva stabilito che le ipotesi di demansionamento fossero stabilite esclusivamente tramite accordo fra le parti (escludendo, quindi, decisioni unilaterali del datore di lavoro) e il CCSL 2019 ha reso il passaggio ancora più esplicito, riaffermando il "divieto di demansionamento, inteso esclusivamente come spostamento da un'area professionale a quella immediatamente inferiore" e riservando alle parti la possibilità di prevedere "eventuali specifiche eccezioni". Per le imprese del Gruppo CNH Industrial e del Gruppo Ferrari si procede ad applicare, a decorrere dall'1.6.2019, un sistema di classificazione unico basato su 5 gruppi professionali.

In tema di *welfare* aziendale, merita un cenno il contenuto del nuovo art. 10 ("Conto *welfare*"), inserito nell'ambito del Titolo IV e concernente l'ampliamento dei cosiddetti *flexible benefits* collegati alle vigenti disposizioni fiscali sui premi di produttività. In base alle nuove clausole contrattuali, gli incentivi di produttività potranno essere fruiti sotto forma di beni e servizi nell'ambito di un "paniere *welfare*", dettagliato in calce all'articolo 10, per quote prefissate a scelta del lavoratore, pari alternativamente ad € 250, 400, 800 o 1200, cui si potranno eventualmente aggiungere ulteriori quote (pari alternativamente ad € 300 o 600) relative all'elemento retributivo di efficienza, qualora spettante<sup>5</sup>. Per coloro che optano di convertire il premio di produttività in *welfare* è previsto - oltre alla piena de-fiscalizzazione a norma di legge - un incremento a carico dell'azienda pari al 10% del valore che si è scelto di fruire in forma di benefits. Il conto *welfare* individuale di ciascun lavoratore che aderisce al programma *flexible benefits* è sempre consultabile on line sulla piattaforma informatica aziendale, con la specifica della quota di incentivo di produttività che il lavoratore ha scelto di convertire. Particolarmente nutrita, infine, è la lista dei beni e servizi che compongono il nuovo "paniere *welfare*" (integrabile dall'azienda "in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative"), sempre comunque in linea con le previsioni dell'art. 51 del TUIR.

**Marco Biagiotti**

#### Note

1. Da FCA-N.V., CNH Industrial N.V., Ferrari N.V., FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGLM e AQCFR. Vedi: <https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2019/c7f3b309-6ba9-45f6-b1c6-a6d2c2a18cd4/18954.pdf>

2. Si tratta del CCSL valido per il quadriennio 2015-2018, sottoscritto dai medesimi soggetti rappresentativi il 7 luglio 2015. Si veda, al riguardo: "Partecipazione e produttività, legami covalenti nel nuovo accordo del gruppo FCA", in Notiziario dell'Archivio contratti n. 19, settembre 2015, pp. 11-12. Vedi:

[https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/NotiziariCcnl/CNEL\\_-\\_Notiziario\\_archivio\\_contratti\\_19-2015\\_ultimo.pdf](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/NotiziariCcnl/CNEL_-_Notiziario_archivio_contratti_19-2015_ultimo.pdf)

3. <https://www.ophs.it/Pages/home.aspx>

4. Nella premessa all'articolo sul lavoro agile, contenuta nel CCSL in esame, si fa riferimento alle positive risultanze dell'accordo sottoscritto il 12 marzo 2018 dal gruppo FCA con le organizzazioni firmatarie del CCSL 11-3-2019 per l'applicazione, in via sperimentale, dello *smart-working* presso la società IUVO srl, unità organizzativa di Pontedera.

5. In ogni caso, il valore delle quote non può superare l'importo massimo spettante ad ogni singolo lavoratore, né quello di erogazione dei servizi di *welfare* aziendale definito per legge.

# La forza innovativa della contrattazione aziendale in una ricerca storica sul settore metalmeccanico



Operai in uno stabilimento FCA

Il presidente Treu ha di recente attivato presso il CNEL una linea di lavoro che riunisce esperti delle materie lavoristiche e di relazioni industriali con lo scopo di fornire una analisi di taglio storico del settore metalmeccanico attraverso lo studio della contrattazione collettiva. È stato individuato questo settore non solo perché l'industria metalmeccanica italiana, collocandosi al secondo posto in Europa per dimensione in termini di addetti, valore aggiunto generato e bilancia commerciale, costituisce un asse portante del sistema economico-produttivo nazionale; ma anche perché si tratta dell'industria che nell'ultimo ventennio ha più contribuito, e continua a contribuire in larga parte, a collocare la specializzazione tecnologica e produttiva del Paese verso comparti innovativi e di frontiera. Il tema è di particolare interesse, nonostante le difficoltà che si incontrano generalmente nell'approfondire le dinamiche contrattuali aziendali, perché costituisce una occasione per mettere a sistema - limitatamente a un singolo settore di contrattazione, ma strategico per lo sviluppo delle relazioni industriali e per la crescita del

Paese - le diverse fonti parziali esistenti sulla contrattazione di secondo livello. Risulta centrale per la ricerca, per ragioni ovvie, il contributo dell'Ufficio studi di Federmeccanica, che ricostruisce le attività svolte sul tema a partire dall'indagine campionaria avviata nel 1976 su duemila aziende (sulle circa quattordicimila complessive censite nel settore). Questa analisi, che trascura soprattutto le piccole imprese ma che presenta il vantaggio della disponibilità di informazioni in serie storica, evidenzia innanzitutto un dato che rimane costante negli ultimi venti anni: viene rilevata attività di contrattazione aziendale in circa il 35% delle aziende che partecipano all'indagine campionaria. Lo stesso Ufficio studi ha curato alla fine degli anni '90 uno studio su settecentocinquanta contratti di livello aziendale, comparati attraverso un sistema a griglia composto da più di cinquanta voci di lettura (es. soggetti stipulanti, temi oggetto di contrattazione). Lo stesso schema è stato negli anni successivi semplificato me-

dante una riduzione del numero di voci attraverso le quali leggere i contratti. Altre fonti rilevanti per gli anni più recenti sono contenute nella banca dati OCSEL, anche se limitata ad un'area geografica specifica, e nello studio periodico pubblicato da Assolombarda. L'idea di fondo della ricerca è di concentrare l'analisi su alcuni casi-studio, del passato o attuali, di contrattazione aziendale di settore, nonché sull'evoluzione di alcuni istituti contrattuali (organizzazione del lavoro, relazioni industriali, ecc.), analizzando i riflessi aziendali, di ordine economico, giuridico, sociologico, organizzativo, dell'evoluzione della contrattazione di livello nazionale. Le informazioni ricavate saranno incrociate con quelle derivanti - in materia di *welfare* aziendale e accordi di produttività - dal *repository* giacente presso il Ministero del lavoro. L'analisi descritta dovrebbe consentire in prima battuta

di cogliere i punti qualificanti e innovativi dei vari rinnovi contrattuali nel settore (ad esempio in materia di orario di lavoro), esaminando come i contratti riescano ad innovare istituti che successivamente confluiscono nella disciplina

legislativa e più in generale come il legislatore interagisce con la disciplina contrattuale in alcuni istituti tipici del diritto del lavoro (apprendistato, lavoro flessibile, contratto a termine e di somministrazione, comparto). Ne deriverebbe, al termine dei lavori, un quadro storico delle modalità in cui la contrattazione d'azienda del settore metalmeccanico ha influenzato le altre fonti normative, il livello confederale e la giurisprudenza. Un capitolo a parte, infine, dovrebbe riguardare le modalità in cui l'evoluzione contrattuale del settore si colloca nel contesto dell'evoluzione delle imprese, esaminando le difficoltà del CCNL nell'intercettare i cambiamenti interscambiati nei decenni a livello della filiera metalmeccanica e di territorio, cambiamenti che hanno consentito al settore di restare su posizioni di rilievo nella concorrenza internazionale e in alcuni casi di essere *leader* a livello mondiale.

**“Al CNEL un gruppo di lavoro con esperti delle materie lavoristiche e di relazioni industriali”**

# Nota di aggiornamento al Def 2019 e Legge di bilancio 2020: ampio spazio alla contrattazione fra le proposte del CNEL



L'audizione alle Commissioni congiunte bilancio di Senato e Camera del presidente Treu e del Segretario Generale Peluffo

Nel documento di osservazioni e proposte sulla nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2019 - predisposto per l'audizione presso le Commissioni congiunte di Camera e Senato del 7 ottobre scorso<sup>1</sup> - il CNEL ha sottolineato la necessità di un'azione di sostegno alla ripresa della domanda interna, anche al fine di poter controbilanciare la prevista riduzione, sui mercati esteri, dei margini di crescita del nostro sistema produttivo nei settori legati al *Made in Italy*. Le categorie produttive rappresentate in seno al Consiglio hanno in più occasioni rimarcato che l'incremento del potere di acquisto di lavoratori e famiglie è un obiettivo determinante nella crescita della domanda interna. Tale obiettivo, da perseguire certamente anche attraverso l'utilizzo della leva fiscale, richiede che possa essere utilizzata la leva salariale, che deve poter fare affidamento su una politica di redistribuzione del reddito che faccia perno sul sistema delle relazioni industriali, privilegiando logiche premianti scaturenti da architetture relazionali realmente e strutturalmente partecipative. Nel documento di osservazioni e proposte illustrato alle Commissioni parlamentari, il CNEL non ha mancato di segnalare, da un lato, *"l'occasione straordinaria della tornata di rinnovi contrattuali che nel 2020 coinvolgerà oltre 9 milioni di lavoratori del settore privato e quasi 4 milioni del settore pubblico"*; dall'altro, che *"con la stagnazione salariale si è determinato un freno importante alla dinamica dei consumi"*. Che *"Il rinnovo contrattuale andrebbe affrontato tenendo conto della effettiva emergenza salariale che il Paese ha vissuto negli ultimi anni"* è un'ulteriore sottolineatura che il CNEL non ha mancato di fare. L'individuazione di strumenti coerenti con la conservazione della produttività totale dei fattori, per il CNEL, va lasciata alla contrattazione collettiva, alla quale dovrebbe anche affidarsi la qualità dei livelli retributivi di base e, soprattutto, gli elementi premiali, da correlarsi alla produttività aziendale. Incentivi fiscali, sperimentati con successo negli ultimi anni, potrebbero funzionare bene per sostenere l'incremento di questa tipologia di premialità correlata alla produttività. Dai dati contenuti nell'Archivio contratti del CNEL per i contratti nazionali (e, per quel che concerne il livello territoriale e aziendale, dai report e dalle indagini di altre Istituzioni e delle stesse Parti sociali) è possibile desumere che vi sia uno spazio di manovra signi-

ficativamente rilevante dal punto di vista sociale. La soddisfacente conclusione delle trattative già aperte per i rinnovi contrattuali di importanti settori produttivi, che interessano svariate migliaia di lavoratori, unitamente all'auspicabile rapida definizione di quelle ancora da avviare, potrebbe rappresentare un importante elemento in grado di apportare - in termini di maggiore disponibilità di spesa per i consumi - sensibili incrementi.

Il rilancio dell'economia di un Paese non può non passare per la soluzione di problemi vecchi e nuovi legati al lavoro. Sul punto il CNEL ha segnalato l'urgenza di trovare risposte adeguate. In particolare, ha evidenziato l'improcrastinabile esigenza di intervenire per approntare un efficace sistema di tutele per gli operatori della *gig-economy*; ha segnalato un eccessivo utilizzo del fattore lavoro nei recuperi di competitività, soprattutto nelle piccole e medie imprese; ha sollecitato forme di protezione per coloro che nel breve periodo perdono il lavoro, o subiscono decurtazioni di reddito a causa delle innovazioni tecnologiche; ha evidenziato l'esigenza di mettere in atto strategie tese a intervenire sul consistente numero di crisi aziendali. Il tema della chiusura dei rinnovi contrattuali quale strumento in grado di contribuire alla crescita è ripreso anche nel documento di osservazioni che il CNEL ha predisposto per il Parlamento in merito ai contenuti del disegno di legge di bilancio 2020 e illustrato nel corso dell'audizione presso le Commissioni congiunte di Camera e Senato dell'11 novembre. Al riguardo, per dare un'idea meno approssimativa dell'estensione della platea dei destinatari dei benefici derivanti dagli incrementi contrattuali, il CNEL ha sottolineato come - in base ai dati dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro - i soli rinnovi dei 3 più importanti CCNL scaduti interessino oltre 4 milioni di lavoratori: 2,4 milioni per il CCNL delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi; 1,4 milioni per il CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti; 470.000 per il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (vedi tabella seguente). Infine, il CNEL non ha mancato di segnalare come l'ammodernamento delle nostre amministrazioni pubbliche passi anche dalla "maggiore



segue da pag. 6

flessibilità, rapidità e tutela delle singole specificità che solo la contrattazione, se titolare della regolazione delle materie inerenti il rapporto di lavoro, può garantire." Coerentemente con quanto avviene nel settore privato, anche nel pubblico le intese contrattuali rappresentano uno strumento "in grado (...) di rispondere puntualmente alle diverse composizioni e nature delle singole strutture, anche adeguando l'organizzazione del lavoro alle stesse esigenze dell'utenza con cui si interfaccia. Per tutti questi motivi la richiesta di rinnovare

i contratti non può esser considerata un'istanza corporativa, ma riguarda aspetti molto più generali". Al riguardo, il documento del CNEL conclude che la risposta alle esigenze di cambiamento della pubblica amministrazione può arrivare anche attraverso "regolari e corrette relazioni sindacali", contribuendo in tal modo ad adeguarla "fin dai suoi lavoratori, alle esigenze del tempo e dell'economia. È essenziale, pertanto, rispettare la naturale triennialità dei contratti."

#### Note

1. [https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Presidenza/NADEF\\_CNEL\\_09\\_10\\_2019\\_finale.pdf?ver=2019-10-09-145907-720](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Presidenza/NADEF_CNEL_09_10_2019_finale.pdf?ver=2019-10-09-145907-720)

#### I 10 più importanti CCNL in scadenza tra il 1° ottobre 2019 e il 31 dicembre 2020 - Fonte: CNEL e INPS

(Il numero di addetti è di fonte INPS, flusso informativo UNIEMENS e si riferisce al 2018 (dato medio delle 12 rilevazioni mensili))

CCNL CNEL	TITOLO	CONTRAENTI	DATA SCADENZA	N° ADDETTI
H011	aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	CONFCOMMERCIO; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS	31/12/2019	2.404.736
C011	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA; FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL	31/12/2019	1.445.293
I100	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	AITE; AITI; ASSOESPRESSI; ASSOLOGISTICA; FEDESPEDI; FEDIT; FISI; TRASPORTOUNITO FIAP; ANITA; FAI; FEDERTRASLOCHI; FEDERLOGISTICA; FIAP; UNITAI; CONFTRASPORTO; CNA FITA; CONFARTIGIANATO TRASPORTI; CASARTIGIANI; CLAAI; FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL (sottoscrizione di AGCI SERVIZI; FEDERLAVORO CONFCOOPERATIVE;	31/12/2019	470.378
C018	CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	UNIONMECCANICA CONFAPI; FIOM CGIL	31/10/2020	364.544
T151	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	AGCI SOLIDARIETA'; CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA'; LEGACOOPSOCIALI; FP CGIL; FPS CISL; FISASCAT CISL; UIL FPL; UILTUCS	31/12/2019	312.629
F011	CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini	ANCE; LEGACOOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI Produzione e Lavoro; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	30/09/2020	252.624
E012	CCNL per l'industria alimentare	FEDERALIMENTARE; AIDEPI; AIIPA; ANCIT; ANICAV; ASSALZOO; ASSICA; ASSITOL; ASSOBIIBE; ASSOBIIRRA; ASSOCARNI; ASSOLATTE; FEDERVINI; ITALMOPA; MINERACQUA; UNIONZUCCHERO; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL	30/11/2019	204.020
D014	CCNL Tessile-Abbigliamento-Moda	SMI; FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL	31/12/2019	182.233
K531	CCNL FISE ASSOAMBIENTE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	FISE ASSOAMBIENTE; FISE; FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; FIADEL	30/12/2019	102.730

# I CCNL in scadenza depositati nell'Archivio CNEL



Al 30 settembre 2019 nell'Archivio contratti CNEL risultano catalogati 909 CCNL vigenti, includendo gli accordi economici e quelli del settore pubblico. Di questi, 491 (pari al 54%) risultano scaduti, mentre sono ancora in corso di validità i restanti 418 (46%). Analizzando in base alla data di scadenza i 418 CCNL non scaduti al 30 settembre 2019, si evince che quasi la metà (199 contratti, il 48%) prevede una data di scadenza entro il dicembre 2020, quindi entro i prossimi 15 mesi. In particolare, come si può evincere dalla tabella che segue, nel trimestre ottobre-dicembre 2019 scadranno 73 contratti (il 17% di quelli in scadenza), mentre nel 2020 è prevista la scadenza di ulteriori 126 CCNL ad oggi vigenti, circa il 30%.

## CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

### CCNL in scadenza (ottobre 2019-dicembre 2020)

*valori assoluti, ripartizione per settore (aggiornamento al 30 settembre 2019)*

Settori	numero CCNL in scadenza (ottobre 2019-dicembre 2020)		
	2019	2020	totale
Agricoltura	5	8	13
Chimici	4	1	5
Meccanici	3	8	11
Tessili	4	0	4
Alimentaristi - Agroindustriale	4	8	12
Edilizia	3	10	13
Poligrafici e Spettacolo	6	4	10
Commercio	17	36	53
Trasporti	4	13	17
Credito e Assicurazioni	3	2	5
Aziende di Servizi	1	6	7
Amministrazione Pubblica	0	0	0
Enti e Istituzioni Private	11	16	27
Altri vari	8	14	22
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>126</b>	<b>199</b>



# Contrattazione collettiva e maggiore rappresentatività comparativa. Le precisazioni dell'INL

Il tema dell'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a suo tempo sollevato dalla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3/2018, è tornato recentemente di attualità in seguito all'emanazione di due ulteriori circolari INL aventi ad oggetto il rispetto, in sede di verifica ispettiva, delle indicazioni contenute nell'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di fruizione di benefici normativi e contributivi da parte dei datori di lavoro privati.

Con la prima delle due nuove circolari richiamate - la n. 7 del 6 maggio 2019 - si forniscono precisazioni in merito al concetto di "rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali (...) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". A tal proposito, INL chiarisce che l'accertamento da effettuare in sede di visita aziendale dovrà riguardare non la formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni più rappresentative, bensì il "merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori". Si avverte in questa disposizione operativa tutto il peso della perdurante assenza di dati certi ed oggettivi in grado di attestare l'effettivo livello di rappresentatività delle associazioni datoriali e sindacali firmatarie degli accordi collettivi, incluse quelle che hanno aderito al Testo Unico sulla rappresentanza. In tale contesto, e stante la crescente frammentazione del panorama contrattuale determinato dalla molteplicità dei soggetti firmatari, INL sottolinea la legittimità della fruizione dei benefici normativi previsti dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 da parte dei datori di lavoro che corri-

spondano ai lavoratori "trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori" a quelli degli accordi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il che sembra implicitamente rimandare alla necessità di siano finalmente definite e/o attuate procedure per la misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali e sindacali.

La seconda circolare in argomento - la n. 9 del 10 settembre 2019 - ritorna sul tema dei contenuti contrattuali da osservare per avere diritto ai benefici normativi e contributivi di cui al richiamato comma 1175, anche in esito al dibattito sollevato dalle osservazioni di talune categorie produttive in merito al rischio di alimentare forme di dumping contrattuale, per effetto della non rilevanza dell'applicazione dello specifico contratto contenente i parametri retributivi e normativi di riferimento. D'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INL precisa che il criterio dell'osservanza dei contenuti normativi e retributivi dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non ne presuppone l'applicazione alle "prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente a una platea circoscritta di contratti", ma riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Nel concreto, INL fornisce alcuni esempi di norme che assegnano ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale funzioni regolatorie in materia di tipologie contrattuali, tempi di lavoro, criteri di organizzazione del lavoro, bilateralità; contratti che andranno considerati "inefficaci sul piano giuridico", se sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi.



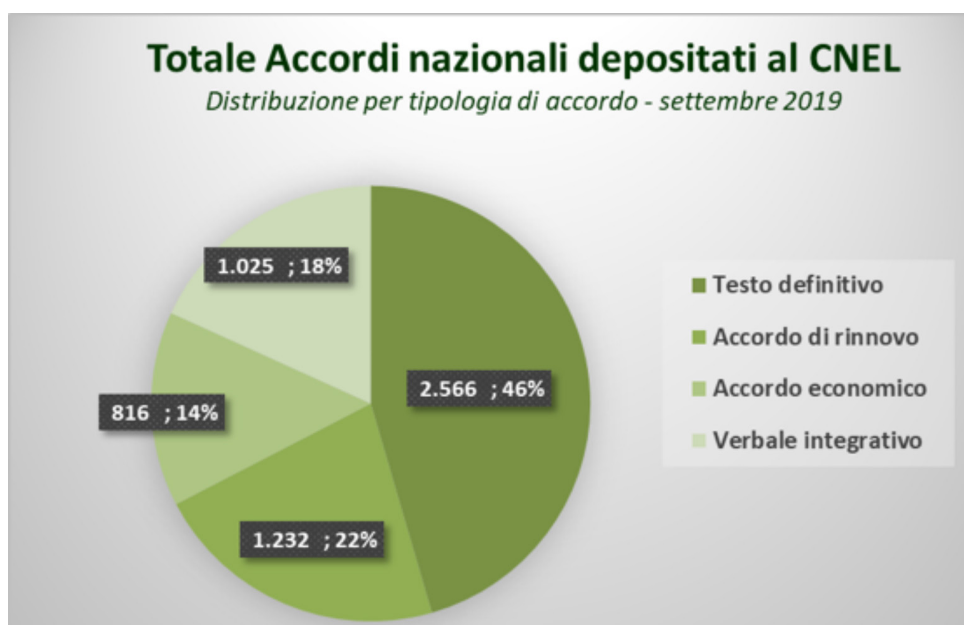
I numeri dell'Archivio contratti

# Ancora in aumento il numero dei contratti vigenti depositati al CNEL

Nel periodo gennaio-settembre 2019 sono stati catalogati nell'Archivio CNEL 236 contratti e accordi di contrattazione nazionale (nel totale sono compresi gli accordi delle quattro tipologie: testi definitivi, accordi di rinnovo, accordi economici, verbali integrativi). Per ogni trimestre sono stati registrati all'incirca 80 documenti fatti pervenire dalle parti stipulanti o acquisiti dall'Ufficio. Nella tabella di dettaglio è disponibile il dato relativo agli accordi nazionali depositati in ciascuno dei tre trimestri analizzati, con la corrispondente ripartizione per settore.

I documenti depositati sono andati ad aggiornare e/o integrare contratti già catalogati ma scaduti o in scadenza, oppure si è trattato di nuovi contratti stipulati per la prima volta e catalogati ex novo in Archivio (per un totale di 49 nuovi contratti nel periodo considerato).

Al 30 settembre 2019 i documenti contrattuali nazionali delle varie tipologie catalogati nell'Archivio CNEL hanno



raggiunto il numero totale di 5.639. Di questi, 1.806 costituiscono l'Archivio corrente, vale a dire la documentazione di riferimento attualmente in vigore, che spesso non è costituita da un solo testo contenente tutte le norme contrattuali (Testo definitivo), ma da più accordi che norma-

*continua a pag. 11 >>*

## Accordi nazionali depositati nell'Archivio CNEL

*valori assoluti e ripartizione per settore - 1°, 2°, 3° trimestre 2019*

Settori	1° trim 2019	2° trim 2019	3° trim 2019
Agricoltura	3	3	5
Chimici	2	1	2
Meccanici	3	3	4
Tessili	4	0	2
Alimentaristi - Agroindustriale	0	6	5
Edilizia	3	2	3
Poligrafici e Spettacolo	1	1	1
Commercio	27	15	28
Trasporti	3	14	9
Credito e Assicurazioni	10	6	0
Aziende di Servizi	3	7	6
Amministrazione Pubblica	0	0	1
Enti e Istituzioni Private	12	20	5
Altri vari	6	3	7
<b>TOTALE</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>78</b>

## I numeri dell'Archivio contratti

*segue da pag. 10*

no argomenti specifici, o che nel tempo hanno rinnovato solo alcuni istituti. Dal grafico, che dettaglia la suddivisione per tipologia di accordo del totale dei documenti di contrattazione nazionale catalogati in Archivio, si evince che quasi la metà dei documenti è costituita dai cosiddetti Testi definitivi (46%), il 22% da Accordi di rinnovo, il 18% da Verbali integrativi e il 14% da Accordi economici.

Con l'inserimento dei nuovi accordi pervenuti, alla data del 30 settembre 2019 il numero dei CCNL vigenti censiti e catalogati nell'Archivio CNEL ammonta a 909, con un ulteriore aumento rispetto agli 888 CCNL vigenti risultanti a dicembre 2018. Dalla consueta tabella di dettaglio - che contiene la ripartizione per settore dei 909 contratti vigenti - è evidente che più della metà dei nuovi CCNL inseriti fa riferimento al già numerosissimo settore del Commercio. Nella stessa tabella sono ripartiti per settore anche i 491 contratti che - benché ancora vigenti in quanto non è stato stipulato e/o depositato in Archivio un accordo di rinnovo - alla data del 30 settembre 2019 risultano scaduti; allo stesso modo forniamo il dettaglio dei 418 contratti che risultano ancora in corso di validità. Per ulteriori dettagli in merito ai contratti prossimi alla scadenza rinviando all'approfondimento a pagina 9 di questo stesso numero del Notiziario. Infine, la tabella e i due grafici che dettano i contenuti

presenti nell'applicativo per le Analisi avanzate sui CCNL che, come ormai noto, consente di analizzare e comparare i vari istituti contrattuali, accedendo liberamente all'apposita sezione presente nelle pagine dedicate all'Archivio Contratti del sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it).

### CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

*valori assoluti, ripartizione per settore - 30 settembre 2019*

Settori	numero CCNL vigenti		
	<i>totale</i>	<i>scaduti</i>	<i>non scaduti</i>
Agricoltura	53	19	34
Chimici	33	21	12
Meccanici	33	9	24
Tessili	28	19	9
Alimentaristi - Agroindustriale	42	20	22
Edilizia	74	47	27
Poligrafici e Spettacolo	43	27	16
Commercio	240	117	123
Trasporti	69	36	33
Credito e Assicurazioni	28	21	7
Aziende di Servizi	47	26	21
Amministrazione Pubblica	20	20	0
Enti e Istituzioni Private	111	65	46
Altri vari	88	44	44
<b>TOTALE</b>	<b>909</b>	<b>491</b>	<b>418</b>

*continua a pag. 12 >>*

### CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

*valori assoluti, ripartizione per settore - settembre 2019*

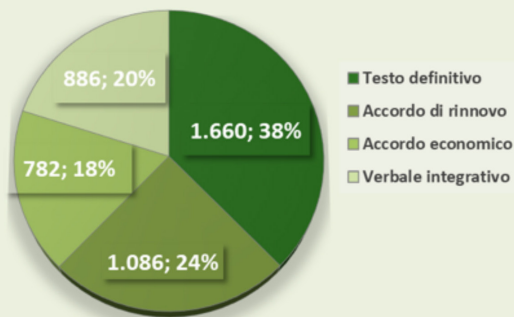
Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	<i>Archivio Corrente</i>	<i>Archivio Storico</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura	70	186	256
Chimici	88	253	341
Meccanici	56	138	194
Tessili	59	275	334
Alimentaristi - Agroindustriale	85	263	348
Edilizia	148	187	335
Poligrafici e Spettacolo	120	319	439
Commercio	362	503	865
Trasporti	139	584	723
Credito e Assicurazioni	264	207	471
Aziende di Servizi	71	254	325
Amministrazione Pubblica	58	323	381
Enti e Istituzioni Private	165	246	411
Altri vari	121	95	216
<b>TOTALE</b>	<b>1.806</b>	<b>3.833</b>	<b>5.639</b>



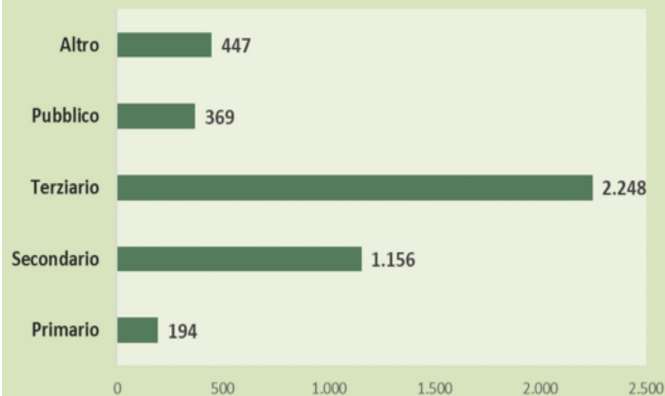
## I numeri dell'Archivio contratti

segue da pag. 11

**Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate**  
Distribuzione per tipologia di accordo - settembre 2019



**Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi**  
settembre 2019

**Contrattazione Nazionale****CCNL consultabili in "Analisi avanzate" \***

valori assoluti e ripartizione per settore - settembre 2019

Settori	n° accordi
Agricoltura	194
Chimici	264
Meccanici	129
Tessili	298
Alimentaristi - Agroindustriale	212
Edilizia	253
Poligrafici e Spettacolo	336
Commercio	597
Trasporti	633
Credito e Assicurazioni	425
Aziende di Servizi	257
Amministrazione Pubblica	369
Enti e Istituzioni Private	311
Altri vari	136
<b>TOTALE</b>	<b>4.414</b>

\* **Analisi avanzate** è il software che consente l'interrogazione dei Ccnl depositati secondo un'ampia selezione delle tematiche in essi contenute.

**Rider, la contrattazione fisserà i criteri retributivi**

L'art. 1 del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 ("Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali", convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128) ha introdotto diverse modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Oltre a quelle riguardanti l'art. 2 sulle collaborazioni organizzate dal committente, corre l'obbligo di segnalare l'introduzione ex-novo di un Capo V-bis concernente "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali". Il primo articolo del nuovo Capo, tuttavia, ne circoscrive l'applicazione ai "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore": in altre parole, ai *rider* non rientranti nell'ambito del lavoro subordinato. Per tali lavoratori, l'art. 47-quater del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce al comma 1 che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire "criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente". In mancanza di tali criteri, il successivo comma 2 precisa che i lavoratori in parola non potranno comunque essere retribuiti a cottimo ("in base alle consegne effettuate") e che ai medesimi lavoratori andrà garantito un "compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale" (qui il pensiero corre al CCNL integrativo 18-7-2018 sui *rider* nell'ambito del settore Logistica). Il comma 3 affida alla contrattazione collettiva anche il compito di riconoscere ai *rider* un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli. In difetto, si provvederà con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Da sottolineare infine che l'art. 1, comma 2 del decreto-legge 101/2019, come modificato dalla legge di conversione, ha stabilito che l'intero pacchetto di disposizioni sui *rider* (art. 47-quater del d.lgs. n. 81/2015) si applichi "decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione", cioè dal 3 novembre 2020.



## Il volontariato nella vigente contrattazione nazionale

La recente riforma del Terzo Settore (D.lgs. 3 luglio 2017, n.117) ha ridefinito e precisato gli ambiti giuridici e fiscali delle associazioni di volontariato e di promozione sociale. La nuova regolamentazione ha comportato innanzitutto l'abrogazione delle preesistenti normative; tra queste, la storica legge 11 agosto 1991, n. 266, con la quale si scongiurava il rischio di sfruttamento lucrativo delle prestazioni lavorative a titolo gratuito, si risolveva la questione di legittimità costituzionale del lavoro non retribuito e, soprattutto, si accordava alle organizzazioni *non profit* e a carattere di solidarietà sociale importanti esenzioni di carattere fiscale. Col passar degli anni si è tuttavia poi reso necessario un riordino di tutto il settore per meglio individuare e circoscrivere il frammentato universo delle esistenti e ormai numerosissime organizzazioni di volontariato. Tra le novità introdotte dal corposo provvedimento (e dai successivi decreti legislativi correttivi e di integrazione) particolare attenzione è stata posta sul diritto a favore dei lavoratori subordinati che svolgono attività di volontariato in un ente del Terzo Settore di "usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale" (art. 6-bis del D.lgs. n. 117/2017, introdotto dall'art. 5 del D.lgs. 3 agosto 2018, n. 105). La legislazione nazionale in materia sembra quindi rinviare alla disciplina definita nella negoziazione sindacale e tale rimando suggerisce lo spunto per una verifica del recepimento, nelle norme contrattuali, delle prerogative previste a tutela degli aderenti alle associazioni di promozione sociale. Avvalendosi dello strumento di interrogazione predisposto presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, si è quindi proceduto (nei

limiti dei contenuti disponibili) ad una ricognizione delle agevolazioni previste a sostegno del volontariato nella vigente contrattazione nazionale. Il risultato della suddetta rassegna è schematicamente descritto nella tabella riportata nella pagina seguente. Dall'analisi di tale prospetto ciò che maggiormente si evidenzia, ad un primo esame, è l'esiguità numerica nella casistica in cui l'istituto contrattuale ricorre: non sembrerebbe esserci un esplicito riscontro, in gran parte della contrattazione nazionale vigente, rispetto ai benefici e alle tutele previste nella nuova normativa della legge quadro. Continuando poi nella lettura dei dati disponibili l'elemento riassuntivo più significativo è il quasi unanime riferimento alla previgente normativa non più in vigore; occorre però considerare che per gran parte degli accordi attualmente vigenti la sottoscrizione è antecedente al vigente Codice del Terzo settore e che la nuova recente regolamentazione non può ancora definirsi pienamente operativa in attesa della necessaria approvazione della Commissione Europea. Rispetto alle misure a sostegno dell'attività di volontariato non è individuabile un unico motivo conduttore; le facilitazioni previste spaziano dal "classico" ricorso allo strumento delle aspettative, dei congedi e dei permessi (retribuiti e non) al più recente riferimento alle diverse forme di flessibilità consentite nella disciplina dell'orario di lavoro.

Non troppo esplicito ma comunque presente, e quasi fisiologicamente prevedibile, appare infine il recepimento delle recenti disposizioni negli ultimi accordi di rinnovo del settore pubblico.

**Gerardo Cedrone**

*continua a pag. 14 >>*

## Il volontariato nella vigente contrattazione nazionale

<b>CCNL contenenti disposizioni a tutela del volontariato</b>	
<b>Denominazione</b>	<b>Riferimento</b>
<b>ZOOTECNIA:</b> Operai e Impiegati	Art. 22 Congedi parentali, permessi ordinari, congedo matrimoniale, aspettative
<b>CHIMICA E AFFINI</b> (Piccola e Media Impresa)	Art. 57 Permessi ed assenze <i>(al punto G)</i>
<b>MINERO-METALLURGICHE: Industrie</b>	4) <i>Volontariato</i> del paragrafo "Azioni sociali"
<b>METALMECCANICA: Cooperative</b>	Art. 11 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari
<b>METALMECCANICA: P.M.I.</b>	Art. 60 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari
<b>ORAFI, ARGENTIERI: Industrie</b>	Art. 8 - Aspettativa
<b>LAVANDERIE, TINTORIE Industrie</b>	Art. ... - Volontariato civile
<b>OCCHIALI: Industrie</b>	Art. ... - Volontariato civile
<b>LATERIZI E MANUF. IN CEMENTO: P.M.I.</b>	Art. 51 - Volontariato
<b>SIAE (Società Italiana Autori e Editori): Dirigenti</b>	Art. 26 - Aspettativa per motivi di famiglia e personali <i>("disciplinate dalla vigenti disposizioni di legge")</i>
<b>SIAE (Società Italiana Autori e Editori)</b>	Art. 37 - Permessi retribuiti
<b>SIAE (Società Italiana Autori e Editori)</b>	Art. 26 - Aspettativa per motivi di famiglia e personali - Art. 32 Altre aspettative previste da disposizioni di legge
<b>TURISMO</b> (fino a 14 dipendenti)	TITOLO XXXIV - Volontariato
<b>PROPRIETARI FABBRICATI</b> (Dipendenti)	Art. 83 - Altri permessi
<b>PROPRIETARI FABBRICATI</b> (Dipendenti)	Art. 89 - Altri permessi
<b>AUTOFERROTRANVIERI</b>	Art. 6 - Volontariato

Fonte: CNEL - Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro



## Il volontariato nella vigente contrattazione nazionale

<b>CCNL contenenti disposizioni a tutela del volontariato</b>	
<b>Denominazione</b>	<b>Riferimento</b>
<b>TAXI</b>	Art. 33 - Volontariato
<b>ASSICURAZIONI:</b> Agenzie in gestione libera (ANAPA)	Art. 47 - Aspettativa
<b>BANCARI: ABI</b> (Quadri direttivi e aree professionali)	Art. 69 - Iniziative sociali
<b>BANCARI: ABI</b> (Quadri direttivi e aree professionali)	Art. 57 - Permessi per motivi personali o familiari ...; Art. 69
<b>BANCARI:</b> Casse Rurali e Artigiane - Credito Cooperativo	Art. 54 - Permessi per motivi personali o familiari-Aspettativa non retribuita...; Art. 91
<b>Concessionari Servizi Tributi</b>	Art. 65 - Iniziative sociali
<b>Concessionari Servizi Tributi</b>	Art. 54 -Permessi per motivi personali o familiari-Aspettativa non retribuita; Art. 65
<b>PULIZIA: Igiene Urbana PRIVATE</b>	Art. 56 Aspettativa per volontariato.
<b>RECAPITO CORRISPONDENZA</b>	Art. 28 – Volontariato
<b>SERVIZI POSTALI IN APPALTO</b>	Art. 28 - Volontariato
<b>SANITÀ:</b> Personale non medico area privata	Art. 31 - Permessi straordinari - 2) <i>permessi non retribuiti</i>
<b>STRUTTURE SANITARIE PRIVATE:</b> Personale Dipendente	Art. 26 - Permessi straordinari - 2) <i>permessi non retribuiti</i>
<b>RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (ARIS)</b>	Art. 30 - Permessi straordinari - 2) <i>permessi non retribuiti</i>
<b>RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (AIOP)</b>	Art. 26 - Permessi non retribuiti
<b>Dirigenti Medici di Ospedali Classificati e IRCCS (ARIS)</b>	Art. 12 - Aspettativa - Art. 15 - Permessi retribuiti
<b>ISTITUTI SOCIO-SANITARI- ASSISTENZIALI (AGIDAE)</b>	Art. 12 - Tutela delle lavoratrici che svolgono attività di volontariato
<b>SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI (UNIMPRESA)</b>	Art. 33 - Permessi straordinari

# Un contributo alla conoscenza della contrattazione decentrata: il caso Lamborghini



La sede della Lamborghini

La recente intesa tra CNEL e INPS per la creazione di una anagrafe unica della contrattazione collettiva nazionale, illustrata approfonditamente negli ultimi notiziari del CNEL, rappresenta sicuramente un importante traguardo ed un'ottima occasione per tutti gli studiosi di relazioni industriali in Italia, poichè la messa a sistema dei due archivi renderà possibile un'analisi approfondita non solo degli istituti contrattuali, ma anche di variabili quantitative legate al salario ed all'ambito di applicazione dei contratti. La scelta dei due istituti ha, tra gli altri, sicuramente il merito di riportare l'attenzione sul ruolo della contrattazione nazionale che, come sottolineato in un evento recente al CNEL<sup>1</sup>, non è solo espressione del dialogo tra le parti sociali, ma anche strumento di politica economica, complementare a più ampie strategie di politica industriale e dei redditi.

Se l'analisi della contrattazione nazionale risulta, per quanto complessa, facilmente realizzabile, particolarmente difficile è invece il reperimento e la raccolta sistematica degli accordi a livello aziendale. Eppure, l'analisi dell'evoluzione delle relazioni industriali all'interno di singole realtà produttive può risultare estremamente stimolante, sia in termini di caso studio che in termini comparativi rispetto alle scelte prese a livello settoriale e nazionale. Inoltre, lo studio della contrattazione aziendale potrebbe rivelarsi utile al fine di esplicitare alle parti coinvolte le potenzialità insite in uno strumento di democrazia industriale oggi ancora poco diffuso, se consideriamo che solo il 20% delle aziende ne fa ricorso<sup>2</sup>.

In un saggio recentemente pubblicato sulla rivista *Economia & Lavoro*, Margherita Russo, Pasquale Pavone e chi scrive hanno proposto un'analisi dell'evoluzione della contrattazione aziendale in Lamborghini attraverso la raccolta di 270 documenti dal 1968 al 2017<sup>3</sup>.

Il corpus documentale, costituito per circa due terzi da accordi sindacali, contratti integrativi, verbali di incontro e per circa un terzo da comunicazioni tra le parti, è stato oggetto di uno studio basato sia su una lettura esperta dei testi che su una tecnica di analisi automatica. L'interes-

se verso Lamborghini nasce da diverse ragioni. L'azienda Lamborghini si distingue prima di tutto per la sua collocazione geografica: a metà tra Modena e Bologna, in un territorio caratterizzato da una consolidata tradizione produttiva nel settore della metalmeccanica e delle macchine sportive, ed oggi importante tassello nella catena globale del valore dell'industria tedesca. Allo stesso tempo, il territorio emiliano si caratterizza storicamente per la sua forte identità e per l'importanza politica e sociale del sindacato, in particolare durante gli anni di duro conflitto all'interno delle fabbriche. Un altro motivo di interesse è rappresentato dalla storia proprietaria di Lamborghini, che ha visto avvicinarsi numerose proprietà differenti fino all'acquisto da parte di AUDI VW nel 1998.

La trasformazione di Lamborghini è in effetti significativa se consideriamo che l'impresa nasce nel 1963 come azienda essenzialmente artigianale, frutto del sogno ambizioso di Ferruccio Lamborghini di competere con Ferrari, e rappresenta oggi un'impresa con oltre 1500 dipendenti, impegnata nella produzione di due *super car* e del primo SUV sportivo Urus. Nonostante la profonda instabilità proprietaria, l'attività contrattuale in azienda risulta sempre molto intensa e ricca, seppur caratterizzata soprattutto nelle fasi iniziali da accesi scontri tra le parti. L'analisi automatica dei testi, accompagnata dalla lettura esperta, ha di fatto permesso di evidenziare le tematiche prevalenti oggetto di discussione nel corso del tempo (come per esempio premio di produzione, retribuzioni e commissioni tecniche bilaterali), attraverso l'individuazione di 5 "periodi tematici" che coprono l'intero arco temporale (1968-2017).

Uno degli esiti interessanti di quest'analisi è l'aver fatto emergere da una parte, l'esistenza di una continuità nella discussione di alcuni temi, quali ovviamente il salario, ma anche l'organizzazione del lavoro e la creazione di meccanismi partecipativi; dall'altra, l'aver attestato il verificarsi di un cambiamento significativo nella modalità di discussione di tali tematiche. In particolare, risalta con

segue da pag. 16

forza il cambio indotto anche nel linguaggio dall'arrivo della proprietà tedesca AUDI che, coerentemente al resto del Gruppo Volkswagen, adotta pratiche di relazioni industriali ispirate alla gestione tedesca in tutti i suoi stabilimenti.

Sarebbe però fuorviante attribuire l'origine di tale cambiamento unicamente alla nuova proprietà, perché fondamentale risulta essere stato il ruolo svolto dalle parti sociali: lavoratori, rappresentanze sindacali territoriali e *management*. Seppur in un contesto profondamente instabile, questi sono rimasti interlocutori costanti nel corso del tempo, capaci di sviluppare pratiche di confronto, talvolta conflittuali, indirizzate verso una molteplicità di scelte contrattuali volte a favorire la partecipazione e la formazione dei lavoratori, la discussione sull'organizzazione del lavoro e l'investimento tecnologico.

In un libro degli anni Settanta rivolto a giovani cultori della materia, il professore Richard Hyman definiva le relazioni industriali come "lo studio dei processi di controllo sul rapporto di lavoro" (Hyman, 1973, p.12), al fine di evidenziare la natura profondamente conflittuale e contraddittoria della relazione di lavoro all'interno delle organizzazioni produttive<sup>4</sup>. Hyman sosteneva inoltre la necessità di evitare il rischio di "reificare" lo studio delle relazioni industriali concentrando l'attenzione esclusivamente sulle istituzioni, intese come associazioni di imprenditori, sindacati e rappresentanti governativi, proponendo piuttosto di guardare anche all'azione dei lavoratori e dei *manager* in quanto individui, oltre che rappresentanti di specifici gruppi di interesse.

Il lavoro proposto nel saggio di Russo et al. (2019) cerca in qualche modo di restituire parte della complessità che caratterizza le relazioni industriali all'interno di una specifica realtà produttiva, proprio attraverso uno studio approfondito sia dell'attività contrattuale che dell'avvicinarsi dei suoi protagonisti. Infine, la scelta innovativa di adoperare l'analisi automatica dei testi nel campo delle relazioni industriali potrebbe rappresentare una strategia metodologica efficace al fine di comparare, dal punto di vista testuale, la storia contrattuale di diverse realtà produttive, considerata la crescente disponibilità di documenti contrattuali a livello nazionale ed internazionale.

**Armanda Cetrulo**

*Dottoranda in economia Scuola Superiore Sant'Anna, Pisa*

#### Note

1. I materiali della conferenza sono disponibili online <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/694/ArticleID/751/ANALISI-CNEL-INPS-SU-DIMENSIONE-E-QUALITA-DEI-CCNL>

2. Per uno studio recente, si veda il Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello a cura della Fondazione di Vittorio, disponibile online [https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv\\_Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf](https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv_Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf)

3. Russo, M., Pavone, P. & Cetrulo, A. (2019) Conflict and Participation in Bargaining at Company Level: The Lamborghini Case, *Economia & lavoro*, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali 1/2019, pp. 53-74, doi: 10.7384/93830

4. Hyman R. (1973) *Industrial relations. A marxist introduction*, The Macmillan Press LTD, London.

## Nuovo rapporto dell'osservatorio CISL sulla contrattazione territoriale



Pubblicato di recente, il Rapporto sociale della contrattazione territoriale 2019 curato dalla CISL offre una fotografia aggiornata della contrattazione di prossimità, ricostruendo la dinamica della contrattazione sociale negli anni 2013-2018 e aggiornando la relativa mappatura sul territorio.

Il rapporto offre una analisi integrata di una selezione di accordi ed esperienze progettuali, nonché lo studio dei dati quantitativi raccolti dall'osservatorio (volume delle intese, Regioni interessate, ambito territoriale di riferimento, amministrazioni locali coinvolte, periodo di validità con dettaglio regionale, aree di policy coperte [misure di politica socio-familiare, politica fiscale, sanitaria e socio-sanitaria, per il mercato del lavoro], caratteristiche del processo di concertazione), entrando nel merito dei processi negoziali e della qualità degli accordi.

Ne emerge, anche attraverso la connessione con alcuni dati di inquadramento generale e delle implicazioni di policy (invecchiamento attivo e salute, livelli essenziali, supporto ai caregivers), la descrizione del campo di azione del sindacato e degli strumenti di intervento esistenti, che si esprime attraverso l'attivazione di una sinergia fra il livello nazionale e quello locale, ossia attraverso la contrattazione collettiva di primo e di secondo livello e la contrattazione sociale di prossimità. Quest'ultima si manifesta in particolare come la forma di intervento più proattiva nei confronti delle istituzioni e degli altri protagonisti della rappresentanza sociale.

Il rapporto, con la sua ricchezza informativa, evidenzia i nuovi ambiti nei quali l'azione negoziale nel complesso sarà chiamata a esercitarsi nel prossimo futuro, e sottolinea come stia diventando sempre più necessaria una cultura organizzativa orientata alla valutazione degli impatti degli interventi e alla innovazione sociale (nuovi bisogni, nuovi rischi individuali e collettivi).



# Detassazione dei premi di produttività: ancora evidente la prevalenza del Nord



Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 16 settembre scorso<sup>1</sup>, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ammontano a 50.004. Nello specifico alla data del 16 settembre 2019, i contratti tuttora attivi sono 15.874, dei quali 12.355 sono riferiti a contratti aziendali e 3.519 a contratti territoriali. A sua volta il report ministeriale definisce che dei 15.874 contratti attivi, 12.062 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.766 di redditività, 7.340 di qualità, mentre 1.924 prevedono un piano di partecipazione e 8.314 prevedono misure di welfare aziendale. Per le 15.874 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente 78% Nord, 15% Centro, 7% al Sud. Appare evidente che la maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno la propria sede legale al Nord (12.111) e, di questi, il 91 % è concentrato in sole quattro regioni (Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Piemonte).

Infine una analisi della distribuzione per macro settori di attività economica evidenzia come il 55% delle dichiarazioni si riferisca ai Servizi, il 41% all'Industria e appena l'1% all'Agricoltura.

Inoltre, con la nota n. 2761 del 29 luglio 2019, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcune specifiche riguardo al nuovo applicativo informatico dedicato al deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali che consente di accedere alle agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa. In un'ottica di ulteriore semplificazione, nella nota citata viene evidenziata che la procedura telematica è stata adeguata per consentire innanzitutto il deposito telematico del contratto con l'indicazione successiva (ove prevista) della tipologia di agevolazione per la quale si opera il deposito. Tutto ciò consente da un lato una immediata applicazione di normative nel tempo emanate in materia di agevolazioni e, dall'altro, di avere a disposizione un deposito facilmente accessibile agli uffici interessati sia per finalità gestionali che di monitoraggio della misura.

Pertanto, dal 15 settembre 2019 tutti i contratti di II livello, siano essi aziendali o territoriali dovranno essere deposi-

tati esclusivamente per il tramite della procedura telematica citata, eliminando di fatto l'invio tramite gli indirizzi PEC delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Un aspetto significativo del nuovo applicativo è che non sarà più necessario selezionare preventivamente la funzionalità "detassazione e decontribuzione per le misure di conciliazione tra i tempi di vita lavoro e credito d'imposta per la formazione 4.0" per cui si intende effettuare il deposito online.

Dopo l'aggiornamento, infatti, l'utente dovrà inserire solo alcune informazioni di base, ossia:

- dati del datore di lavoro/associazione di categoria che realizza il deposito;
- tipologia di contratto;
- data di sottoscrizione;
- periodo di validità.

Dopo il caricamento del file in formato pdf è possibile selezionare l'eventuale agevolazione, inserendo dei dati aggiuntivi richiesti dal sistema. Inoltre, l'utente potrà aggiungere delle informazioni specifiche nel campo testuale "Altro".

**Mario D. Roccaro**

## Note

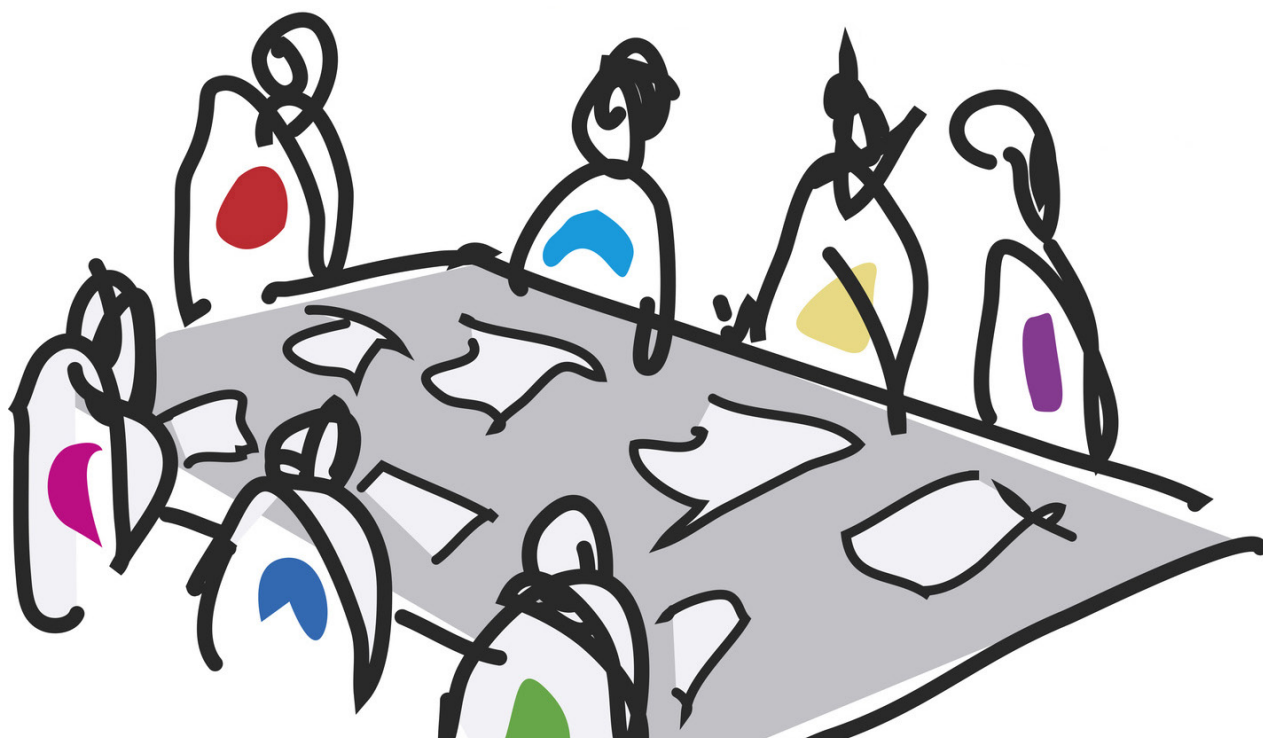
1. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Report%20sui%20Premi%20di%20Produttività%20al%2016%20settembre%202019/Report-deposito-contratti-settembre-2019.pdf>

## Tabella distribuzione territoriale dei contratti attivi

Regioni Italiane	Aziendale	Territoriale	Totale
01-PIEMONTE	1.242	269	1.511
02-VALLE D'AOSTA	16	1	17
03-LOMBARDIA	3.705	455	4.160
04-BOLZANO	54	14	68
04-TRENTO	159	103	262
05-VENETO	1.401	109	1.510
06-FRIULI	387	44	431
07-LIGURIA	261	40	301
08-EMILIA ROMAGNA	1.919	1.932	3.851
09-TOSCANA	693	230	923
10-UMBRIA	162	12	174
11-MARCHE	237	20	257
12-LAZIO	914	200	1.114
13-ABRUZZO	213	9	222
14-MOLISE	24	1	25
15-CAMPANIA	366	19	385
16-PUGLIA	170	17	187
17-BASILICATA	52	5	57
18-CALABRIA	89	9	98
19-SICILIA	192	17	209
20-SARDEGNA	99	13	112
<b>Totale</b>	<b>12.355</b>	<b>3.519</b>	<b>15.874</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Report sui premi di produttività al 16-9-2019

# Il confronto quale nuovo modello di relazione sindacale nel pubblico impiego privatizzato



Il torpore che ha ammantato la contrattazione collettiva dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 150/09 ha imposto nel pubblico impiego l'avvio di un faticoso processo di rivisitazione degli strumenti e, più in generale, dei poteri di cui le OO.SS. disponevano sino ad allora.

Invero, la stagione del cambiamento è stata bruscamente interrotta a causa del blocco disposto dal D.L.78/10 e reiterato negli anni successivi. Soltanto all'indomani della sentenza n.178/2015 della Corte Costituzionale è stato possibile riprendere le fila del discorso e gettare le basi della nuova tornata contrattuale.

Il febbrile lavoro dell'Aran e delle Confederazioni sindacali ha portato alla luce il CCNQ del 13.07.2016 mediante il quale le parti hanno aggregato i preesistenti comparti di contrattazione del pubblico impiego privatizzato, con conseguente loro ri(con)duzione a soli quattro: Funzioni Centrali; Funzioni Locali; Istruzione e Ricerca; Sanità.

L'obiettivo di armonizzare le discipline dei nuovi macro-comparti e, al contempo, di evitare particolarismi di sorta traspare con altrettanta solarità dai CCNL stipulati nell'anno 2018 i quali hanno ridisegnato, salve alcune specifiche disposizioni, il previgente sistema delle relazioni sindacali (Funzioni Centrali e Funzioni Locali: art.3 co.7<sup>°</sup>; Istruzione e Ricerca: art.4 co.5<sup>°</sup>).

Il restyling operato dai nuovi contratti ha risentito delle modifiche apportate dal legislatore nazionale posto che essi sono stati stipulati successivamente al 22/06/2017, data di entrata in vigore del D.lgs.75/2017 (CCNL Funzioni Centrali: 12/02/18; CCNL Istruzione e Ricerca: 20/04/18; CCNL Funzioni Locali e Sanità: 22/05/18).

Il D.lgs. 75/2017, attuativo della Legge delega n.125/15, ha infatti inciso in subjecta materia perché è stato riformato l'art.5 co.2<sup>°</sup> D.lgs.165/01, norma che demandava in via esclusiva alla parte datoriale pubblica le "determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure organizzative

inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'art.9".

In buona sostanza, il testo ante riforma poneva a carico delle PP.AA. il solo "limite" dell'informazione alle OO.SS. in merito alle decisioni sull'organizzazione degli uffici e dell'esame congiunto (ove previsto) per le misure afferenti ai rapporti di lavoro.

Per converso, l'attuale formulazione della norma implementa il novero dei modelli partecipativi in quanto l'ultimo periodo del citato art.5 co.2<sup>°</sup> fa salve "la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'art.9".

Impregiudicato il ruolo delle PP.AA. nella definizione delle linee fondamentali di organizzazione degli uffici, nella determinazione delle dotazioni organiche complessive nonché nell'individuazione degli uffici di maggiore e dei modi di conferimento della titolarità dei medesimi (art.2 co.1<sup>°</sup> D.lgs.165/01), le OO.SS. hanno avuto modo di ripensare ai modelli partecipativi e di adoperarsi nel tentativo di erodere il primato datoriale, esaltato dal D.lgs.150/09 ed oggi, almeno in apparenza, affievolito.

Ciò premesso è ora opportuno soffermarsi su alcuni aspetti che esprimono il rinnovato spirito di iniziativa dell'autonomia collettiva. Nell'odierno contributo, in particolare, si esaminerà l'istituto del confronto prendendo come fonte di riferimento il CCNL Funzioni Centrali 2016/18. L'analisi sarà completata da brevi cenni comparativi all'ex comparto Ministeri, ora confluito nel Funzioni Centrali ex art.3 CCNQ 13/07/16.

Un primo elemento meritevole di approfondimento attie-

## Le relazioni sindacali nel pubblico impiego

*segue da pag. 19*

ne all'ambito di operatività del confronto, definito "modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare" (art.5 CCNL Funzioni Centrali).

Il nuovo modello relazionale può essere accostato sotto svariati profili alla concertazione, disciplinata dall'art.6 CCNL Ministeri 1998/01 e, in ultimo, dagli art.3 e 4 CCNL Ministeri 2006/09. Innanzitutto, l'art.5 CCNL Funzioni Centrali mantiene pressochè intatto l'impianto "a doppio binario" forgiato dalla contrattazione per la concertazione giacchè si conferisce a livello nazionale ai rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL (art.7 co.3<sup>°</sup>) ovvero, in sede unica nell'ipotesi di PP.AA. prive di uffici e/o articolazioni sul territorio nazionale, alle RSU o ai rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL (art.7 co.4<sup>°</sup>) il ruolo di contraddittore naturale dell'Amministrazione nelle seguenti materie: a)-articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro; b)-criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione; c)-criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance; d)-individuazione dei profili professionali; e)-criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; f)-criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità; g)-trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 D.lgs.165/01.

Se ne inferisce quindi che per le sole PP.AA. articolate in una pluralità di uffici operi un doppio canale negoziale, l'uno in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale (per le materie poc'anzi elencate e con i soggetti ex art.7 co.3<sup>°</sup>), l'altro in sede territoriale presso le articolazioni individuate quali autonomi luoghi di elezione delle RSU ai fini dell'elaborazione di criteri di adeguamento in ordine all'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

Non è peraltro casuale che i soggetti sindacali ammessi al confronto con la P.A. coincidano con quelli designati dall'autonomia collettiva per lo svolgimento della contrattazione integrativa giusto l'espresso rinvio all'art.7 che l'art.5 CCNL Funzioni contiene.

Analoga impostazione vigeva per la concertazione nell'ex Ministeri perché l'art.6 CCNL 1998/01 smi. assegnava alle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL di comparto (art.8 co.1<sup>°</sup>) la titolarità della contrattazione integrativa di amministrazione (livello nazionale) e alle RSU ovvero alle OO.SS. di categoria territoriali firmatarie del CCNL la titolarità a livello di contrattazione integrativa decentrata. L'unica distinzione che sul piano della soggettività si rinviene tra la concertazione ed il confronto ha natura meramente descrittiva perché la terminologia impiegata nel Funzioni Centrali ("rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL" e "rappresentanti territoriale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL"), sebbene con-

traddistinta da un maggiore rigore espressivo rispetto alle più generiche locuzioni utilizzate nel CCNL Ministeri ("OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL di comparto" e "OO.SS. di categoria territoriali firmatarie del CCNL"), non influisce affatto sulla titolarità dei soggetti sindacali da ammettere. Un secondo elemento di contatto fra i due modelli partecipativi in esame riguarda la struttura dell'iter procedimentale, ma è sin d'ora opportuno sottolineare che le rispettive discipline differiscono ben più di quanto si possa immaginare.

Il CCNL Funzioni Centrali prevede che il confronto possa essere attivato dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto entro 5 giorni dal ricevimento dell'informazione ex art.4 co.4<sup>°</sup> CCNL Funzioni Centrali. La disposizione conferma il basilare ruolo assolto dall'informazione che fungeva da presupposto indefettibile anche per l'avvio della concertazione.

Senonchè scompare nel Funzioni Centrali la tradizionale distinzione tra informativa preventiva (art.6 lett.A CCNL Ministeri 98/01) e successiva (art.6 lett.B CCNL Ministeri 98/01) la quale, al contrario, permeava il CCNL Ministeri: ai più attenti non sfuggirà infatti che condicio sine qua non per l'avvio della concertazione fosse la sola informativa "preventiva". Se la semplificazione testè cennata ha una propria ragion d'essere siccome improntata ad esigenze

di celerità e concretezza, appare invece incerta l'individuazione delle modalità atte a garantire il corretto espletamento del confronto.

Ad esempio, l'art.5 consente alla stessa P.A. di proporre alle OO.SS. l'incontro conte-

stualmente all'invio dell'informazione, facoltà che non era contemplata nell'antecedente modello ferma restando, in ogni caso, la possibilità per le OO.SS. di richiedere al datore pubblico l'avvio del confronto: in tale ultima evenienza, verosimilmente più frequente nella prassi, la norma contrattuale non indica tuttavia il termine entro il quale le parti debbono incontrarsi, ma fissa in 30 giorni il limite temporale di chiusura dell'iter. Il testo del CCNL Funzioni Centrali si tinge di ambiguità poichè il termine di conclusione del confronto non è ancorato ad un dato certo che, invece, era evincibile in passato: nel Ministeri, infatti, gli incontri fra le parti dovevano iniziare entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta inoltrata dalle OO.SS. le quali avevano l'onere di segnalare per iscritto l'intenzione di avviare la concertazione entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art.6 lett.A) CCNL.

Nel nuovo CCNL, invece, le OO.SS. non hanno l'obbligo di comunicare per iscritto alla P.A. l'intenzione di attivare il confronto: l'apparente semplificazione delle forme presta il fianco a potenziali abusi da parte dell'Amministrazione la quale, approfittando di richieste rivolte per le vie brevi dalle OO.SS. e della contestuale assenza di un termine per l'inizio degli incontri, potrebbe posticipare il confronto con le parti sociali spingendosi sin quasi a ridosso della scadenza. Simili comportamenti vanificherebbero la ratio del confronto perché le OO.SS. non avrebbero modo né di

**“Il nuovo modello relazionale può essere accostato per diversi aspetti alla concertazione”**

*continua a pag. 21 >>*



## Le relazioni sindacali nel pubblico impiego

*segue da pag. 20*

instaurare un dialogo serio ed approfondito con la P.A. né di partecipare in maniera costruttiva e consapevole alle misure che il datore pubblico intenda adottare.

A ben vedere, nemmeno il potere d'impulso riconosciuto alla P.A. appare idoneo a colmare la grave lacuna poc'anzi evidenziata atteso che, in tale ipotesi, l'espletamento del confronto sarebbe addirittura rimesso alla volontà della parte datoriale, con evidente ridimensionamento degli ambiziosi obiettivi che il CCNL Funzioni Centrali pure si prefigge (art.3). Diversamente, l'attuazione della concertazione era scandita da un insieme di termini che, per come congegnati, scongiuravano in radice il pericolo di condotte abusive se non addirittura antisindacali da parte del datore pubblico. Prova ne è che la concertazione doveva concludersi entro 30 giorni dal suo avvio, coincidente con la materiale consegna della richiesta scritta delle OO.SS. Le disposizioni collettive dettate per la concertazione risultano pertanto preferibili perché maggiormente in linea con l'esigenza di temperare in concreto gli interessi dei contraenti. A conferma di una policy orientata più allo snellimento della procedura partecipativa in esame che ad un rafforzamento del ruolo delle OO.SS. si colloca anche la disposizione conclusiva dell'art.5 CCNL Funzioni Centrali. Anche se con minor enfasi rispetto alle regole sul funzionamento dell'istituto la circostanza per cui le parti, all'esito del confronto, siano tenute a redigere una mera "sintesi dei lavori" e non un processo verbale tradisce un approccio di tendenziale sfiducia delle parti verso il modello in commento e, forse, l'intenzione delle stesse OO.SS. di non volersi riappropriare, almeno per ora, delle prerogative che il vigente D.lgs. 165/01 loro attribuisce. Può dunque parlarsi di vera e propria occasione persa nel senso che il confronto, lungi dal favorire uno schietto e costruttivo dialogo tra le parti, è de facto posto sotto l'egida del datore di lavoro pubblico cui viene rimessa l'intera gestione dei tempi di espletamento della procedura.

Lo sbilanciamento a favore della P.A. rappresenta un pericoloso vulnus per le OO.SS. e rischia di mortificare gli obiettivi che tale modello, di per sé snello e flessibile, potrebbe raggiungere in termini di approfondita condivisio-

ne delle soluzioni da adottare.

Allo stato odierno, la soppressione degli istituti della concertazione e della consultazione (quest'ultima obbligatoria ex art.6 lett.C CCNL Ministeri 1998/01 in tema di organizzazione e disciplina degli uffici nonché in materia di consistenza e variazione delle dotazioni organiche) non sembra aver rafforzato il ruolo delle OO.SS. sul piano della partecipazione. La rivedibile formulazione del testo contrattuale comporta infatti che il confronto, erede naturale della concertazione, non possa garantire apprezzabili risultati in materie di assoluta rilevanza pratica quali l'elaborazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e dei criteri per la graduazione dei predetti ai fini dell'attribuzione della relativa indennità: trattasi di materie che, in precedenza, erano rimesse alla concertazione ex art.20 co.1<sup>a</sup> lett.b) CCNL Ministeri 98/01 smi. Medesimo è il ragionamento da compiere per delicate materie che incidono sul rapporto di lavoro: si considerino, a mero titolo d'esempio, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi della P.A. datrice o, ancora, le implicazioni connesse al trasferimento/conferimento di attività ad altri soggetti ex art.31 D.lgs. 165/01 (aspetto, quest'ultimo, appannaggio della concertazione ex art.4 co.6<sup>o</sup> CCNL Ministeri 06/09). Lo stesso vale anche per i profili professionali la cui individuazione implica il temperamento degli interessi della P.A., sempre più animata dall'intenzione di adattare la forza lavoro in servizio alle mutate esigenze della società civile, e di quelli propri dei dipendenti: esemplificativo, in tal senso, l'Accordo raggiunto in data 20/12/2010 dall'Amministrazione Mi-bac e dalle OO.SS. concernente la definizione dei nuovi profili professionali da inserire nel sistema di classificazione del personale delineato nel CCNL Ministeri 2006/09. Essendo ormai maturi i tempi per il rinnovo dei CCNL del settore pubblico è auspicabile che le OO.SS. si soffermino sulla disciplina del confronto dipanando i dubbi interpretativi che ad oggi permeano il suo funzionamento e che rischiano, in mancanza di correttivi, di privarlo in futuro di significato e di tangibile utilità.

**Carlo Garella**



Uno degli ultimi incontri Governo-Sindacati cui ha partecipato anche la Vicepresidente del CNEL Gianna Fracassi

## FORMAZIONE OBBLIGATORIA PER I DIRIGENTI PUBBLICI



L'art. 25 dell'ipotesi di CCNL 2016-2018 del personale dirigente della p.a. relativo all'area Funzioni Centrali<sup>1</sup>, sottoscritta all'ARAN il 9 ottobre scorso, riserva una particolare enfasi allo strumento della formazione delle risorse dirigenziali come "metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli". Significativo, al riguardo, l'aggancio della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dirigenti al processo di cambiamento in atto nella P.A. in un'ottica di "modernizzazione" che, implicitamente, rimanda (anche) alla progressiva introduzione delle nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro. Va peraltro osservato che il tema della formazione dirigenziale in funzione della maggiore efficienza/efficacia della p.a. trovava spazio già nell'art. 15 del CCNL 5 aprile 2001 dell'Area I per il quadriennio 1998-2001, al quale l'art. 25 in parola si richiama sotto vari aspetti.

La novità più interessante è rappresentata dall'introduzione (al comma 3) di un carattere di continuità e obbligatorietà delle iniziative formative, per le quali si prefigura un incremento delle disponibilità finanziarie di cui il successivo comma 8 chiarisce meglio - come vedremo fra poco - entità e provenienza. Con riguardo ai contenuti della formazione, il nuovo CCNL ne prevede l'estensione anche in senso specialistico, "in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'attività del dirigente o del professionista".

Passaggio nel quale sembra definirsi una scelta di orientamento più precisa rispetto al corrispondente contenuto del vecchio art. 15 del 2001, dove si faceva riferimento alla "formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione". Per quanto concerne la realizzazione delle iniziative, il comma 6 dell'art. 25 valorizza il ruolo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e delle Università (da notare che nel CCNL 2001 l'ordine era invertito e l'allora SSPA veniva citata fra parentesi insieme agli altri "soggetti pubblici"), con la novità del coinvolgimento degli ordini professionali fra i soggetti privati che potranno essere chiamati a collaborare con

le singole amministrazioni. In proposito, corre l'obbligo di ricordare che il CNEL ha recentemente presentato alla Camera una proposta di legge<sup>2</sup> dal titolo "*Programma di formazione on line per i dirigenti pubblici*" (C. 2143), nel quale si attribuisce alla SNA il compito di definire un programma di formazione per la dirigenza pubblica "da svolgere mediante una piattaforma digitale" in grado di fornire corsi di formazione *on-line*<sup>3</sup>. Saranno oggetto di formazione materie "di carattere manageriale e di sviluppo delle risorse umane, nonché relative all'innovazione e alla digitalizzazione delle attività nelle materie finanziarie, economiche e statistiche, nelle discipline internazionali ed in particolare europee"<sup>4</sup>.

Tornando al nuovo CCNL della dirigenza, va infine evidenziato che, in base al comma 8 dell'art. 25, il finanziamento delle attività di formazione verrà assicurato utilizzando una "quota annua non inferiore all'1% del monte salari" del personale direttivo destinatario del CCNL stesso<sup>5</sup>. Ma l'accordo prevede la possibilità di reperire ulteriori risorse nell'ambito dei risparmi di gestione o tramite finanziamenti esterni, comunitari, nazionali o regionali.

### Note

1. In base all'art. 7, comma 2, dell'Accordo Nazionale Quadro 13 luglio 2016 sulla definizione dei comparti di contrattazione e delle relative aree dirigenziali per il triennio 2016-2018, l'area delle Funzioni Centrali comprende "i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Centrali (...), ivi inclusi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della legge 3 agosto 2007 n. 120, e i professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali".

2. Il testo della proposta di legge è stato approvato dall'Assemblea del CNEL il 25 settembre 2019, relatore il consigliere Antonio Focillo e, successivamente, presentato alla Camera il 4 ottobre 2019.

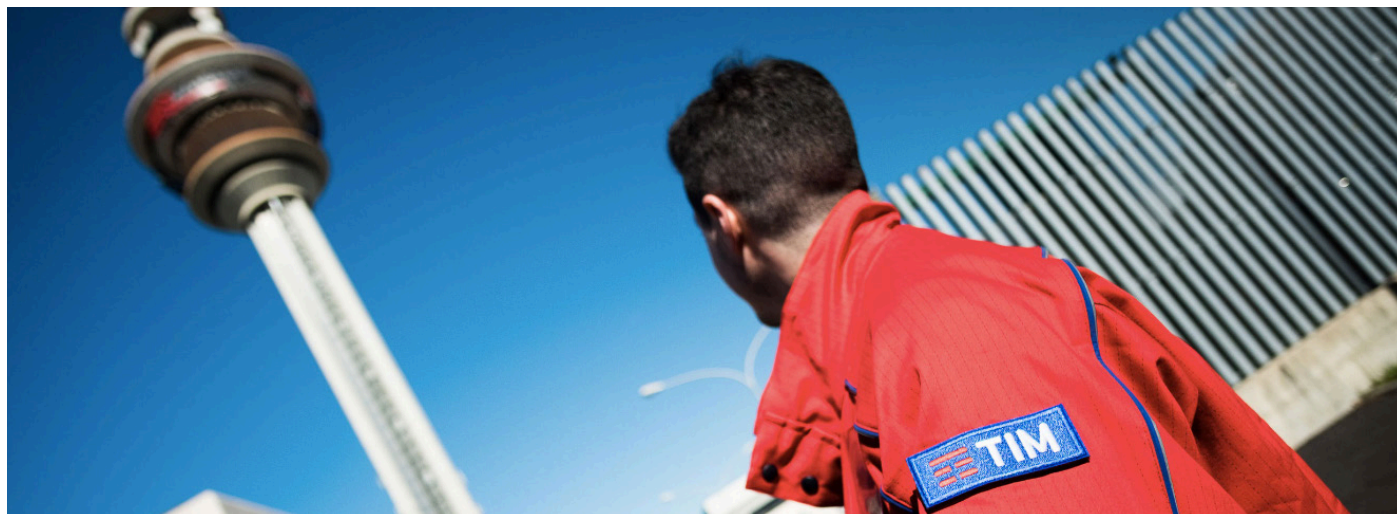
3. Secondo la proposta di legge CNEL, la fruibilità della piattaforma travalicherebbe i confini definiti dalle aree negoziali dei CCNL, in quanto essa dovrebbe essere resa accessibile anche ai dirigenti delle Regioni e degli Enti Locali.

4. Il testo completo del documento può essere consultato al seguente link: [https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2019/9d02d83f-770e-44e6-9929-ed311584c5c5/DDL\\_Formazione\\_dirigenti\\_prot\\_03\\_10\\_2019.pdf](https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2019/9d02d83f-770e-44e6-9929-ed311584c5c5/DDL_Formazione_dirigenti_prot_03_10_2019.pdf)

5. Si tratta di circa 6.700 dirigenti pubblici e professionisti delle amministrazioni centrali, distribuiti principalmente nei ministeri, nelle agenzie fiscali e negli enti pubblici non economici.



## Innovazione tecnologica e aggiornamento delle competenze: con il contratto di espansione un nuovo strumento negoziale per sindacati e imprese. Il caso TIM.



Fra gli aspetti salienti del cosiddetto "Decreto-crescita"<sup>1</sup> ci sembra interessante dedicare un breve approfondimento all'articolo 26-quater ("Sostegno alle imprese nei processi di sviluppo tecnologico"), con il quale si è operata una completa revisione dell'art. 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 concernente i contratti di solidarietà espansiva. Il nuovo testo sostituisce infatti tale tipologia di contratto (poco utilizzata) con una completamente nuova a carattere sperimentale per il biennio 2019-2020, denominata "contratto di espansione", il cui ambito di applicazione è circoscritto alle aziende con organico superiore a 1.000 unità lavorative. In estrema sintesi, il contratto di espansione può essere definito come una particolare forma di accordo sindacale - che può essere concluso a livello nazionale o aziendale, ma deve essere successivamente ratificato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - per gestire in forma condivisa la transizione organizzativa conseguente l'introduzione delle nuove tecnologie nei processi produttivi e i loro riflessi sulle competenze professionali del personale. Al riguardo va osservato che il nuovo art. 41 si limita a parlare di "imprese" in senso generale, senza ulteriori precisazioni riguardo alle dimensioni delle singole unità produttive, ragionevolmente anche di dimensioni inferiori, in cui esse potrebbero articolarsi e nelle quali potrebbe trovare applicazione la nuova tipologia contrattuale collegata a processi di ristrutturazione organizzative<sup>2</sup>. Il presupposto da cui muove l'impianto normativo in esame è costituito dalla necessità per l'impresa di rivedere l'utilizzo delle competenze professionali interne in funzione di una "strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività". Sembra implicita la realistica accettazione del principio in base al quale i nuovi processi produttivi, legati all'introduzione di tecnologie automatizzate sempre più sofisticate, finiscono per produrre nelle imprese disallineamenti e/o eccedenze professionali che occorre gestire in chiave di responsabilità sociale, anche con il sostegno di risorse pubbliche. In tale ottica, il processo di ridefinizione delle professionalità implica la creazione di nuove opportunità di lavoro connesse all'introduzione delle nuove tecnologie, nonché un forte impegno dell'azienda in termini di formazione e riqualificazione delle professionalità ritenute obsolete. Nel rispetto di tali condizioni, è possibile predisporre un piano concordato di riduzione del

contributo professionale delle figure non altrimenti ricollocabili nei piani di sviluppo aziendale, anche accompagnandone - come vedremo meglio fra poco - l'uscita anticipata dal circuito produttivo.

L'impianto del nuovo art. 41 prevede la coesistenza integrata di diversi contenuti e obiettivi (di natura economico-produttiva, lavoristica e sociale) che ne esaltano il carattere fortemente partecipativo e istituzionalizzato. L'intero meccanismo prende le mosse dall'avvio di una procedura di "consultazione, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015<sup>3</sup>, finalizzata a "stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria". Il contratto di espansione, quindi, si configura come un accordo fra tre contraenti: l'impresa interessata, le associazioni sindacali (nazionali e/o aziendali) "comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" e il governo. Al riguardo, non è forse del tutto superfluo osservare che, stante la soglia dimensionale delle imprese potenzialmente interessate (che presuppone la sussistenza, al loro interno, di un consolidato sistema relazionale), la procedura di "consultazione" sopra evocata possa concludersi direttamente con la stipula di un accordo aziendale da trasporre nel successivo "contratto di espansione" ratificato in sede ministeriale. E' il caso, ad esempio, della sezione dell'accordo aziendale TIM sottoscritto il 18 luglio 2019, intitolata "Intesa sul contratto di espansione", poi trasformata in contratto di espansione al Ministero del lavoro, ai sensi dell'art. 41, il 2 agosto 2019, su cui ci soffermeremo più avanti.

Il comma 2 dell'art. 41 elenca i contenuti obbligatori dell'accordo:

- a) numero dei lavoratori da assumere e indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- b) programmazione temporale delle nuove assunzioni;
- c) indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno



## Il contratto di espansione nuovo strumento negoziale

*segue da pag. 23*

2015, n. 81;

d) relativamente alle professionalità in organico, riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e numero dei lavoratori interessati, nonché numero dei lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici che possono accedere allo 'scivolo' previsto dal successivo comma 5.

Come si può notare, il contratto di espansione integra sostanzialmente due distinte tipologie di intervento: riduzione dell'incidenza professionale in azienda delle figure obsolete (con riqualificazione di una parte di esse) e ingresso di nuove professionalità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le due linee di azione appaiono, in tal modo, strettamente correlate fra di loro. E' interessante analizzare alcuni contenuti significativi del già citato comma 5 e, in particolare, la previsione della possibilità per l'azienda, "nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati"<sup>4</sup>, di risolvere il rapporto di lavoro di un certo numero di dipendenti ai quali manchino non più di 5 anni (60 mesi) per conseguire il diritto alla pensione di vecchiaia (e abbiano maturato il requisito minimo contributivo) o anticipata, in base alle regole del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201. A questi lavoratori viene riconosciuta "per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione" un'indennità mensile comprensiva dell'indennità NASpl (ove spettante) "commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro"<sup>5</sup>. Il costo della copertura contributiva a carico del datore di lavoro risulta quindi inferiore a quello dell'isopensione (art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92), la quale fa ricadere interamente sull'impresa 'esodante' l'onere della contribuzione figurativa necessaria al raggiungimento dei requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia.

È previsto però un tetto di spesa pari a 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021, il cui rispetto deve essere assicurato già nel corso della procedura di consultazione. In caso di superamento, il Ministero del lavoro "non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici". Ai fini della loro efficacia, gli accordi stipulati ai sensi della disposizione in esame nonché l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità di accompagnamento alla pensione sono soggetti all'obbligo di deposito telematico presso il Ministero del lavoro (comma 9). Al riguardo, corre l'obbligo di sottolineare il passaggio in base al quale, a garanzia della perdurante efficacia nel tempo degli effetti prodotti dagli accordi stessi, si esclude che per i lavoratori ivi individuati possano essere successivamente modificati i requisiti di conseguimento del diritto al trattamento pensionistico: dove si coglie la preoccupazione di evitare il rischio che possano ripetersi distorsioni simili a quelle prodotte dalla riforma pensionistica del dicembre 2011 nei confronti degli 'esodati'.

A completamento delle indicazioni di cui alla lettera d) sui contenuti dell'accordo, il comma 7 del nuovo art. 41 prende in considerazione il destino dei dipendenti che non si trovano nelle condizioni di beneficiare dello 'scivolo' previsto dal comma 5, ma le cui professionalità necessitano comunque di essere riorganizzate nell'ambito dei progetti di innovazione e sviluppo tecnologico che l'azienda intende perseguire. In questi casi, la norma prevede la possibilità di applicare una riduzione oraria facendo ricorso alla vigente normativa sugli interventi straordinari di integrazione salariale, per un periodo massimo di 18 mesi anche non continuativi<sup>6</sup>. Anche in questo caso, tuttavia, è fissato un limite di spesa pari a 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di

*continua a pag. 25 >>*



**Operai specializzati TIM al lavoro**

## Il contratto di espansione nuovo strumento negoziale

*segue da pag. 24*

31,8 milioni di euro per l'anno 2020, di cui è necessario garantire il rispetto negli stessi termini già visti a proposito dei licenziamenti concordati. Il successivo comma 8, da leggere in stretto rapporto con il precedente, prevede l'obbligo per l'azienda di presentare un progetto di formazione e riqualificazione (che diviene quindi parte integrante del contratto di espansione) finalizzato al conseguimento di competenze tecniche idonee alle nuove mansioni a cui si intende adibire i lavoratori in possesso di professionalità obsolete. Nel progetto vanno descritti i "contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali", distinti per categorie<sup>7</sup>. Il 18 luglio scorso è stato sottoscritto da TIM s.p.a., SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL, UGL Telecomunicazioni e Coordinamento RSU il primo importante accordo nazionale che recepisce i principi indicati nel nuovo art. 41 del d.lgs. n. 148/2015. La sezione dell'accordo che interessa in questa sede è, appunto, quella concernente "Intesa sul contratto di espansione", prodromica alla sottoscrizione del vero e proprio "contratto di espansione" in sede ministeriale avvenuta il 2 agosto 2019. Il confronto si è sviluppato sulla base di un piano di riorganizzazione aziendale, presentato da TIM s.p.a., che interessa "i processi e gli ambiti organizzativi dell'Azienda". In un contesto settoriale inevitabilmente aperto ai cambiamenti tecnologici e, proprio per questo, sensibile ai conseguenti contraccolpi occupazionali, appare significativa la considerazione (contenuta nella premessa) in cui le Parti "riconoscono la necessità e l'urgenza di affrontare congiuntamente, in un quadro di regole certe e condivise, gli effetti della transizione digitale in corso, mettendo in atto tutte le azioni utili alla tutela dell'occupazione e gli strumenti necessari per l'evoluzione delle competenze professionali dei lavoratori". L'accordo punta quindi a realizzare "una contrattazione d'anticipo che prevenga gli effetti sul lavoro tradizionale della massiccia introduzione di nuove tecnologie e consenta di evitare gli effetti negativi sull'occupazione e la qualità del lavoro". Per rispondere alla necessità dell'azienda di ridefinire i profili professionali necessari a supportare gli imminenti cambiamenti organizzativi (in larga misura riconducibili alla cosiddetta rivoluzione 5G, ma che prevedono anche l'internalizzazione di numerose attività strategiche ad elevata competenza tecnica), le Parti hanno convenuto di agire lungo tre direttrici: 1) assunzioni di nuovi profili professionali; 2) adeguamento delle competenze professionali interne attraverso percorsi di *reskilling/upskilling*; 3) riduzione dell'orario di lavoro. Viene per il momento rinviata l'intesa sul personale da accompagnare verso la maturazione dei requisiti pensionistici nei termini indicati dal comma 5 dell'art. 41 (che, come abbiamo visto in precedenza, non rientra fra i contenuti obbligatori del contratto di espansione), stante la necessità sottolineata dalle Parti firmatarie di attendere i "chiarimenti interpretativi di prossima emanazione (da parte del Ministero e/o dell'INPS - ndr)". I chiarimenti in questione sono stati poi emanati dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 16 del 6 settembre 2019 (vedi riquadro a fianco). Vediamo, in sintesi, i contenuti principali che caratterizzano le tre linee di azione concordate. Il programma di nuove assunzioni prevede l'immissione di 600 nuove unità a tempo indeterminato nel biennio 2019-2020 (anche con

## I chiarimenti del Ministero sull'uscita anticipata negli accordi di espansione

Nella circolare n. 16 del 6 settembre 2019, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiarito - fra le altre - le procedure da seguire per l'attuazione del comma 5 dell'art. 41 del decreto legislativo 18 settembre 2015, n. 148, rinnovato dall'art. 26-quater del c.d. decreto crescita (decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58). In particolare, il punto 5, lettera b) della circolare precisa che le imprese destinatarie della nuova normativa sui contratti di espansione potranno raggiungere, in sede governativa, un accordo di mobilità non oppositiva per risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro di un numero concordato di dipendenti, corredato dall'esplicito consenso dei lavoratori stessi. Oltre al riepilogo dei requisiti di anzianità di servizio e contributivi richiesti ai lavoratori fissati dalla norma richiamata, la circolare contiene alcune importanti precisazioni di carattere operativo:

a) all'esito del deposito dell'accordo, la procedura di mobilità "si deve concludere con la non opposizione al licenziamento da parte dei lavoratori che vi aderiscono e che devono aver espressamente prestato il loro consenso all'uscita anticipata attraverso la sottoscrizione di apposito accordo";

b) gli accordi di mobilità, con l'elenco dei lavoratori interessati, vanno depositati telematicamente "ai fini della loro efficacia" entro 30 giorni dalla sottoscrizione, secondo le modalità stabilite dal DM 25 marzo 2016 e, successivamente, trasmessi all'INPS e alla Ragioneria Generale dello Stato per i controlli della spesa.

Con riferimento al comma 6 del nuovo art. 41, la circolare conferma la previsione secondo cui il riconoscimento dell'indennità mensile in favore dei lavoratori collocati in uscita anticipata può essere riconosciuta "con le medesime modalità" anche ai dipendenti di imprese che "non rientrano nel campo d'azione del d.lgs. 148/2015" (riordino del sistema degli ammortizzatori sociali), ma aderiscono a "Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del medesimo decreto legislativo", già costituiti o in via di costituzione, senza necessità di modifiche o integrazioni agli atti istitutivi. Al riguardo, è utile ricordare che l'articolo 26 citato si riferisce ai Fondi istituiti presso l'INPS a seguito di accordi collettivi stipulati da organizzazioni datoriali e sindacali per i settori diversi da quelli destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I dello stesso d.lgs. 148/2015.

Infine, il punto 8 della circolare precisa che, ai fini del prepensionamento, l'accordo stipulato in sede governativa dovrà indicare la spesa programmata (indennità NASPI per i lavoratori destinatari) per ciascun anno di riferimento. L'impresa dovrà pertanto presentare in sede di accordo una stima dei costi previsti. Analoga previsione dovrà riguardare la spesa prevista per il trattamento di integrazione salariale da erogare in relazione alle riduzioni orarie (comma 7 e comma 3 dell'art. 41 rinnovato).



## Il contratto di espansione nuovo strumento negoziale

segue da pag. 25

contratto di apprendistato professionalizzante) in “profili professionali compatibili con il piano di riorganizzazione”, fra cui nell'accordo vengono espressamente indicati: specialisti Big Data (Big Data Analyst, Digital Experience Manager, Big Data Scientist, Big Data Expert), specialisti su temi innovativi (Cyber Security, Multicloud, IoT, Machine Learning, ICT Risk Analyst), sviluppatori (Devops app., esperti web, *micorservices developer*, *software architect*), ingegneri (*Infrastructure System Engineer*, *Production & Data Engineer*, *Database Administrator*, *Operations Engineer*, *Diagnostic Operator*), progettisti (ICT, *Multicloud*, *Business Consultant*), specialisti configurazione soluzioni di *networking*, di *assurance* e di *delivery* per le piattaforme per i servizi ICT. Il programma di formazione e riqualificazione verrà realizzato attraverso un apposito “progetto” elaborato da TIM sulla base del presupposto che la trasformazione digitale riguarda “in modo trasversale tutti i mestieri” e, per tale ragione, dovrà interessare “in modo collettivo tutti i lavoratori, che dovranno essere coinvolti in un percorso di apprendimento continuo e di qualificazione (*continuous learning*) che durerà per tutto l'arco della vita professionale”. In tale ottica, nell'accordo si sottolinea che i percorsi formativi rispondono “ad un principio di responsabilità sociale e di tutela del lavoro, consentendo alle persone di sostituire e competenze obsolete o in via di obsolescenza con quelle nuove”. Essi saranno quindi realizzati partendo “dall'analisi dei *gap* tra le competenze possedute dalle persone e quelle richieste”: operazione che si annuncia invero complessa, anche in termini di impegno economico, stante l'estensione e le notevoli dimensioni del gruppo (circa 40.000 lavoratori interessati). Non casualmente, infatti, l'accordo contiene l'impegno delle parti a favorire il ricorso alle “diverse forme di finanziamento previste per l'attività di formazione e riqualificazione professionale quali, a titolo esemplificativo, Fondimpresa”. Al termine dei percorsi formativi, i partecipanti riceveranno il relativo attestato individuale. Quanto alle riduzioni dell'orario di lavoro, l'accordo ne prevede l'applicazione a decorrere dal mese di agosto 2019 fino al mese di dicembre 2020 e riguarderà “l'intero complesso aziendale”, tranne alcune particolari strutture organizzative espressamente individuate. La riduzione oraria media prevista è pari al 5,23% dell'orario pieno, ma a livello individuale l'incidenza potrà attestarsi al 6,5% (24 giornate di sospensione) ovvero al 2,2% (8 giornate di sospensione): per entrambe le tipologie di riduzione l'accordo indica con precisione i destinatari nei vari ambiti organizzativi e, in una successiva tabella, il calendario delle giornate di sospensione. Gli effetti delle riduzioni orarie si scaricheranno proporzionalmente sul livello retributivo dei lavoratori interessati, sia per quanto riguarda la retribuzione diretta che quella indiretta, escluso il Premio di risultato. L'accordo precisa altresì che “l'Azienda disporrà il trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga, salvo buon fine”. Si segnala, infine, che nel verbale di sottoscrizione

del “Contratto di espansione” presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvenuta (come già ricordato) il 2 agosto 2019, le Parti firmatarie dell'accordo del 18 luglio hanno assunto l'impegno ad “effettuare una verifica complessiva a livello nazionale” dello stato di attuazione del piano di riorganizzazione presentato da TIM, da effettuare entro il mese successivo alla conclusione del periodo di riduzione dell'orario di lavoro (cioè, entro gennaio 2021). In caso di “concordi evidenze positive in merito agli obiettivi del piano”, l'azienda erogherà, entro i due mesi successivi, un importo *una tantum* ai lavoratori a cui è stato applicato il contratto di espansione, sulla base degli importi medi indicati in un'apposita tabella, differenziati in base ai livelli di inquadramento.

**Marco Biagiotti**

### Note

- Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (G.U. - Serie generale - n. 100 del 30 aprile 2019), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (G.U. n.151 del 29-6-2019 - Suppl. Ordinario n. 26).
- La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019 ha precisato che “Il numero dei lavoratori in organico è riferito alla singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale, e non ai gruppi di imprese o RTI.
- La procedura di consultazione sindacale ivi richiamata è quella che riguarda la richiesta dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, per i quali è previsto l'avvio di un esame congiunto in sede aziendale con le rappresentanze sindacali per definire il numero di lavoratori interessati e per l'avvio di eventuali misure alternative alla sospensione dei rapporti di lavoro (riduzione di orario, rotazione o altre misure per gestire le eccedenze). Per le imprese di dimensioni pari a quelle interessate dalla nuova norma sul contratto di espansione, la procedura di consultazione deve esaurirsi entro il termine di 25 giorni.
- Al riguardo, è opportuno ricordare che l'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, così stabilisce a proposito dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare per esigenze di ristrutturazione organizzativa: “L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico produttive ed organizzative”.
- Ai sensi della circolare INPS 12 maggio 2015, n. 94, i periodi di fruizione della NASpl sono coperti da contribuzione figurativa. Peraltro, il beneficio per il datore di lavoro è meno favorevole qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata. In questo caso, come precisato nello stesso comma 5 dell'art. 41, il datore di lavoro è tenuto a versare anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.
- Lo stesso comma 7 precisa che “La riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione”.
- Al riguardo, il testo del comma 7 precisa che l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro, ai fini del contratto di espansione, “può intendersi assolto, previa idonea certificazione definita con successivo provvedimento, anche qualora il datore di lavoro abbia impartito o fatto impartire l'insegnamento necessario per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella cui è adibito il lavoratore, utilizzando l'opera del lavoratore in azienda anche mediante la sola applicazione pratica”.



### Notiziario dell'Archivio Contratti

n. 33 nuova serie | Novembre 2019

Notiziario trimestrale  
dell'Archivio Nazionale Contratti del CNEL  
realizzato a cura dell'Ufficio di supporto agli organi collegiali

**DIRETTORE**  
Paolo Peluffo

**COORDINATORE**  
Larissa Venturi

**REDAZIONE**  
Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Mario D. Roccaro, Magda Trotta

**HANNO COLLABORATO**  
Armanda Cetrulo, Carlo Garella

**FOTOGRAFIE**  
Massimo D'Alessandro - Elio Binnella

**CNEL**  
Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma  
e-mail: [archiviocontratti@cnel.it](mailto:archiviocontratti@cnel.it)