



LA TERZAVIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. NUOVE OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATORI

Radiografie di contratti collettivi Cifa-Confsal.
Un'analisi comparata

- La lotta al dumping
- Il sistema di controllo e certificazione
- Gli Indicatori di qualità
- La bilateraleità
- I contratti virtuosi
- Il nuovo Accordo interconfederale

2019

Prefazione di Nicola SALDUTTI

Cesare DAMIANO, Tiziano TREU,
Angelo Raffaele MARGIOTTA,
Andrea CAFA', Donata GOTTARDI,
Marco PERUZZI, Salvatore VIGORINI



LA TERZA VIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. NUOVE OPPORTUNITA' PER IMPRESE E LAVORATORI

Radiografie di contratti collettivi Cifa-Confsal.
Un'analisi comparata

Prefazione di Nicola SALDUTTI

Cesare DAMIANO, Tiziano TREU,
Angelo Raffaele MARGIOTTA,
Andrea CAFA', Donata GOTTARDI,
Marco PERUZZI, Salvatore VIGORINI

2019



Wolters Kluwer

Questo testo *è* consultabile online su *La Mia Biblioteca*
Accedi a lamiabiblioteca.com: la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex in cui trovare risposte mirate, autorevoli e sempre aggiornate.

Per conoscere le modalità di accesso al servizio e di consultazione online, visita subito lamiabiblioteca.com

Il servizio di consultazione online del presente testo viene offerto al lettore a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio La Mia Biblioteca e potrebbe essere soggetto a revoca dall'Editore

Copyright 2019 Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 - Milano

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633. Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale - cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di novembre 2019
dalla L.E.G.O. S.p.A.
Viale dell'Industria, 2 - 36100 - Vicenza

SOMMARIO

LA TERZA VIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. NUOVE OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATORI

IL PUNTO

<i>di Nicola Saldutti</i>	V
---------------------------------	---

PARTE I

CAPITOLO I

COMBATTERE IL DUMPING E GLI ACCORDI PIRATA CON LA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

<i>di Cesare Damiano</i>	3
--------------------------------	---

CAPITOLO II

IL CONTENUTO INNOVATIVO DEI CONTRATTI AUTONOMI VIRTUOSI

<i>di Salvatore Vigorini</i>	15
------------------------------------	----

CAPITOLO III

LA BILATERALITÀ QUALE INDICE DI UNA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

<i>di Andrea Cafà</i>	27
-----------------------------	----

CAPITOLO IV

VALUTARE I CONTRATTI COLLETTIVI CON INDICATORI QUALITATIVI

<i>di Angelo Raffaele Margiotta</i>	37
---	----

CAPITOLO V

REGOLE CERTE PER UNA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

di Tiziano Treu 47

PARTE II

PREMESSA 57

REPORT DI RICERCA

RADIOGRAFIE DI CONTRATTI COLLETTIVI.

UN'ANALISI COMPARATA ALLA RICERCA

DELLA QUALITÀ E DELL'INNOVAZIONE

di Donata Gottardi, Marco Peruzzi 59

PARTE III

PREMESSA 165

ACCORDO INTERCONFEDERALE CIFA-CONFSAL 169

Nota sugli autori 181

IL PUNTO

di Nicola Saldutti

In questo tempo di intelligenza artificiale si fa un gran parlare delle nuove tecnologie, dei brevetti necessari a stare sul mercato davvero globale (nonostante i dazi). Ma il punto, più si guardano le storie delle aziende, dei modi che sperimentano per restare competitive, resta legato principalmente al fattore del lavoro. E quel saggio che qualche anno fa volle decretarne la fine in qualche modo è stato smentito dai fatti che abbiamo di fronte.

Eppure, il mondo del lavoro, spesso, viene ancora analizzato con criteri e metodi che fanno più parte del Novecento. E non, come invece si dovrebbe, con metodi di analisi più contemporanei, legati proprio ai cambiamenti intervenuti sul mercato ma anche sulla graduatoria dei diritti che gli stessi lavoratori sentono di avere.

Basti pensare soltanto a due aspetti: il welfare, che da ex monopolio statale sta diventando sempre di più una forma di riconoscimento delle necessità di cui i lavoratori avvertono il maggiore bisogno (si pensi agli asili o alle forme di contributo all'assistenza sanitaria). E poi la formazione, che equivale all'investimento su se stessi, sulla possibilità di restare lavoratori in grado di conservare il proprio ruolo anche in aziende, uffici, società di servizi, di distribuzione, immersi in un cambiamento permanente. In questo si inserisce il modello della bilateralità,

intesa come sistema organizzato di dialogo permanente tra la parte datoriale e i lavoratori, soprattutto sugli elementi che sempre di più distingueranno le relazioni industriali, dalla formazione alla sanità. Un sistema aperto dunque, dove, in presenza di un quadro normativo definito, le parti possono decidere quale modello appaia più funzionale alle loro esigenze di rappresentanza.

Il lavoro, oltre a essere un elemento della produzione, diventa dunque un fattore culturale che coinvolge (in realtà è sempre stato così) la persona nella sua interezza. E allora la strada che Cifa e Confsal stanno percorrendo, della cosiddetta terza via, rappresenta una delle possibilità di vedere l'evoluzione della contrattazione. Perché, se è vero che ci sono 600 tipologie di contratti-pirata differenti, un dumping sociale, economico e dei diritti, è maggiormente vero che la domanda di tutele sta crescendo in maniera forte. E dunque l'innovazione, spesso circoscritta alla sfera delle tecnologie, in realtà ha domicilio soprattutto nella sfera del dialogo sociale, come sostiene in questo volume la professoressa Donata Gottardi.

E qui si apre un altro passaggio rilevante: la formula della radiografia dei contratti, un'analisi che parta dalle condizioni previste in termini economici e di diritti per mettere a confronto le tutele contemplate dai vari accordi che riguardano uno stesso settore produttivo. A prima vista potrebbe apparire impossibile arrivare a una sintesi quantitativa dei diritti, ma proprio questo è l'aspetto innovativo e interessante del lavoro

promosso da Fonarcom. Perché, al di là degli aspetti ideologici figli del Novecento, anche il lavoro va misurato in termini più pragmatici. E dunque quanto vale in termini economici la possibilità per un lavoratore di non perdere il treno del cambiamento? Quanto vale la possibilità agevolata di conciliare il proprio tempo di lavoro con il proprio tempo di famiglia? Il lavoro della Gottardi è un passaggio prezioso che andrebbe esteso. E perché no, coinvolgere il Cnel, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, che di tanto in tanto finisce nel mirino per una sua eventuale chiusura ma che in realtà potrebbe giocare un ruolo centrale di certificazione di cui il nostro Paese avrebbe un gran bisogno. Come sottolinea il presidente Tiziano Treu, tutto sta nel difficile equilibrio tra l'autonomia delle parti e il quadro delle regole di riferimento. A cominciare dai criteri di rappresentanza, che restano un tema controverso sin dalla nascita della nostra Costituzione. Determinante diventa a questo punto la necessità della contrattazione di qualità che altro non è che mettere al centro il lavoratore di qualità che, solo nella sua capacità, maggiormente garantita dalla contrattazione evoluta, è in grado di restare sul mercato del lavoro da protagonista.

PARTE I

CAPITOLO I

COMBATTERE IL DUMPING E GLI ACCORDI PIRATA CON LA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

di Cesare Damiano

Il dumping sociale - dunque normativo e salariale - si è manifestato come un problema di tale portata da richiedere con urgenza di essere contrastato con serietà. Il tema è molto complesso e la soluzione non può essere delegata a slogan o a semplificazioni. L'approccio giusto a questo problema rimane, come sempre, quello di studiare e approfondire la materia.

La ricerca che viene pubblicata in questo volume si pone in questa ottica. Abbiamo pensato che fosse necessario uno studio ad hoc sul tema della qualità della contrattazione e della rappresentatività delle organizzazioni sindacali del lavoro e dell'impresa.

È evidente che la spinta che si è determinata, da parte del Parlamento, sul salario minimo chiama in causa gli articoli 36 e 39 della Costituzione, che richiamano, a loro volta, i temi della giusta retribuzione e della rappresentatività sindacale. Dobbiamo lavorare attorno a due grandi pilastri: il pluralismo sindacale, che non può essere negato, e la negoziazione che va ricondotta a standard e vincoli contrattuali inderogabili.

Dalla ricerca si evince la lodevole scelta di Cifa e Confsal di scommettere sulla qualità e di riconoscere nei con-

tratti pirata il loro peggior nemico. Questa è la strada su cui proseguire.

A tal proposito, è chiaro che bisogna uscire da una visione manichea nella quale ci sono i contratti buoni e i contratti cattivi, i contratti leader e i contratti pirata. La realtà non è più questa.

Bisogna riconoscere e affermare che esiste ormai una tripartizione. Ci sono i contratti di riferimento, cosiddetti leader, delle organizzazioni sindacali storiche; ci sono i contratti pirata, che sono una piaga da sconfiggere; e poi, però, ci sono alcuni sindacati autonomi, di più recente generazione (nascono negli anni '70), che puntano anch'essi alla qualità della contrattazione e al rispetto degli standard retributivi. Quindi, una divisione manichea tra buoni e cattivi non è più una fotografia fedele della realtà. La ricerca evidenzia addirittura degli elementi di innovazione contenuti in alcuni contratti dei sindacati cosiddetti autonomi. Al fine di andare oltre la vecchia impostazione duale è lodevole l'iniziativa legislativa del Cnel che ha proposto una classificazione che interseca la valutazione del Cnel stesso con quella dell'Inps attraverso un codice alfanumerico in grado di identificare, nella selva degli ottocento contratti, quelli meritevoli di un timbro di qualità, e quindi in grado di rispondere alla domanda della Circolare 7 del 6 maggio 2019, cioè il "rispetto" della contrattazione ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contrattuali.

Bisogna partire da qui se si vuole affrontare il tema del salario minimo. Per portare avanti un efficace contrasto al dumping è però anche necessario analizzarne le cause e le origini.

Avvicinandoci alla fine degli “anni 10” di questo secolo, il quadro nazionale deve essere coniugato con quello europeo e globale per cominciare a comprendere la genesi di quella matassa di problemi che ha dato, senz’altro, un contributo al sorgere dei movimenti antieuropesi e sovranisti, che rischiano di causare un collasso dei sistemi democratici nel territorio dell’Unione europea. Spinte che trovano spesso la propria scintilla nella dolorosa convinzione dei ceti medi di veder progressivamente scomparire le proprie protezioni sociali insieme a una certezza di futuro.

Il quadro internazionale

Tutti abbiamo ben presente il trasferimento di produzioni e capitali che si è realizzato attraverso giganteschi movimenti in tutto il globo. Soprattutto quei movimenti che hanno visto, nei decenni passati, la migrazione delle produzioni dall’Occidente verso le economie industriali emergenti, per esempio, dell’Asia. Ma nella stessa Unione europea, il “nostro” mercato interno, si sono realizzati dei processi che hanno intaccato drammaticamente le protezioni che i lavoratori di Paesi come il nostro consideravano garantite.

Il dumping sociale che attraversa l’economia mondiale - come spiega la *Relazione sul dumping sociale nell’Unione euro-*

pea del Parlamento europeo pubblicata il 18 agosto del 2016 – è conseguenza della “legislazione europea e nazionale vigente (comprese le leggi e i contratti collettivi universalmente applicabili) che permette lo sviluppo di una concorrenza sleale riducendo illegalmente i costi operativi e legati alla manodopera e dà luogo a violazioni dei diritti dei lavoratori e allo sfruttamento di questi ultimi”.

Nella *Motivazione* che accompagna la Relazione viene presentato un quadro ben definito della situazione: “Al di là delle aspirazioni di pace e prosperità sorte dopo la Seconda guerra mondiale, gli ideatori hanno definito l'Unione europea uno spazio democratico dotato di un'economia efficiente e di un elevato livello di protezione sociale”.

Il relatore sottolinea:

- che la priorità è stata attribuita soprattutto alla costruzione e al rafforzamento del mercato interno. La Comunità economica europea, come indica il suo nome, ha corrisposto a questa strategia e l'Unione europea è stata costruita inizialmente attraverso la liberalizzazione degli scambi commerciali tra gli Stati membri;
- che ciò non è, tuttavia, avvenuto per l'armonizzazione dei diritti sociali e che, salvo alcuni principi stabiliti nel trattato e alcune direttive, è stato concordato che gli Stati membri avrebbero mantenuto la competenza in materia sociale. Esiste, di fatto, un'asimmetria fra la realtà di un mercato interno in continua evoluzione e diritti sociali

molto eterogenei;

- che tale paradosso si traduce in una concorrenza tra le imprese, dal momento che i lavoratori europei non hanno gli stessi obblighi sociali né gli stessi diritti sociali. Il principio stesso di una concorrenza leale tra le imprese e la promozione di un'economia sociale di mercato, da parte dell'Unione, rivelano gravi carenze. Tali situazioni di concorrenza economica e sociale sleale rappresentano anche un ostacolo al mantenimento di una protezione sociale di alto livello in Europa. La competizione esacerbata tra operatori economici li incita, infatti, a ridurre le spese associate al costo del lavoro;
- che ciò porta a un indebolimento delle norme sociali vigenti nei diversi Stati membri dell'Unione, peggiora progressivamente l'insieme dei diritti di cui possono avvalersi i lavoratori dipendenti europei e tende, infine, a ridurre le risorse finanziarie necessarie per i vari sistemi di protezione sociale.

Occorre, inoltre, sottolineare la fragilità specifica della protezione sociale di determinati lavoratori dipendenti. Un esempio su tutti è la situazione dei "lavoratori del mare", vittime dell'uso, fatto da molti armatori, delle bandiere di comodo, che consentono ai datori di lavoro di sottrarsi a una serie di obblighi sociali. Tali pratiche hanno un impatto negativo sulle norme di sicurezza e contribuiscono alla diminuzione del numero dei marittimi europei qualificati e alla perdita del loro know-how.

Sugli effetti politici di questa asimmetria tra libertà economiche e diritti sociali, il relatore evidenzia come essa alimenti il sentimento di un'Europa che indebolisce sia i singoli individui che le collettività, anziché garantire la protezione della sua popolazione. Il moltiplicarsi delle pratiche abusive e l'esercizio di una concorrenza sociale sleale indeboliscono l'adesione al principio del mercato interno e affievoliscono la fiducia nella costruzione europea. Tali fenomeni sono un incentivo a ripieghi protezionistici degli Stati membri e ad adottare decisioni unilaterali in materia sociale.

D'altronde, nel documento si prende atto di una parziale presa di coscienza delle autorità europee in questo ambito e si ricorda l'impegno solenne assunto da Jean-Claude Juncker il 15 luglio del 2014, dinanzi al Parlamento europeo, di lottare contro il dumping sociale nel corso della legislatura. Il relatore ricorda inoltre che il presidente della Commissione, nel suo discorso sullo Stato dell'Unione 2015, auspicava che fossero evitati gli abusi e i rischi di dumping sociale. Dopo numerose audizioni di esperti, imprenditori e rappresentanti dei lavoratori dipendenti, il relatore raccomanda una serie di misure il cui obiettivo è colmare le carenze legislative e regolamentari che favoriscono lo sviluppo della concorrenza sleale presente nel mercato interno. Propone, anzitutto, di migliorare, a livello europeo e nazionale, i controlli e le ispezioni derivanti dall'applicazione della legislazione vigente. A tale proposito, le risorse umane e finanziarie messe a disposizione delle autorità competenti incaricate di far

rispettare le norme dovrebbero essere notevolmente rafforzate.

Sottolinea le riforme necessarie per modernizzare la registrazione delle prestazioni di lavoro e la necessità di elaborare un documento unico digitale di trasferimento dei diritti sociali per ciascun lavoratore europeo ed esorta a intraprendere una lotta rafforzata contro le cosiddette "società di comodo", in particolare mediante nuovi obblighi in termini di indirizzi ufficiali. Propone, ancora, che venga stabilita una lista europea delle società colpevoli di gravi infrazioni, come il ricorso al lavoro sommerso. Secondo il relatore, la direttiva sul distacco dei lavoratori dovrebbe essere oggetto di una revisione che apra la strada alla modifica della sua base giuridica nonché a regolamenti sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Inoltre, alcuni dispositivi attualmente in vigore in materia di distacco dovrebbero essere modificati al fine di garantire la parità di trattamento tra i lavoratori e una concorrenza leale tra gli operatori economici, in particolare le norme sul pagamento dei contributi sociali. Egli insiste sulle azioni urgenti da avviare nel settore dei trasporti, che spesso presenta autentiche zone di illegalità sociale, garantendo sia la corretta applicazione della legislazione attuale che il rafforzamento dei sistemi di controllo.

Raccomanda, poi, di avviare una fase necessaria a conseguire la convergenza sociale nell'Unione europea. Chiede che un protocollo sociale garantisca la prevalenza dei diritti sociali sulle libertà economiche e raccomanda, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali e della diversità delle tradizioni giuridiche che

disciplinano i sistemi sociali nazionali, che siano fissate soglie retributive minime che, in alcuni settori come il trasporto, possono essere estese a tutta l'Unione.

Da ultimo, auspica che la base di diritti sociali annunciata dalla Commissione europea non si limiti all'elaborazione di semplici criteri di confronto e chiede l'introduzione di un dovere di diligenza per le più importanti società europee, nei confronti dell'attività delle loro affiliate e dei loro subappaltatori nei paesi terzi. Il relatore ha voluto presentare proposte concrete, perlopiù formulate da datori di lavoro, lavoratori dipendenti o esperti in materia. Egli sottolinea l'importanza degli aspetti sociali, in particolare quello della concorrenza commerciale sleale, da parte di nostri concittadini europei. In tal modo, mette in rilievo l'importanza di una parola forte e ascoltata del Parlamento europeo, che contribuisca a costruire un'Europa più sociale e, pertanto, maggiormente sostenuta dai popoli d'Europa.

Una situazione che non potrebbe essere definita in modo più chiaro. Non ci troviamo, dunque, di fronte all'Europa feroicamente "matriigna" disegnata dalla demagogia delle forze populiste e sovraniste. Bensì a un'Unione che non è riuscita a progettare una corretta regolazione del rapporto tra libertà economica e protezione sociale.

Il declino del dialogo sociale

Come dicevamo, il mondo è stato traversato dai numerosi fenomeni che conosciamo sotto la definizione complessiva di

globalizzazione. La quale ha trasformato i processi politici interni ai singoli Paesi costretti a confrontarsi con cambiamenti che non conoscono confini. Tale frenetica successione di fenomeni è stata accompagnata e favorita dal mutamento delle modalità del discorso pubblico innescato dall'avvento di strumenti come i social media.

Ecco, dunque, che il fenomeno noto come disintermediazione ha avuto un peso determinante nella politica dell'ultimo decennio. A partire anche dall'affermazione di leader politici il cui posizionamento non era di natura populista, come il quarantaquattresimo presidente degli Stati Uniti, Barack Obama, che ha fatto dell'accesso diretto agli elettori, attraverso gli strumenti offerti da Internet, un metodo vincente per affermarsi da outsider alla guida del suo Paese.

In seguito, però, la disintermediazione è andata ben oltre la natura di metodo per la conquista del consenso fino a presentarsi come metodo di governo. Come scrive nel 2018 il sociologo del lavoro Mimmo Carriero "a partire dal 2011, e dunque già dal Governo Monti, le due parti (*sociali, ndr*) avevano dovuto faticosamente legittimare la loro funzione - in precedenza non contestata - di soggetti che contribuivano all'assunzione di decisioni su alcune politiche pubbliche. Negli anni successivi era stato teorizzato che la non inclusione degli attori collettivi poteva avvantaggiare qualità, efficacia e consenso nelle decisioni

pubbliche”.¹ In buona sostanza, venendo a quanto accaduto nel nostro Paese - così come in altri - si è concretizzata una fase in cui si è considerata inconciliabile l’attuazione di una efficiente azione di governo con l’interazione con le parti sociali. E si è commesso il grave errore di sottrarre spazi alla contrattazione, metodo pur riconosciuto dalla Costituzione stessa.

Ancora fino a tempi recenti la disintermediazione dell’azione di governo ha rischiato di essere attuata nella ricerca di una soluzione al dumping sociale. In particolare, in merito a quanto causato da uno degli aspetti dell’assenza di regolazione nei rapporti di lavoro provocata dalla globalizzazione: la gig economy e, in particolare, il caso dei cosiddetti rider impiegati dalle piattaforme digitali per la distribuzione di servizi. È nata così la prima versione del disegno di legge sul “salario minimo”. Si è partiti dall’idea di un intervento legislativo che scavalcava quelle prerogative riconosciute alle parti dalla Carta. Ricordiamo che l’articolo 39, nel suo ultimo capoverso, individua nella contrattazione collettiva il luogo della definizione dei rapporti di lavoro: “I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”. In seguito, il provvedimento sul salario minimo, dopo

¹ *Una cornice valida per il futuro*, in “LavoroWelfare”, n. 31, aprile 2018, *Contrattazione. Una nuova fase per le relazioni industriali?*

mesi di faticoso confronto nel Paese e in Parlamento, è stato avviato a una declinazione più razionale che comprende il riconoscimento *erga omnes* dei minimi tabellari inclusi nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Ne potrebbe conseguire l'adozione del salario minimo di legge solo per coloro che da quei contratti non sono coperti.

Va osservato che sono state le stesse parti sociali, evidentemente consapevoli della progressiva perdita del proprio ruolo - nonostante esso abbia una base costituzionale -, ad avviare un processo per recuperarlo con l'accordo sottoscritto il 9 marzo 2018 da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Il cuore dell'intesa, infatti, è rappresentato dai temi della rappresentanza e della contrattazione collettiva.

Il ritorno al dialogo sociale

Afferma ancora Carrieri, nel testo citato: “Sembra di poter dire che, nonostante ulteriori spinte verso la democrazia ‘immediata’, sia, nella sostanza, tramontata nell’insieme degli attori politici l’idea di una sorta di autosufficienza completa. Si riaprono dunque spazi - da verificare nelle forme e negli oggetti - per un ruolo delle grandi organizzazioni da giocare nella sfera pubblica e non ridotto alla mera attività di pressione”.

Siamo, dunque, alla necessità di definire un metodo per recuperare i capi di quella ingarbugliata matassa. La sfida è grande e complessa. La soluzione risiede nell'avvio della più vasta e articolata forma di dialogo sociale che l'umanità abbia

mai costruito e i cui attori devono inevitabilmente essere le Istituzioni nazionali ed europee e le forze politiche, sociali e produttive dell'intera Unione. Ciò affinché sia costruita la più grande forma di conciliazione tra libertà economica e protezione sociale mai immaginata. Perché essa deve investire, con un grande impulso di democrazia e di equità, i cittadini dei 28 Paesi della nostra Unione.

CAPITOLO II

IL CONTENUTO INNOVATIVO DEI CONTRATTI AUTONOMI VIRTUOSI

di Salvatore Vigorini

L'innovazione tecnologica sta trasformando la realtà sociale, economica e culturale, generando una progressiva automazione delle relazioni socio-economiche. Da un lato, l'internet delle cose (IoT) sta profondamente innovando la produzione manifatturiera, dall'altro, l'on-demand e la sharing economy stanno cambiando il settore terziario, determinando così una progressiva dematerializzazione dei beni e una sempre maggiore centralità dei servizi.

I più tradizionali processi produttivi standardizzati lasciano spazio a modelli più flessibili. I concetti di spazio e tempo di lavoro mutano e, al contempo, si afferma un rapporto diretto tra produttore e consumatore, la cosiddetta disintermediazione. Con il venir meno dei processi standardizzati viene meno anche il binomio salario-lavoro e saltano i paradigmi del tipico rapporto di lavoro subordinato. Non solo, le frontiere cambiano e il mercato diventa globalizzato.

In questo contesto, lo sviluppo di nuove tecniche produttive richiede una diversa organizzazione del lavoro, così come nuove figure professionali e nuovi modi di regolamentare la prestazione lavorativa. Siamo di fronte alla progressiva

estensione del concetto di flessibilità, che porta con sé rilevanti ricadute sull'organizzazione economica e sociale e, in particolare, sui modelli organizzativi aziendali e di divisione del lavoro. Tutto questo impatta sui contenuti delle mansioni, sulle competenze dei lavoratori e, di conseguenza, sulle esigenze formative.

Le strutture organizzative di tipo verticale – tradizionalmente più rigide e basate su principi direzionali normativi e prescrittivi –, con l'obiettivo primario della massimizzazione dell'efficienza, diventeranno sempre più snelle (adhocrazia) e pronte a far fronte alle innovazioni più sofisticate; le risorse umane vi lavoreranno in gruppi di progetto, sulla base del loro expertise. Saranno organizzazioni sempre più interconnesse, nelle quali il capitale umano diventerà il vero fattore abilitante, la vera fonte di vantaggio competitivo aziendale. Il maggior coinvolgimento del lavoratore sarà sempre più da stimolo all'innovazione e saranno valorizzate competenze come il pensiero critico, l'autonomia, il *problem solving*, la flessibilità e, soprattutto, la capacità di apprendere in maniera continua lungo tutto l'arco della vita. La formazione continua verrà ritagliata non solo sulle reali esigenze produttive aziendali, ma anche su quelle del lavoratore e del territorio in cui questi opera.

Già oggi, accanto ai percorsi formativi formali, si apprende anche sul luogo di lavoro (*on the job*) e attraverso continui corsi di aggiornamento professionale, con l'obiettivo di

perseguire un maggior allineamento tra competenze individuali dei collaboratori, tecnologie dei processi produttivi, domanda e offerta presenti sul mercato. **Non si apprende, dunque, solo studiando, ma si apprende anche interagendo (by sharing, by doing).** La condivisione diventa uno dei principali momenti di crescita, indipendentemente da quel concetto di anzianità che, resta sì una qualità, ma viene superato a favore di un valore ritenuto prioritario: la competenza, meglio ancora se potenziata dal lavoro in *team*, con un adeguato livello di eterogeneità. Il nuovo “diritto del mercato del lavoro”, infatti, pone la certificazione delle competenze al centro di un sistema flessibile e di mutamento continuo di mestieri e nuovi profili professionali.

D’altro canto, secondo recenti studi, la principale conseguenza dei cambiamenti determinati dall’ingresso delle nuove tecnologie per i processi produttivi sarà la riduzione di posti di lavoro nel settore industriale, con la contestuale creazione di nuovi posti di lavoro nel settore dei servizi alla persona e alle imprese e la progressiva scomparsa o sostituzione dei profili professionali intermedi o di quelli che svolgono operazioni più routinarie. Non si tratterà di una vera e propria “distruzione” di posti di lavoro, ma di una trasformazione che porterà alla creazione di un mercato del lavoro ridisegnato secondo nuove dinamiche professionali. Di fronte a questi cambiamenti, si renderà necessario concentrare tutti gli sforzi in un’unica direzione: potenziare il ruolo della formazione

nell'ambito delle dinamiche lavorative (qui la formazione è lo strumento che non solo sostiene l'acquisizione e il rafforzamento delle competenze dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione digitale, ma che innalza il loro livello di occupabilità nell'eventuale transizione verso nuovi ruoli professionali).

In questa delicata fase, le parti sociali sono chiamate a mettere in atto un nuovo modello di relazioni industriali costruito attorno a una bilateralità forte, consapevole della centralità del ruolo della persona. Oggetto della contrattazione collettiva non potranno più essere soltanto il salario e la regolamentazione delle dinamiche del rapporto di lavoro dipendente. La contrattazione collettiva dovrà fornire risposte concrete in termini di flessibilità, produttività, nuove mansioni e nuove forme di classificazione del personale, formazione, politiche attive del lavoro e welfare. Essa dovrà incentivare il ricorso alla formazione non solo fattore imprescindibile per affrontare il cambiamento, ma anche come strumento di tutela del lavoratore dal rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro. La formazione si rende così strumento di costante adeguamento di conoscenze, *skills* e competenze, in grado di garantire elevati standard di produttività e competitività aziendale.

È rispetto a questo scenario che la contrattazione collettiva di Cifa e Confsal, con particolare riferimento al Ccnl Intersettoriale sottoscritto nel dicembre del 2016, appare innovativa e protesa a fornire risposte concrete alle nuove

dinamiche sopra descritte. Merita attenzione il fatto che le parti firmatarie abbiano cercato di tracciare un nuovo modello di relazioni sindacali propositivo, capace di esprimere una bilateralità forte e funzionale a interpretare il cambiamento. Qui la bilateralità diventa massima espressione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, tra esigenze produttivo-imprenditoriali ed esigenze individuali (o collettive).

Anzitutto, nel contratto Cifa-Confsal, si è portato al centro della contrattazione collettiva il tema della formazione continua, legandola in via prioritaria al rapporto di lavoro. Un'inversione di tendenza rispetto al passato, concretizzatasi nell'introduzione di importanti istituti, come il Primo ingresso, per sostenere attraverso la formazione l'inserimento in azienda dei neoassunti, e come il Reimpiego, per sostenere, sempre attraverso la formazione, il reinserimento in azienda di categorie svantaggiate di lavoratori precedentemente esclusi dal mercato del lavoro.

Ma il vero cambio di rotta lo si trova nelle previsioni dell'art. 52 che introduce **lo scatto di competenza in sostituzione dello scatto di anzianità**. L'istituto prevede il riconoscimento di un aumento triennale pari all'1,5% della retribuzione per tutti i lavoratori che svolgono nel triennio almeno 50 ore di formazione. L'aumento può arrivare al 2% nel caso in cui il lavoratore, a seguito dello svolgimento dell'attività formativa, anche fuori dall'azienda, produca una certificazione delle competenze. Ancor di più, lo scatto di competenza

formalizza in maniera del tutto innovativa il tema centrale dell’acquisizione costante di nuove competenze al fine di rispondere ai cambiamenti contingenti e, per la prima volta, mette le competenze al centro delle dinamiche di regolazione dei rapporti di lavoro. La formazione diventa leva occupazionale, quantitativamente e qualitativamente orientata alle esigenze dei lavoratori (*lifelong learning*), per sostenerne la flessibilità occupazionale.

Lo scatto di competenza precede un’altra possibile novità nei futuri rinnovi: giungere a un nuovo sistema di classificazione del personale non più per mansioni ma per competenze. Del resto, quanto esposto fin qui spinge a “riporre in soffitta” il vecchio sistema di classificazione del personale che caratterizza gli attuali Ccnl, risalente agli anni Settanta e figlio di obsoleti modelli organizzativi.

D’altro canto, per superare il problema della carenza di competenze digitali, oltre a promuovere la cultura dell’apprendimento continuo, appare altrettanto indispensabile potenziare e allineare il rapporto tra il mondo dell’istruzione e mondo del lavoro. Innovazione, quindi, non solo dei processi produttivi ma, soprattutto, nella didattica e nel sistema di istruzione e formazione, di cui l’alternanza scuola-lavoro e l’apprendistato costituiscono significative esperienze.

Il sistema scolastico nazionale vede storicamente il predominio dei licei e della formazione umanistica rispetto a

quella tecnica, e questo ha sicuramente contribuito a creare un cosiddetto *skill gap*. Tuttavia, nel corso degli anni, anche larga parte degli istituti tecnici non si è adeguatamente aggiornata, non riuscendo così a formare le competenze tecniche necessarie a rispondere al nuovo scenario digitale. La stessa grave carenza di competenze tecnico-specialistiche digitali la si rileva anche nella formazione universitaria che, salvo eccezioni, non riesce a generare un'offerta culturale adeguata alle nuove esigenze del mondo industriale.

L'analisi di questa situazione ha portato alla creazione di strumenti validi; così come l'alternanza scuola-lavoro servirà a far conoscere ai nostri giovani il mercato del lavoro e a orientare le loro scelte occupazionali, l'apprendistato duale diverrà lo strumento principe per il loro inserimento nel mercato del lavoro. Al momento, però, ci sono parecchie perplessità circa l'efficacia di tali azioni, soprattutto a causa degli scarsi rapporti scuola-imprese e della mancata corrispondenza tra competenze possedute e competenze attese. **Solo adottando un approccio sistematico al problema – e attraverso un dialogo attivo sulla preparazione delle competenze, professionalità e conoscenze richieste tra scuole, università e imprese – si potranno accelerare i processi, sviluppare i progetti previsti dal piano Industria 4.0, e ridurre lo skill gap.**

Tornando al tema della contrattazione di Cifa e Confsal, essa pare dare segnali concreti anche su questo fronte, laddove disciplina in modo puntuale le tre forme di apprendistato

previste dall'ordinamento nazionale. Un chiaro segnale di miglioramento del rapporto tra mondo dell'istruzione e formazione e mondo del lavoro. Potenziando la formazione continua, Cifa e Confsal interpretano perfettamente le esigenze del mercato del lavoro, proponendo un accordo collettivo dai contenuti virtuosi, in grado di garantire la costante occupabilità del lavoratore.

Mettere in campo un nuovo modello di relazioni industriali per affrontare le sfide della quarta rivoluzione industriale significa anche affrontare il complesso tema del rapporto tra salario e produttività. Ciò implica la necessità di attivare in azienda relazioni positive tra impresa e lavoratore i quali, in un clima non più conflittuale, persegiranno obiettivi comuni, orientati al raggiungimento del maggior benessere e della maggiore produttività. Non vi è alcun dubbio, infatti, che la scarsa competitività del nostro Paese trovi origine anche nelle politiche salariali attuate negli anni. Il modello contrattuale adottato a partire dal 1993 è stato una delle cause principali del disallineamento tra produttività e costo del lavoro, nonché del grande divario salariale e occupazionale tra il Nord e il Sud del Paese. Se da una parte la rigidità e l'uniformità dei salari nominali, a fronte di una diversa capacità produttiva delle due aree geografiche, hanno generato salari troppo alti per un Sud meno produttivo - con conseguente aumento della disoccupazione –, al Nord si può riscontrare il fenomeno opposto.

In questa prospettiva, diventa auspicabile il superamento

della rigidità della contrattazione collettiva nazionale, al fine di sostenere il progressivo spostamento del baricentro della contrattazione a livello aziendale o territoriale. Una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello potrebbe dare risposte ai bisogni determinati dall'avvento delle nuove tecnologie, in relazione alle specifiche esigenze produttive aziendali.

La contrattazione di secondo livello si configura, altresì, come unico strumento per superare le forti disparità territoriali e produttive che interessano il Paese e per consentire un progressivo riallineamento tra costo del lavoro e produttività. Allo stesso tempo, con particolare riferimento alla contrattazione territoriale, essa appare lo strumento più idoneo per sostenere le specificità delle piccole e piccolissime imprese che necessitano di essere maggiormente supportate nella realizzazione di progetti comuni di innovazione.

La contrattazione decentrata, perciò, è da considerare l'ambito ottimale nel quale individuare soluzioni condivise e focalizzate sulle effettive esigenze delle aziende e dei lavoratori. Diventa, così, il “luogo” in cui questi ultimi saranno effettivi protagonisti della negoziazione su tutto ciò che sarà necessario alla loro crescita sociale e professionale. Il lavoratore diventerà protagonista “responsabile” del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Favorire il decentramento della contrattazione collettiva significa favorire uno stretto collegamento tra impresa e lavoratore, prerequisito necessario per contrattare in maniera “parteci-

pata” il salario, la formazione e il *welfare*, ma soprattutto per raggiungere gli obiettivi di produttività e competitività indispensabili per il rilancio del nostro sistema produttivo. Anche da questo punto di vista, la contrattazione collettiva di Cifa e Confsal dà chiari segnali della volontà di operare un’importante inversione di tendenza, prevedendo un modello contrattuale basato su due livelli, nazionale e aziendale (o territoriale), e delegando al secondo livello un ampio ventaglio di materie, con il chiaro intento di spostare il baricentro della contrattazione verso il basso.

Contrattazione aziendale, salario di produttività e flessibilità sono centrali nel modello contrattuale di Cifa e Confsal, che non solo affronta il problema delle differenziazioni salariali tra Nord e Sud del Paese con l’introduzione di un regime speciale per le aree svantaggiate, ma prevede anche un premio presenze, promuove il salario di produttività e non trascura i temi della flessibilità oraria, della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, e del welfare.

Se è vero che il grande cambiamento tecnologico rivoluzionerà il mercato del lavoro distruggendo vecchi posti di lavoro per crearne di nuovi, e imponendo altresì continue transizioni lavorative in un contesto sociale instabile e altrettanto mutevole, emerge la necessità di garantire ai lavoratori nuove tutele sociali. Per questo il Ccnl Intersettoriale cerca di promuovere al meglio politiche di welfare aziendale, regolamentando la materia della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, introducendo

l’obbligo di iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria Sanarcom e incentivando, attraverso la contrattazione decentrata, la conversione del salario di produttività in beni e servizi di welfare, senza trascurare altri temi molto cari alle aziende, quali la flessibilità e la produttività.

Innalzamento delle competenze, formazione continua, salario variabile e benessere organizzativo per perseguire una maggiore produttività come obiettivo comune sono gli aspetti che costituiscono un chiaro segnale della volontà delle Parti sociali di creare un modello di relazioni tra impresa e lavoratore orientato alla collaborazione e al dialogo costruttivo, in una logica *win-win*.

In conclusione, possiamo affermare che Cifa e Confsal hanno fatto uno sforzo notevole dando vita a un’intesa di valore, innovativa e capace di interpretare il cambiamento economico, sociale e culturale in corso. Tutto ciò sostenuto dal robusto sistema bilaterale rappresentato dal fondo interprofessionale Fonarcom, dal fondo di assistenza sanitaria Sanarcom e dall’ente bilaterale Epar, capaci di fornire strumenti mirati a sostenere questo nuovo modello di relazioni industriali. Non è trascurabile il fatto che questa innovazione contrattuale venga introdotta senza alcuna compressione dei diritti dei lavoratori sia dal punto di vista normativo sia dal punto di vista retributivo. È questo che oggi pone i Ccnl Cifa e Confsal in una posizione alternativa, seppur non subalterna, rispetto ai cosiddetti contratti *leader*, e assolutamente distante da qualsiasi forma di *dumping* contratt-

tuale. Questo è il risultato ben riuscito di una “terza via”, fatta di innovazione e qualità, della contrattazione collettiva.

CAPITOLO III

LA BILATERALITÀ QUALE INDICE DI UNA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

di Andrea Cafà

Da diversi anni Cifa e Confsal hanno costituito un moderno modello di relazioni industriali sulla base di una strutturata bilateralità confederale. Indispensabile per costruire un sistema contrattuale di qualità, questa bilateralità è anche l'espressione di una nuova idea di relazioni sindacali non più conflittuali ma partecipative e costruttive, orientate, dunque, a creare un nuovo rapporto tra impresa e lavoratore. Sono poi, Epar, Fonarcom e Sanarcom, i tre soggetti bilaterali confederali costituiti da Cifa e Confsal, a garantire il perseguitamento degli obiettivi fissati dalla contrattazione collettiva. Si tratta di un sistema che, mediante la costituzione di organismi espressione della collaborazione tra le parti sociali, consente al datore di lavoro di garantire al lavoratore trattamenti aggiuntivi a quello retributivo - si pensi alla formazione e al welfare – e, al tempo stesso, ne sostiene la crescita professionale e sociale.

Con la bilateralità confederale di Cifa e Confsal si è entrati in una nuova fase storica. Messe finalmente a margine le vecchie dinamiche di contrattazione tipiche dei “mercati al ribasso”, gli attori sperimentano i valori della partecipazione e della condivisione degli obiettivi di crescita. Esempio ne sia l'aver messo la formazione al centro del rapporto di lavoro con la negoziazione

di istituti della contrattazione collettiva quali il “regime del primo ingresso”, il “regime del reimpiego” e lo “scatto di competenza”. Un modo per affermare il valore delle competenze come fattore di successo in termini di crescita e di competitività dell’impresa. E qui entra in campo Fonarcom, il fondo interprofessionale per la formazione continua, l’espressione più significativa della bilateralità di Cifa e Confsal.

Interpretando appieno il ruolo di organismo bilaterale al servizio della contrattazione collettiva, Fonarcom ha introdotto nel sistema di offerta dei fondi paritetici molti strumenti di finanziamento che hanno consentito, anche alle piccole realtà produttive, di affrontare gli investimenti in competenze auspicati dalle parti sociali e stimolati dalla relativa contrattazione collettiva. In particolare, Fonarcom ha proposto alle aziende aderenti diversi tipi di voucher, da quelli finalizzati a sostenere i percorsi formativi individuali dei nuovi assunti (istituto di primo ingresso) a quelli destinati a tutti i lavoratori che, coinvolti in percorsi di reinserimento lavorativo, necessitano di un adeguato e tempestivo sostegno formativo (istituto del reimpiego).

Il contributo alla formazione dei lavoratori per diffondere conoscenza e competenze in materia di welfare aziendale attraverso uno strumento dedicato è una proposta esclusivamente riconducibile al fondo Fonarcom, ed è un ulteriore esempio di quanto il modello di bilateralità preveda interventi di sostegno finanziario, supporto e incentivazione il più possibile trasversali e attuali. Del resto, un sistema bilaterale in linea con le esigenze e

i bisogni reali delle aziende e dei lavoratori cerca di facilitare gli investimenti formativi per l’acquisizione di quelle competenze digitali di cui le imprese hanno straordinario bisogno.

Il tema delle competenze tecnologiche e digitali è una sfida da affrontare e da vincere, tanto più che su questo il nostro Paese si trova in ritardo rispetto agli altri. Non c’è dubbio che il fabbisogno formativo dell’immediato futuro sia legato all’acquisizione di competenze digitali necessarie non solo per lavorare ma anche per vivere e comunicare. Per questo Fonarcom ha ideato strumenti di finanziamento a sostegno della formazione nelle “startup”, traducendo in azione una strategia di lungo termine: supportare le imprese impegnate in settori produttivi a elevato contenuto tecnologico dov’è maggiore il fabbisogno formativo. Tutto questo avvalora la lungimiranza con cui le parti sociali di Fonarcom affrontano le nuove sfide e indica il loro impegno nell’affinamento di un modello associativo bilaterale attento ai bisogni di imprese e lavoratori. Un modello centrato su una contrattazione collettiva che mette al centro la persona e rifiuta qualsiasi forma di dumping.

In definitiva, gli enti bilaterali sono “strumenti” disposti dall’autonomia collettiva per dare attuazione a quanto viene definito tra le parti sociali. Essi svolgono, nel quadro di una contrattazione collettiva di qualità, un’azione diretta a soddisfare interessi esplicitamente condivisi.

In questi anni, la costituzione di soggetti bilaterali ha interessato in particolare aree e settori produttivi tradizionalmente

connotati da una forte frammentazione, da una notevole instabilità dell'impiego, da un'elevata presenza di lavoro atipico e irregolare e dalla conseguente debolezza associativa e negoziale del sindacato nei luoghi di lavoro. Non è, dunque, un caso che l'esperienza della bilateralità abbia riguardato, almeno inizialmente, settori come edilizia, artigianato, agricoltura, commercio e turismo. Qui, e non altrove, appariva, necessario fissare per via contrattuale un articolato assetto di relazioni industriali territoriali, capace di surrogare efficacemente istituti e procedure della negoziazione collettiva altrimenti impraticabili, o agibili soltanto a condizioni di elevata incertezza dei diritti e di conflittualità sociale permanente.

La molteplicità delle prestazioni erogate a lavoratori e imprese, di carattere individuale e collettivo, fa emergere le peculiarità di questi organismi che, pur promanando da una comune matrice sindacale e privata, si occupano di materie d'importante rilevanza sociale e tendono ad ampliare i propri campi d'intervento. Non a caso, nel corso degli anni, il legislatore ha attribuito loro sempre maggiori funzioni per quanto riguarda la regolazione del mercato del lavoro. L'ha fatto, prima, con la legge n. 388/2000 istitutiva dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua e, poi, con la legge n. 30/2003 che ha delegato agli enti bilaterali un ampio ventaglio di funzioni. A favorire lo sviluppo di iniziative fondate sulla bilateralità è stata la previsione che questi organismi avrebbero assunto una funzione di garanzia verso le imprese e i lavoratori in merito alle obbligazioni di tipo

contrattuale riconducibili alla sfera di governo privato del rapporto di lavoro, contribuendo così all'irrobustimento del sistema di relazioni industriali.

Alla luce dei recenti sviluppi si può affermare che gli enti bilaterali possono essere considerati delle sedi stabili e specializzate di confronto fra le parti sociali, ispirate a principi di stampo partecipativo, che rispondono all'esigenza di rendere effettivi i diritti retributivi, di integrare il welfare pubblico, di integrare istituti e procedure della rappresentanza e della negoziazione collettiva in settori sindacalmente deboli, di dare piena applicazione ai Ccnl e di favorire la lotta a forme di irregolarità nei rapporti di lavoro.

Presupposto per l'affermarsi della bilateralità è il “superamento della dimensione conflittuale negoziale”. È necessario che vi sia un clima disteso e collaborativo tra le parti sociali affinché gli enti bilaterali possano rappresentare uno strumento di partecipazione sociale e democratica attraverso, appunto, l'attenuazione del conflitto tra le organizzazioni sindacali e quelle datoriali.

Certamente, la bilateralità è da considerare “la nuova frontiera” dell’azione sindacale, ovvero una delle possibili strade da percorrere per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più frantumato e flessibile che vede nascere nuove forme di lavoro intorno a cui costruire opportune tutele sociali.

Per effetto dei grandi cambiamenti dell'economia e del lavoro anche il nostro sistema di relazioni industriali sta registrando profondi mutamenti. La proliferazione di nuove sigle, espressione

di uno scenario intersindacale sempre più polverizzato, la nascita di nuovi modelli contrattuali come quello di Cifa e Confsal, la presenza di nuovi soggetti di natura bilaterale che assolvono a specifiche funzioni delegate dalla legge, la necessità di operare un potenziamento della contrattazione di secondo livello per fornire risposte mirate alle diverse esigenze produttive e territoriali, il bisogno di nuove politiche salariali per il rilancio della produttività e della competitività del nostro Paese e, non ultimo, il diligente fenomeno della crisi della rappresentanza, ebbene, tutto questo rende necessario dare vita a un nuovo modello di relazioni industriali con nuovi attori e con nuovi modelli di rappresentanza.

I grandi mutamenti del contesto economico e produttivo, infatti, hanno indotto le imprese ad aggregarsi secondo modelli diversi rispetto al passato. Il costante proliferare di nuove sigle, con la loro capacità di rappresentare le aziende secondo logiche più trasversali e di natura tendenzialmente “intersetoriale”, ha di fatto determinato il superamento dei tradizionali bacini di rappresentanza legati all’appartenenza al settore produttivo dell’azienda associata.

La crisi dei tradizionali sistemi di rappresentanza sembra trovare origine proprio nella sempre più diffusa incapacità dei sistemi associativi di rispondere alle nuove istanze degli associati, com’è stato spesso manifestato dagli imprenditori che non si sentono più tutelati in maniera efficace nei propri interessi, la cui difesa costituisce la ragion d’essere di ogni associazione.

Va fatta, dunque, una profonda riflessione sulle cause di un fenomeno che trova origine nei mutati rapporti con i sindacati dei lavoratori, nella necessità di individuare nuovi modelli di contrattazione e nel diverso rapporto con i decisori politici. Sotto quest'ultimo profilo, le aziende spesso preferiscono interagire singolarmente, perché in tempo di crisi trovano difficile giustificare il pagamento di alte quote associative. E poi, le nuove forme e i nuovi strumenti di comunicazione consentono una disintermediazione che ha sempre meno bisogno del ruolo guida delle associazioni. Ma il fenomeno è favorito anche dal decentramento contrattuale e dalla necessità di individuare nuovi modelli di contrattazione collettiva nazionale in grado di rispondere meglio alle trasformazioni in atto e di meglio tutelare gli interessi imprenditoriali. Non a caso, molte imprese, soprattutto di grandi dimensioni, e quindi capaci di rappresentare autonomamente i propri interessi nei confronti dei sindacati e delle istituzioni, sono uscite dalle rispettive associazioni datoriali. FCA, Barilla e, più di recente, Luxottica sono solo alcuni dei casi più noti. Il forte incentivo all'uscita dall'associazione doriale, per quanto riguarda le grandi aziende, è rappresentato dalla possibilità di scegliere liberamente quale contratto nazionale applicare o, in alternativa, di ricorrere alla sola contrattazione aziendale.

Contestualmente, la prevalenza numerica di piccole e medie imprese nel sistema produttivo italiano – incapaci di rappresentare autonomamente i propri interessi -, ha indotto molti

imprenditori a privilegiare la creazione di nuove associazioni, spesso nate per scissione da altre già esistenti. In questo modo, gli imprenditori hanno cercato di giungere alla definizione di contratti nazionali di lavoro alternativi, anziché ricorrere alla contrattazione aziendale. Sia quando nascono ex novo sia quando sono frutto di scissioni, le associazioni operano con il dichiarato obiettivo di incidere sul modello contrattuale, cercando di giungere alla definizione di accordi collettivi maggiormente rispondenti alle proprie esigenze.

Se, come sta avvenendo da diversi anni, aziende storicamente titolari di forti legami con alcune associazioni di categoria decidono di uscirne e se, in contemporanea, si registra il proliferare di nuove realtà associative, allora significa che la rappresentanza delle organizzazioni datoriali fatica a seguire le nuove esigenze del mondo economico, produttivo e sociale. Molte associazioni di categoria dovrebbero innovarsi, snellirsi, adattarsi alle nuove dinamiche sociali e politiche. Hanno ancora senso, oggi, strutture elefantiche fatte di sedi dislocate sul territorio nazionale e di costose sedi di rappresentanza? Forse sarebbe meglio adottare un approccio più pragmatico che punti a fare sintesi su pochi temi condivisi su cui costruire alleanze temporanee (vedi il supporto verso l'estero delle nostre pmi e i processi d'innovazione tecnologica).

Oggi le aziende, soprattutto le piccole e le medie, si avvicinano ai sistemi di rappresentanza solo se intravvedono la possibilità di una risposta immediata alla loro difficoltà - cosa di cui

troppo spesso ci si dimentica. Così, è come se si stesse strutturando un doppio livello di rappresentanza: uno più formale, se vogliamo istituzionale, legato alla contrattazione collettiva e all'ambizione di sedersi ai tavoli che contano - ma è un livello da cui le aziende tendono ormai a distaccarsi - e un altro, più concreto, propositivo e di servizio, in cui le aziende trovano risposte ai propri bisogni quotidiani. Ed è qui che la bilateralità assume un ruolo centrale.

Anche i criteri di misurazione della rappresentatività delle sigle sindacali perseguono logiche superate. Andrebbero riscritti in modo da essere più rispondenti al reale assetto del nostro sistema di relazioni industriali. Che oggi si voglia tentare di dare concreta attuazione all'art. 39 della Costituzione può essere condivisibile, ma la cosa va fatta nel rispetto dell'irrinunciabile valore del pluralismo. Solo grazie a esso è stato possibile per le aziende operare, in questi anni, scelte differenti dall'infruttuosa permanenza in sistemi associativi non più capaci di rappresentarle. Servono regole nuove che tengano conto delle mutazioni subite dal sistema delle relazioni industriali, della profonda e vasta crisi della rappresentanza e del fenomeno emergente della bilateralità, un indicatore importante, anzi imprescindibile.

Va ricordato che i criteri di misurazione della rappresentatività attualmente utilizzati sono stati individuati dalla giurisprudenza - in assenza di una norma di legge in materia - intorno alla metà degli anni '90, quando ancora il legislatore non aveva previsto l'istituzione dei fondi interprofessionali, cosa poi

avvenuta con la legge n. 388/2000, o demandato determinate funzioni agli enti bilaterali con la legge n. 30/2003.

Va poi evidenziato che oggi i soggetti bilaterali erogano servizi imprescindibili per le aziende e i lavoratori indipendentemente dalla loro permanenza all'interno di sistemi di rappresentanza politica. Questo significa che aziende e lavoratori, a fronte di una diffusa sfiducia nei confronti dei rispettivi sistemi di rappresentanza, sono più portati ad aderire ai relativi sistemi bilaterali dove trovano riscontro alle loro reali esigenze. Sono molte le aziende che non si iscrivono ad associazioni datoriali ma che aderiscono ai fondi interprofessionali da queste costituite.

Infine, va considerato quale sia il tessuto produttivo rappresentato. Oltre il 90% del tessuto imprenditoriale italiano è costituito da piccole e piccolissime aziende con una percentuale di sindacalizzati prossima allo zero. I soggetti bilaterali invece, sempre in ragione della loro capacità di garantire servizi a imprese e lavoratori, registrano un gran numero di adesioni proprio in questo ambito, come nel caso dei fondi di assistenza sanitaria integrativa o dei fondi interprofessionali. Sembra chiaro allora che la misurazione delle adesioni ai contesti bilaterali possa fornire un dato di adesione ai sistemi di rappresentanza, un dato indiretto, ma molto più reale e significativo.

CAPITOLO IV

VALUTARE I CONTRATTI COLLETTIVI CON INDICATORI QUALITATIVI

di Angelo Raffaele Margiotta

In un quadro economico generale ricco di criticità - attestate da una sensibile perdita delle ore lavorate e del potere di acquisto delle retribuzioni, con evidenti ripercussioni per l'intera collettività - è necessario un coinvolgimento di tutti gli attori sociali che, in una chiave non autoreferenziale ma di confronto e dialogo, contemperi la tutela dei diritti e il benessere dei lavoratori con le esigenze della crescita economica.

Al contempo, i grandi cambiamenti dell'economia impongono di ripensare l'idea del lavoro e, da qui, il ruolo del lavoratore in azienda e quello della persona all'interno dei nuovi modelli sociali. Anche l'idea di sindacato va ripensata, nell'ottica di una maggiore assunzione di responsabilità, in ragione del suo ruolo di attore del sistema sociale chiamato a coniugare in modo moderno i diritti dei lavoratori con le necessità produttive delle imprese. Servono politiche di sostegno per la famiglia attraverso specifiche misure di welfare e di supporto alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Al tempo stesso, è interesse generale salvaguardare le imprese che vogliono crescere innovandosi, garantendo occupazione, salari e ricchezza collettiva.

È in questo scenario, che Confsal pone la persona al centro, promuovendo politiche di sostegno per il lavoro e per la famiglia ma anche per le imprese virtuose che, garantiscano ai lavoratori condizioni occupazionali stabili ed elevati standard retributivi e professionali.

Un vero e proprio “patto per il lavoro” che abbia come obiettivo la costituzione di un fronte unitario e plurale per il lavoro e la promozione di una moderna contrattazione collettiva di “qualità” fondata su regole certe, capace di introdurre importanti innovazioni nella gestione dei rapporti di lavoro e basata sul reciproco riconoscimento delle Parti Sociali, sulla dignità della persona e sulla cultura del lavoro.

Una contrattazione collettiva che sappia valorizzare la persona attraverso la tutela dei propri diritti, della propria crescita professionale e il perseguitamento del proprio benessere lavorativo e sociale nel rispetto delle esigenze di produttività e competitività delle aziende in cui la persona opera.

Su tali direttive, Cifa e Confsal propongono un nuovo modello di relazioni industriali costruito attorno a una bilateralità consolidata, al cui centro stia la persona intesa come lavoratore altamente qualificato, flessibile e soggetto a continui cambiamenti occupazionali, di ruolo e di mansione.

Dalla felice esperienza del Ccnl intersetoriale a quello – recentemente rinnovato – per i dipendenti dei laboratori di analisi e dei centri poliambulatoriali, passando per il Ccnl per gli studi odontoiatrici e quello per il settore alimentare, gli assi portanti

della contrattazione di qualità di Cifa e Confsal costituiscono un *tertium genus* delle relazioni industriali in cui attente politiche retributive, una bilateralità forte, una particolare attenzione alla formazione, quale leva per accrescere il livello di occupabilità dei lavoratori, ed efficaci misure di welfare certificano la bontà della contrattazione stessa, in grado di garantire tutele e dignità ai lavoratori e, al contempo, assicurare ai datori di lavoro strumenti contrattuali agili e flessibili, necessari all'incremento della competitività e della produttività delle imprese italiane.

La contrattazione collettiva di Cifa e Confsal costituisce senza dubbio un esempio di contrattazione di “qualità”, non solo per i livelli retributivi non orientati al ribasso rispetto alla media salariale dei settori interessati e per il rispetto dei diritti fissati per legge ma, soprattutto, per i contenuti e le finalità che si propone di perseguire all’interno di una strutturata bilateralità.

Alcuni aspetti presi in considerazione dalla contrattazione collettiva – come la formazione e il welfare - esprimono meglio di altri i tratti essenziali e paradigmatici della qualità contrattuale espressa da Cifa e Confsal, grazie alla loro capacità di saldare le esigenze di vita della persona che lavora con quelle di competitività e produttività dell’organizzazione aziendale. In questo solco si pone, per esempio, la volontà di istituire il cosiddetto *scatto di competenza*, in quanto l’innovazione produttiva si fonda anche sulle competenze professionali del lavoratore. Il riconoscimento di una premialità retributiva, intesa come riconoscimento delle competenze professionali acquisite nella pratica e

nei percorsi formativi e magari certificate dall’Ente bilaterale, spinge il lavoratore a migliorare sé stesso e la qualità del proprio lavoro, con conseguente aumento della competitività dell’azienda.

La volontà di portare la formazione al centro del rapporto di lavoro è resa possibile dagli strumenti messi a disposizione dal fondo interprofessionale per la formazione continua Fonarcom – costituito da Cifa e Confsal – perfettamente orientato a sostenere le politiche tracciate dalla contrattazione collettiva in materia di accrescimento delle competenze dei lavoratori.

Lo stesso dicasi in materia di welfare, dove i contratti di Cifa e Confsal costituiscono un notevole passo avanti, non solo per l’introduzione di specifiche misure a supporto della genitorialità e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro ma anche per l’introduzione dell’obbligo dell’assistenza sanitaria integrativa. Anche in questo caso le politiche contrattuali sono puntualmente sostenute dagli strumenti e dai servizi messi in atto da Sanarcom, il fondo di assistenza sanitaria di Cifa e Confsal.

Quando si parla della bilateraleità come indice di qualità lo si deve principalmente intendere come presenza di un costante e costruttivo dialogo tra le parti che hanno contratto l’accordo collettivo. Relazioni sindacali “positive” tra parte datoriale e sindacale che si traducono in una sinergia costante orientata a individuare soluzioni immediate alle esigenze di imprese e lavoratori, abbandonando le storiche logiche di contrapposizione e rivelando la volontà di giungere a un modello nel quale datore di lavo-

ro e lavoratori sono alleati nel perseguitamento di obiettivi comuni. Relazioni di qualità capaci di dar vita a un'occupazione di qualità in contesti produttivi orientati a raggiungere importanti obiettivi di produttività e competitività.

Sono, pertanto, i contenuti e l'innovazione ricercati dalla contrattazione collettiva a costituirne gli indici di qualità, presupposto unico non solo per fornire risposte adeguate alle attuali esigenze del mercato del lavoro ma, soprattutto, per contrastare in modo incisivo il fenomeno del dumping contrattuale.

Il tema della rappresentanza e rappresentatività sindacale costituisce un argomento appassionante e, nel contempo, controverso per il mondo delle relazioni sindacali e, più in generale, del lavoro. In questi anni, e in modo particolare negli ultimi mesi, tale argomento è tornato al centro del dibattito soprattutto in relazione al tema dell'efficacia dei contratti collettivi e in relazione alla necessità di arginare il dilagante fenomeno del dumping contrattuale.

Il vivace pluralismo sindacale, derivante dalla mancata attuazione degli artt. 39 e 40 della Costituzione, che avrebbe voluto, nella *ratio* delle disposizioni adottate dai padri costituenti, l'esistenza di un sindacato unico nel nostro ordinamento, ha sempre messo in evidenza il complesso problema dell'individuazione dei criteri utili alla sua regolazione e alla selezione dei soggetti legittimati alla contrattazione. Infatti, mentre la mancata applicazione dei commi successivi al primo dell'art. 39 della Costituzione configura la natura privatistica del

contratto di lavoro, sempre più forte si è posto il problema dell'applicabilità di detti contratti e, soprattutto, della loro applicazione *ultra partes*. Il crescente utilizzo del rimando alla contrattazione collettiva, da parte della legge, poi, ha di fatto esteso “la legificazione” anche al contratto collettivo, rendendolo così necessariamente estendibile alla totalità dei lavoratori. In questo modo, il problema dell’individuazione dei soggetti legittimati alla contrattazione, si è reso negli anni sempre più gravoso.

Dinanzi a tali problematiche, tuttavia, occorre partire dall’assunto che, alla base di tutto, resta quanto sancito dal primo comma dell’art. 39 della Costituzione: la libertà di organizzazione sindacale. La stessa implica il riconoscimento della dimensione plurale dell’autonomia collettiva, da cui discendono la libertà del singolo lavoratore di aderire a un’organizzazione sindacale e la libertà delle organizzazioni sindacali e datoriali di pianificare la propria vita associativa. È proprio tale “democrazia associativa” a determinare e a legittimare il potere della rappresentanza e cioè la rappresentatività delle organizzazioni datoriali e sindacali.

L’attualità del problema sta nell’esigenza di stabilire relazioni industriali affidabili, che consentano di rendere esigibili gli impegni contrattuali, poiché questa è la base su cui poggia la possibilità di creare le condizioni tanto per la crescita del Paese, quanto per l’emancipazione della persona che lavora. Il punto nodale della *querelle*, in sostanza, riguarda la legittimità a negoziare, fino a oggi, tendenzialmente riconosciuta ad alcune orga-

nizzazioni datoriali e sindacali a discapito di altre. La presunzione che a garantire la giusta tutela dei lavoratori possano essere esclusivamente i Ccnl sottoscritti dai sindacati storicamente più rappresentativi è inaccettabile, come lo è, al pari, la legittimazione a trattare, fondata su meri criteri di misurazione della rappresentatività. Tale modalità, rischia di incentivare forme di competizione e divisioni tra organizzazioni sindacali, mentre in un mercato del lavoro che cambia è opportuno guardare alla qualità della contrattazione.

Il problema del dumping non può essere sconfitto selezionando gli attori negoziali secondi criteri di rappresentatività legati alla consistenza numerica degli iscritti perché, come detto prima, questo non può essere un indice di sicura qualità della contrattazione. L'essere più o meno rappresentativo non è sinonimo di una buona contrattazione o di maggior tutela dei lavoratori. Il contrasto al dumping rappresenta una priorità assoluta per Cifa e Confsal, i quali, consapevoli di quanto fin qui sostenuto, hanno dato vita a intese contrattuali orientate alla “qualità” ritenendo tale aspetto prioritario nella lotta al dumping.

A tal proposito è opportuno ribadire che, nel rispetto del pluralismo sindacale sancito dall'art. 39 della Costituzione, tutti i soggetti sindacali in possesso della maggiore rappresentatività devono poter liberamente “contrattare”, purché lo facciano nel rispetto di regole e di elementi oggettivi sintomatici di una buona contrattazione collettiva.

In tal senso, sarebbe opportuno individuare degli standard minimi da rispettare dei contenuti della contrattazione che consentano a un soggetto terzo come il Cnel di certificare la bontà dei contenuti dei Ccnl e di sancirne la loro applicabilità. Un “bollino” di qualità che consenta a tutte le sigle maggiormente rappresentative di poter liberamente “contrattare” nel rispetto di standard minimi di qualità.

Se l'intento è arginare la diffusione di contratti “pirata”, portatori di minori tutele per i lavoratori, allora si deve pretendere di entrare “nel merito”, di operare un giudizio sulla qualità della contrattazione, così come diventa necessario accertarsi che la contrattazione presenti livelli di sviluppo e consolidamento ritenuti idonei, tenendo primariamente in considerazione l'universo della bilateralità espressa dalle parti contraenti.

Del resto, tale impostazione è stata, successivamente, condivisa e supportata anche dall'INL con le circolari n. 7/2019 e n. 9/2019 che hanno ribadito l'importanza del controllo sostanziale su quello formale circa la qualità della contrattazione proposta dagli attori sociali. Un sistema di contrattazione la cui finalità principale deve essere la qualità dei contratti, in presenza di soggetti bilaterali ben strutturati e orientati a sostenere gli indirizzi dell'intesa contrattuale.

Occorrono, dunque, regole più chiare e condivise per produrre dei contratti di qualità. In uno scenario intersindacale sempre più polverizzato e confuso, serve l'impegno di tutti gli attori al fine di eleminarne le frequenti distorsioni.

In buona sostanza, la rappresentatività - che costituisce il punto centrale del rapporto tra le parti sociali - non può limitarsi a una conta numerica, ma deve guardare alla qualità: qualità della relazione e, soprattutto, qualità della contrattazione collettiva. In altre parole, la rappresentatività non deve più essere un criterio meccanico ma uno strumento valutativo basato non soltanto sui numeri ma anche sulla qualità delle proposte e delle norme pattizie.

Per tale ragione, solo una contrattazione di qualità può rappresentare il parametro di rappresentatività delle organizzazioni sindacali che sottoscrivono i contratti collettivi. Un moderno concetto di rappresentatività, infatti, non può non collegarsi alla capacità del sindacato di interpretare e concretizzare le esigenze delle parti del rapporto di lavoro, mediante una contrattazione completa, equa e basata sulla valorizzazione delle reciproche esigenze.

L'obiettivo fondamentale deve essere la qualità dei contratti, una qualità globale che non si riduca unicamente alla valutazione dell'adeguatezza dei livelli retributivi, ma che abbia un respiro più ampio, che comprenda soprattutto la presenza di una forte bilateralità.

Su questa traccia – vale a dire la ricerca della qualità della contrattazione - vanno imposte regole di rappresentatività che abbiano anch'esse un carattere di globalità e onnicomprensività, tenendo presente che la rappresentatività si misura, mentre i contratti si valutano e si analizzano nella loro qualità.

CAPITOLO V

REGOLE CERTE PER UNA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

di Tiziano Treu

Il tema della contrattazione collettiva di qualità - ampiamente dibattuto anche al Festival del Lavoro di Milano - è da tempo all'attenzione del Cnel. Per raggiungere questo obiettivo c'è bisogno di regole certe. In primis, è necessario combattere i contratti pirata con standard minimi salariali e normativi.

In tal senso, un primo importante passo per dare regole certe alle nostre relazioni industriali su un punto centrale quale quello dell'accertamento della rappresentatività sindacale è la firma del protocollo fra Inps, Ministero del lavoro, Cgil Cisl e Uil. Nel Testo Unico del 2014 concordato con Cgil, Cisl, Uil e Confindustria si sono fissati i criteri per pesare la rappresentatività dei sindacati, con un mix fra iscritti al sindacato e voti riportati nelle elezioni delle Rsu, e con una soglia minima del 5% combinata tra iscritti e voti ottenuti necessaria per essere riconosciuti interlocutori dei contratti collettivi nazionali di categoria. Finora, in mancanza di strumenti per accettare obiettivamente la effettiva consistenza di iscritti e votanti, questi criteri sono rimasti inoperanti e il peso di ogni organizzazione sindacale è stato lasciato alle autodichiarazioni degli interessati, con conseguenze aberranti come le dichiarazioni sugli iscritti gonfiate da parte di molte organizzazioni.

Il protocollo appena firmato, sia pure con grande ritardo, può porre fine a queste pratiche elusive e permetterà di sapere esattamente quanto contano le varie organizzazioni sindacali e quindi chi sono gli attori negoziali effettivamente rappresentativi. Si tratta di un primo contributo importante per mettere ordine nel nostro sistema contrattuale e per contribuire alla lotta contro i contratti pirata. Il numero di tali contratti è cresciuto negli ultimi anni inquinando la funzione della contrattazione come regolatore effettivo delle condizioni di lavoro, favorendo una concorrenza al ribasso da parte di contratti pirata e, per altro verso, contribuendo al fenomeno dei lavoratori poveri.

Il Cnel da tempo denuncia la gravità di questo fenomeno, il quale è testimoniato, fra l'altro, dal fatto che degli oltre 800 contratti collettivi presenti nel proprio archivio una maggioranza, circa 600, sono firmati da sindacati non rappresentativi, spesso sconosciuti e che contengono condizioni salariali e normative inferiori anche di molto agli standard dei contratti conclusi dalle maggiori organizzazioni sindacali e datoriali.

Con la firma del recente protocollo il nostro ordinamento colma una lacuna nelle regole delle relazioni industriali unica nel panorama europeo, che ha indebolito tutto il sistema contrattuale e l'autorevolezza delle parti sociali. Se il primo passo è fatto, la strada non è conclusa. Anzitutto, bisogna dare pronta attuazione al protocollo con la strumentazione necessaria. Questa riguarda non solo l'Inps, ma tutte le aziende le quali sono tenute a trasmettere all'istituto i dati sulle deleghe sindacali presenti

nelle loro imprese. Per garantire una completa raccolta dei dati si può facilitare amministrativamente tale raccolta con apposite indicazioni nel modulo Uniemens e, se necessario, stabilendo l'obbligo in capo alle imprese di trasmettere periodicamente i dati necessari all'Inps. Inoltre, ci sono problemi di tutela della privacy dei lavoratori, perché le deleghe sindacali sono dati sensibili. Credo che una soluzione si possa trovare di intesa con la competente autorità sulla privacy; qualche ipotesi al riguardo era già stata discussa nel lungo periodo intercorso fra accordo del 2014 e la firma del protocollo di pochi mesi fa.

Ci sono, inoltre, problemi su come raccogliere sia i dati degli iscritti (a cura dell'Inps) sia i voti delle Rsu. La raccolta di questa seconda serie di dati sarà più complessa della prima, perché richiederà di assemblare i risultati di un gran numero di elezioni delle rappresentanze aziendali e di verificarli a opera del comitato dei garanti indicato nel Testo Unico del 2014.

Il Testo Unico prevedeva che questi dati fossero trasmessi al Cnel che doveva combinare le due serie di fonti, iscritti e votanti, per provvedere alla loro ponderazione, determinando la media semplice fra percentuali di iscritti (sul totale degli iscritti) e percentuale di voti (sul totale di questi), dando un peso del 50% a ciascuno.

Il protocollo non richiama più il Cnel, ma attribuisce il compito della ponderazione a un comitato composto dalle parti sociali e presieduto da un esperto del Ministero del lavoro. La omissione del Cnel si spiega con il fatto che l'originale stesura

del protocollo risale al periodo in cui il Consiglio era destinato a essere abrogato dalla riforma costituzionale, e non si è ritenuto di modificare il testo per non ritardarne ancora la firma.

In realtà, la scelta dell'accordo del 2014 è giustificata, in quanto si è ritenuto che la delicata funzione di ponderare le due serie di dati fosse meglio svolta da un'autorità terza come il Cnel piuttosto che dal Ministero del lavoro. Si tratta di riconsiderare la questione se le parti lo riterranno. Il Cnel è disponibile a dare il suo contributo anche solo come sede della commissione prevista dal protocollo, offrendo le proprie competenze e le informazioni accumulate nel proprio archivio contrattuale.

La collaborazione del Cnel può essere utile anche perché l'applicazione del protocollo, come delle regole sulla rappresentatività, presuppone di definire un altro aspetto essenziale per la sua attuazione, cioè l'ambito o i perimetri delle varie categorie su cui misurare il peso delle singole organizzazioni sindacali. Questo è un punto alquanto delicato su cui la discussione è da tempo in corso fra le parti e anche all'interno del Cnel. È significativo che a tale questione il Patto della fabbrica del 2018 abbia dedicato una attenzione specifica, impegnando le parti a verificare attentamente i perimetri di attività delle organizzazioni aderenti al patto e quindi i relativi ambiti contrattuali.

Come ho spiegato ampiamente in altra sede (*Regole,...*), la questione dei perimetri della rappresentanza e della contrattazione, a differenza di altri aspetti delle relazioni industriali, non può essere definita per legge, perché un simile intervento di au-

torità si esporrebbe a obiezioni di costituzionalità in quanto contrario all'autonomia sindacale tutelata dall'art 39, come è avvenuto dell'ordinamento tedesco.

Resta naturalmente l'intervento della magistratura. Nei pochi casi in cui questa è intervenuta in materia ha ritenuto che l'articolo 2070 del codice civile, che identifica gli ambiti della categoria in base all'attività prevalente delle imprese, non sia riferibile alla contrattazione collettiva, perché incompatibile con la natura privata dei contratti. Ma il ricorso all'articolo 2070 è stato invece ritenuto necessario tutte le volte in cui la legge richiede l'individuazione delle categorie contrattuali, ad esempio per la fissazione della base imponibile agli effetti dei contributi sociali, che la stessa legge individua nella retribuzione fissata dai contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (cd. contratti leader). Qui il principio dell'autonomia delle parti cede alla necessità di definire un criterio certo per applicare la legge. La giurisprudenza, seguendo l'indicazione legislativa, si riferisce alla categoria merceologica individuata dall'attività prevalente dell'impresa.

Tale riferimento non ha presentato in passato grandi difficoltà, perché i confini delle varie categorie merceologiche erano relativamente assestati. Ma non è più così, perché le grandi trasformazioni dell'economia hanno sconvolto non solo le forme del lavoro, ma anche i perimetri tradizionali dei settori economici. E questo sconvolgimento si è riflesso nella geografia contrattuale che ha moltiplicato i settori e i sotto-settori, aumentan-

do il rischio e i casi di sovrapposizione e di conflitto fra contratti diversi incidenti su attività una volta omogenee.

Le tensioni su questo punto sono rimaste sottotraccia fino a qualche tempo fa; e a smussare i conflitti ha contribuito il fatto che i criteri di rappresentatività adottati dalla giurisprudenza e dalle autorità amministrative, Inps e Ministero del lavoro, sono stati alquanto elastici, non rigorosi come quelli numerici stabiliti dall'accordo del 2014. Ma ove si intenda dare efficacia generale ai contratti collettivi, almeno nella parte salariale, come richiedono tutte le parti sociali, e come indica opportunamente anche il programma di governo, questa vaghezza delle regole andrà superata. Occorrerà precisare in modo certo sia i criteri di rappresentatività di entrambe le parti sia i perimetri cui si applicheranno i contratti destinati a essere efficaci *erga omnes*. Qui voglio sottolineare che un intervento diretto a precisare tali elementi non potrà essere affidato alla tradizionale tecnica legislativa di regolazione, perché la variabilità e l'incertezza dei confini fra perimetri rendono inefficaci o controproducenti regole rigide. Servono invece procedure flessibili che si adattino alle decisioni da prendere via via nel tempo e che siano concertate con le parti sociali. Così si è fatto in Germania dove il sindacato Dgb ha adottato procedure stabili per la definizione dei confini contrattuali in caso di conflitto fra accordi diversi incidenti sugli stessi settori; e i risultati di tali procedure sono stati normalmente confermati dalla giurisprudenza tedesca. È nell'interesse di tutti, in particolare per le parti sociali, stabilire procedure per la

risoluzione dei conflitti sui perimetri: dovrebbero essere procedure bilaterali con l'eventuale partecipazione in qualità di mediatore-arbitro di un'autorità terza come il Cnel. Le indicazioni provenienti da queste procedure potrebbero esercitare un'influenza decisiva sulle scelte delle amministrazioni che gestiscono il sistema (Ispettorato del lavoro e Inps), sottraendole al rischio di aleatorietà o di arbitrarietà nella individuazione degli ambiti contrattuali. E la stessa giurisprudenza sarebbe indotta a tenerne conto, come appunto si è visto nell'esperienza tedesca.

Resta un ultimo tassello per completare il quadro e rendere funzionale il sistema di accertamento della rappresentatività e degli ambiti contrattuali. Mi riferisco alla definizione dei criteri di rappresentatività delle associazioni datoriali.

Questo aspetto del problema è emerso solo di recente quando le modifiche degli assetti produttivi hanno a messo in discussione i confini dei vari settori economici e quando la rappresentatività delle organizzazioni datoriali storiche è stata sfidata da forme associative spesso improvvise e di dubbia consistenza, quelle che contribuiscono all'alterazione del sistema contrattuale e alla diffusione di contratti pirati.

Il disegno di legge a prima firma Catalfo attualmente in discussione al Senato prende in considerazione il problema stabilendo che la rappresentatività delle associazioni datoriali si definisce secondo i criteri previsti dalla legge per la elezione dei rappresentanti datoriali nei consigli di amministrazione delle camere di commercio: numero delle imprese associate a ogni

organizzazione, dipendenti delle stesse imprese e valore aggiunto. Questo tipo di indicatori è ritenuto inadeguato da alcune organizzazioni datoriali, in particolare dagli artigiani e dalle piccole imprese, le quali propongono di integrare tali criteri con altri che esprimano l'attività delle associazioni sul territorio, in particolare le attività degli enti bilaterali. Il disegno di legge a prima firma Nannicini sceglie invece di affidare la definizione di tali criteri, come di altri elementi del sistema, a una commissione comprendente le parti sociali e insediata presso il Cnel. C'è da augurarsi che i passi ulteriori richiesti per dare seguito al protocollo appena firmato vengano compiuti non solo con il consenso delle parti ma con maggiore rapidità di quanto è avvenuto fino a; perché la situazione di sregolatezza delle nostre relazioni industriali dura già da troppo tempo e contribuisce a indebolire la capacità del sistema contrattuale di svolgere la sua funzione di tutela dei salari e dei diritti di tutti i lavoratori.

PARTE II

PREMESSA

Nelle pagine che seguono il lettore troverà il Report di ricerca curato dai professori Donata Gottardi e Marco Peruzzi del Dipartimento di Scienze giuridiche dell’Università di Verona. Il Report, intitolato *Radiografie di contratti collettivi. Alla ricerca della qualità e dell’innovazione*, è a sua volta introdotto da alcune pagine sui criteri e sulla metodologia adottati dagli autori. Oggetto della ricerca è l’analisi di alcuni Ccnl vigenti sottoscritti dalla confederazione datoriale Cifa e dalla confederazione sindacale Confsal – anche rispetto all’attuale disciplina legislativa – e la loro comparazione con quelli firmati dai cosiddetti sindacati leader.

La comparazione ha prodotto diverse sorprese, anche per gli stessi estensori. In modo inaspettato, e per quanto riguarda alcuni punti, la contrattazione Cifa-Confsal è risultata migliorativa e innovativa. Non sono mancati, comunque, i rilievi su punti problematici e non risolti, così come sono stati numerosi i suggerimenti offerti per proseguire sulla via della qualità e dell’innovazione contrattuali.

Le implicazioni di questa radiografia di contratti collettivi – tra l’altro, un inedito dal punto di vista metodologico, dato che per la prima volta si sono cercati i termini di comparazione che tenessero conto non solo dell’aspetto retributivo ma anche della qualità degli istituti contrattuali – sono parecchie.

La ricerca è stata fortemente voluta da Cifa e Confsal – che pur non potevano conoscerne gli esiti. Essa dimostra che la lotta al dumping e ai contratti pirata oggi si fa accettando il confronto sui contenuti e il giudizio tecnico-scientifico che ne deriva. Non si può continuare a dividere in modo manicheo il mondo della rappresentanza e, soprattutto, non si può evitare di conoscere e apprezzare il lavoro di un mondo autonomo che sta alle regole e che auspica una competizione leale, un mondo che sta tracciando la Terza via della contrattazione, quella della qualità.

Così come le parti sociali che la costituiscono (Cifa e Confsal), anche il fondo interprofessionale Fonarcom ha voluto e sostenuto il lavoro di ricerca fatto dalla professoressa Gottardi e dal professor Peruzzi, dimostrando come si concretizzzi, in questo caso sul versante della formazione e dell'impostazione culturale, quella “forte bilateralità” di cui si parla nel libro. Senza questo rinnovato protagonismo della bilateralità non ci potrebbe essere qualità della contrattazione né innovazione.

REPORT DI RICERCA

RADIOGRAFIE DI CONTRATTI COLLETTIVI. UN'ANALISI COMPARATA ALLA RICERCA DELLA QUALITÀ E DELL'INNOVAZIONE

di Donata Gottardi e Marco Peruzzi

Oggetto della ricerca è l'analisi di alcuni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati dal lato imprenditoriale dalle federazioni nazionali di Cifa e dal lato dei lavoratori dalle federazioni nazionali di Confsal.

I c.c.n.l. presi in esame sono:

- c.c.n.l. Piccole e Medie imprese del settore Alimentare, triennio economico e normativo 1° dicembre 2016-30 novembre 2019;
- c.c.n.l. intersetoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo, triennio economico e normativo 1° luglio 2016-30 giugno 2019.

L'intento è fornire un'analisi trasversale che consenta di mettere in evidenza i contenuti da ascrivere come significativi elementi di innovazione e quelli che presentano criticità e possono essere fonte di cambiamenti migliorativi. In entrambi i casi si ragionerà, in dialogo e confronto con le parti sociali, al fine di verificare possibili percorsi di sviluppo qualitativo.

La ricerca si colloca al centro del dibattito aperto negli ultimi anni, quando ci si è resi consapevoli dell'abnorme numerosità dei contratti collettivi di livello nazionale inseriti

nella banca dati del Cnel.

Nell'archivio del Cnel convivono i più disparati testi che solo di recente si è iniziato a catalogare grazie all'attività di una apposita commissione di esperti.

Il fervore che anima le iniziative dell'organo costituzionale presieduto dal professor Tiziano Treu è testimoniato anche dal deposito al Senato di un d.d.l. (n. 1232 del 5 aprile 2019) volto a creare un “Codice unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro”, in cooperazione con l'Inps. Nel disegno di legge, composto di un solo articolo, non ci si limita ad attribuire “una sequenza alfanumerica a ciascun” c.c.n.l., ma si obbliga il datore di lavoro a “indicare per ciascuna posizione professionale il codice riferibile al contratto o accordo collettivo applicato”. Non è questa la sede per un commento analitico di questa proposta, che si direbbe tuttavia, a una prima lettura, da inquadrarsi nel tentativo di determinare la consistenza associativa delle associazioni firmatarie.

In parallelo, aumenta l'importanza della dimensione qualitativa, a maggior ragione dopo i pronunciamenti della Corte Costituzionale e, più di recente, della Cassazione (sentenze n. 4951 e 7047 del 2019) sul contemperamento tra il principio del pluralismo sindacale e, quindi, contrattuale, e il vincolo ai minimi retributivi del c.c.n.l. sottoscritto dal sindacato comparativamente più rappresentativo.

Un lavoro di ricognizione dedicato alla qualità dei testi contrattuali e alla solidità dei soggetti firmatari diventa allora

tanto più prezioso a fronte del rischio di utilizzare uno schema binario, finora ampiamente seguito in dottrina, tra i contratti sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil e i cosiddetti “contratti truffa” o ‘contratti ‘pirata’.

Il mondo delle relazioni industriali è molto più complicato e complesso di quanto si supponga, quando e se ci si ferma sulla soglia senza entrare nel merito grazie a verifiche empiriche.

Questo approccio rientra a pieno titolo negli obiettivi di recente indicati nella circolare n. 7 del 6 maggio 2019 dell’Ispettorato nazionale del lavoro sul “rispetto della contrattazione collettiva” ai fini del riconoscimento di “benefici normativi e contributivi”. L’accertamento va fatto “sul merito” dei trattamenti economico/normativi effettivamente garantiti ai lavoratori, che devono essere “equivalenti o superiori a quelli previsti” nei contratti stipulati da OO. SS. comparativamente più rappresentative.

Al fine di rendere il più agevole possibile la lettura della ricerca, si ritiene utile replicare la metodologia di analisi per ciascuno dei c.c.n.l. presi a riferimento. La disciplina contrattuale Cifa-Confsal non è sempre la medesima né è collocata nella stessa numerazione degli articoli, il che renderebbe difficoltosa una lettura congiunta dei dispositivi negoziali. Inoltre, la comparazione con la contrattazione parallela sottoscritta da Cgil, Cisl e Uil richiede appositi e distinti approfondimenti.

Il modello si basa su una serie di confronti rivolti alla disciplina eteronoma e a quella autonoma. Per quanto riguarda la prima, si tratta di porre attenzione ai confini e agli eventuali attriti con la disciplina legislativa. Per quanto riguarda la seconda, la comparazione non può che coinvolgere i corrispondenti contratti siglati dalle federazioni di categoria di Cisl, Cgil, Uil.

Una prima avvertenza di carattere generale va qui posta quale premessa e riguarda il rapporto tra ordinamenti nei numerosi casi in cui i contenuti dei vari articoli che compongono il contratto collettivo incorporino disposizioni legislative, soprattutto quelle che variano in continuazione o perché oggetto di costanti riforme (come nel caso del lavoro a termine) o perché collegate alla variabilità delle risorse messe a disposizione nelle leggi di stabilità (come nel caso degli incentivi alla produttività e al Welfare aziendale).

Non c'è testo contrattuale tra tutti quelli archiviati dal Cnel che non replichi questo modello. È venuto però forse il momento di provare a regolare questo aspetto, che è fonte di incertezze nella pratica quotidiana e di controversie in giudizio dai risultati ondivaghi, in modo da rendere più chiaro il rapporto tra fonte legislativa e fonte negoziale.

Non basta, infatti, un articolo posto in preambolo che preveda l'adeguamento delle normative contrattuali, come avviene spesso nella contrattazione nazionale siglata da Cgil-Cisl-Uil, fissando un termine breve per i necessari adeguamenti

e/o modifiche. In questo modo si finirebbe per aumentare la farraginosità dei documenti di rinnovo contrattuale.

Su questo torneremo nel corso della ricerca, nella parte in cui verranno presentate proposte e considerazioni destinate alle parti sociali committenti, da intendersi come spunti per un rafforzamento dei profili di innovazione.

Quanto osservato sopra, ci consente di chiarire da subito un ulteriore aspetto che spiega, almeno in parte, la necessità di confrontarci con le disposizioni legislative e non solo con i contratti dirimpettai siglati da Cgil, Cisl e Uil. Non può, infatti, essere dato per scontato che questi contratti contengano disposizioni sempre rispettose del dettato legislativo.

Spesso questo deriva dalla complessità del sistema legislativo e dalla crescente carenza di coordinamento sistematico, certamente non imputabili alle parti sociali, che, anzi, cercano di sopperirvi nei testi negoziali, instaurando però una rincorsa che porta talora a soluzioni contoproducenti.

Si deve, infine, tener conto del sistema multilivello, che ci porterà ad esaminare gli orientamenti più o meno consolidati della giurisprudenza di merito e di legittimità nazionale come di quella proveniente dalla Corte di giustizia dell'Unione europea.

Quanto al confronto con la disciplina legislativa, verranno rilevati aspetti che possono porre delicati problemi di scostamento, e sui quali si ritiene utile aprire un confronto, nel rispetto dell'autonomia negoziale ma anche nella consapevolezza dei suoi confini.

Nei loro confronti, si indagherà tenendo conto sia del dettato formale sia degli orientamenti consolidati di dottrina e giurisprudenza.

In questa parte non si effettuano, pertanto, comparazioni con i paralleli c.c.n.l., ma si indagano solo quelli sottoscritti da Cifa-Confsal, tenendo anche conto che, come rilevato in precedenza, la contrattazione siglata da Cgil, Cisl e Uil non è esente da aspetti di contrasto con la disciplina legislativa e i suoi principi. Quanto al confronto con la contrattazione comparabile, sottoscritta da Cgil, Cisl e Uil, si ritiene opportuno, anche al fine di evitare un noioso affastellamento di materie, selezionare una serie di istituti, ritenuti più significativi e concordati, comprese le tabelle retributive e le sue componenti.

Il terzo passaggio, che si ritiene utile effettuare al fine di maggiore completezza dei diversi piani di indagine, riguarda i collegamenti tra istituti trattati nei testi contrattuali Cifa-Confsal, al fine di mettere in evidenza le coerenze o le eventuali incoerenze interne che sarebbe utile migliorare, soprattutto nella dimensione della valorizzazione delle persone, dello sviluppo delle loro competenze, del supporto alle iniziative formative per fronteggiare le nuove sfide della produttività e dell'impatto delle tecnologie.

Da ultimo, il confronto operativo e costante con i soggetti del sistema Cifa e Confsal consentirà di tracciare una sintesi dei risultati dell'analisi dedicata a ciascun c.c.n.l., mettendo in evidenza le assonanze e le differenze. Il confronto è

indispensabile dato che la ricerca che verrà condotta aspira a essere tecnica e per quanto possibile oggettiva, prescindendo da valutazioni sulle scelte di politica sindacale.

Aspira, quindi, a sottoporre alle parti sollecitazioni ulteriori per l'incremento qualitativo e innovativo dei contenuti contrattuali.

In conclusione, e anticipando quanto emergerà dall'indagine che segue, le parole-chiave della ricerca possono essere così individuate:

1. Necessità di analizzare per consentire il libero esplicarsi del principio costituzionale di pluralismo sindacale.
2. Utilità e difficoltà della comparazione, che richiede lunghi e dettagliati confronti.
3. Importanza di richiamare l'attenzione sugli intrecci tra parte economico-retributiva e parte normativa.
4. Possibilità di progettare un modello metodologico, basato non solo sulla tradizione giuridica ma anche su quella delle scienze sociali, trattandosi della principale attività delle relazioni industriali.

C.c.n.l. Cifa-Confsal per le piccole e medie imprese del settore alimentare comparato con il c.c.n.l. 1° luglio 2016-30 giugno 2020 tra UnionAlimentari Confapi e Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil

IL CONFRONTO CON LA DISCIPLINA LEGISLATIVA

Artt. 8 e 10 – “Contrattazione collettiva nazionale” e “Materie delegate alla contrattazione di secondo livello”

Si tratta di un tema centrale nel sistema delle relazioni industriali, rilevante soprattutto nell’evoluzione dell’autonomia collettiva, ma su cui incide anche una disposizione legislativa tuttora vigente, nonostante non sia più sotto i riflettori.

Come è noto, il sistema su due livelli negoziali risale a molte decine di anni fa, con oscillazioni sulla vincolatività o meno delle clausole di rinvio. Dal protocollo triangolare del 1993 in avanti, il coordinamento tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale o territoriale è diventato sempre più stringente.

Altrettanto nota è la spinta al decentramento contrattuale, sostenuta anche dalle istituzioni dell’Unione europea.

Secondo alcuni si basa anche su questo la disposizione dell’articolo 8 del d. l. n. 138, convertito nella l. n 148 del 2011, sulla ‘contrattazione di prossimità’ e le conseguenti “specifiche intese, anche peggiorative”. La disposizione è stata fortemente contestata per il suo effetto dirompente sul sistema delle fonti del nostro ordinamento giuridico, in quanto consente di derogare

non solo al contratto collettivo nazionale – secondo prassi frequentemente utilizzate e denominate ‘clausole di uscita’ – ma anche alla legge, sia pure nel rispetto della disciplina costituzionale e di quella proveniente dalle istituzioni europee e internazionali, per finalità e su materie specificamente indicate. Dalla lettura combinata delle due disposizioni contrattuali (artt. 8 e 10) si rileva una forte spinta al decentramento collettivo, affiancato da ampi margini di derogabilità.

La prima disposizione parla di promozione di una “contrattazione di secondo livello” che “possa sempre più derogare al contratto collettivo nazionale”; mentre la seconda, chiaramente ispirata al disposto legislativo sopra richiamato, contiene un lunghissimo elenco di materie che, nell’ambito di obiettivi indicati, sono delegate al secondo livello e possono essere “anche peggiorative”.

Rispetto alla fonte legislativa, nel lungo elenco di materie affidate al contratto di secondo livello, sono inclusi ambiti importanti, ma che la disposizione legislativa non include, come:

- a)** la componente retributiva;
- b)** la parità di trattamento, la tutela del lavoro femminile e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- c)** la tutela del lavoro e dell’integrità fisica dei lavoratori.

Sono tutte e tre deleghe di peso. Un commento aggiuntivo va fatto per ciascuna.

Intervenire in maniera derogatoria nei confronti della retribuzione potrebbe comportare significativi pregiudizi al livello stabilito nelle tabelle retributive, con conseguenze possibili sul piano della applicabilità della disciplina.

Per connessione va anche ricordato che nell'art. 54 è prevista una “retribuzione differenziata” per territori, che sembra una sorta di riedizione delle ‘gabbie salariali’, di dubbia tenuta nell’ordinamento attuale e nella prospettiva della fissazione del salario minimo.

L’intervento derogatorio su parità e pari opportunità sembra entrare in contraddizione rispetto all’impianto del documento contrattuale stesso, che proprio nel suo insieme dedica a queste tematiche particolare attenzione, da segnalare come aspetto fortemente apprezzabile e innovativo (vedi oltre). Vi sono inoltre vincoli provenienti dalla normativa dell’Unione europea.

Vincoli ancora più stringenti, date le numerose disposizioni di dettaglio, si incontrano per quanto riguarda salute e sicurezza. Aumenta così il rischio di contrasto con la normativa proveniente dalle istituzioni dell’Unione europea, che su questo tema ha dedicato da lungo tempo particolare attenzione. A ben vedere il lunghissimo elenco di materie delegate al livello aziendale o territoriale sembra contenere un mix indistinto di interventi sia in senso peggiorativi sia in senso migliorativo.

Una chiarificazione che consenta di individuare le

specifiche materie che possono essere oggetto di intervento derogatorio peggiorativo potrebbe sciogliere le perplessità, anche richiamando i contenuti della disposizione legislativa sulla ‘contrattazione di prossimità’ o in alternativa, confermando il rispetto del dettato legislativo e la derogabilità anche in peggio nei confronti del solo c.c.n.l.

A spingere in questa direzione va anche il rinvio ‘aperto’ collocato alla fine dell’elenco: “tutto quant’altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività”.

A riguardo, si evidenzia l’ambiguità di detta previsione, che non consente di comprendere se il miglioramento sia parametrato alla tutela del lavoratore o alla realizzazione dei menzionati obiettivi. Le due prospettive non necessariamente coincidono, basti pensare alle retribuzioni di riallineamento volte all’emersione dall’irregolarità che pongono il lavoratore, seppur temporaneamente, al di sotto dello standard minimo, o agli incrementi di flessibilità contrattuale, che incentivano l’occupazione, ma allargano le maglie delle tutele nel singolo rapporto di lavoro.

Art. 16 – “Autoregolamentazione del diritto di sciopero”

Come è noto, oltre al riconoscimento in Costituzione del

diritto di sciopero, nell'ordinamento nazionale vi è solo una legge che lo disciplini, senza peraltro individuarne la nozione: la l. n. 146 del 1990, riformata nel 2000, che regola il contemporamento tra diritto di sciopero e altri diritti costituzionali, da garantire nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, individuati espressamente in un elenco tassativo di settori. La legge è frutto dei 'codici di autoregolamentazione' che CGIL, CISL e UIL hanno elaborato nella seconda metà degli anni '70, e che hanno dimostrato limiti di efficacia e ricadute controproducenti al punto da invocare l'intervento legislativo.

Parlare di autoregolamentazione del diritto di sciopero in altri settori è inusuale e potrebbe risultare fuorviante. Nella tradizione delle relazioni industriali presuppone l'individuazione di limiti esterni rappresentati dai diritti costituzionali da contemporare nei settori in cui lo sciopero prende in ostaggio l'utenza. Il testo della disposizione sembra avere ben altro obiettivo: "costruire nuove relazioni sindacali e sociali" con "l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori", demandando all'Ente bilaterale "la definizione di un codice di condotta".

Rientra nell'autonomia delle parti elaborarlo in sede di Ente bilaterale e sottoscriverlo. Definirlo "autoregolamentazione" come quando era disciplina unilaterale delle organizzazioni sindacali rischia di indurre in equivoci.

Sarebbe opportuno un titolo e una formulazione più

chiari e questo proprio per rispettare l'esigenza di "chiarezza" di cui si parla nel testo.

Artt. 18, 19 e 20 – “Rappresentanze sindacali”, “R.S.A. Rappresentanze sindacali aziendali” e “R.S.U. Rappresentanze sindacali unitarie”

La disciplina dei lavoratori con compiti di rappresentanza è frammentata in tre distinti articoli del c.c.n.l., con una commistione tra 'rappresentanze sindacali' (art. 18), R.S.A. (art. 19) e R.S.U. (art. 20).

La disciplina legislativa (Statuto dei diritti dei lavoratori) rinvia, infatti, alla contrattazione collettiva la parte relativa all'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Probabilmente, l'intento dei tre distinti articoli contrattuali è coprire tutte le possibili situazioni, uniformando i diritti e le tutele. L'effetto, tuttavia, non è quello della maggiore chiarezza, quanto di una sorta di moltiplicazione di organismi, peraltro esclusa dallo stesso Accordo interconfederale sottoscritto tra Confindustria e Confsal, in analogia a quello tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL.

Sarebbe preferibile distinguere i rappresentanti con 'incarichi' esterni da quelli interni e inserire in un unico articolo la disciplina di RSU e RSA.

Artt. 24 e seguenti – “Diritti individuali”

La previsione di una parte dedicata al tema delle

discriminazioni e della tutela della libertà e dignità del lavoratore sul luogo di lavoro è certamente una scelta meritoria e da segnalare tra i punti di forza del contratto collettivo.

Quanto inserito nelle singole disposizioni del c.c.n.l. presenta, tuttavia, alcune imprecisioni e dovrebbe essere coordinato alla luce del sistema normativo di riferimento. Sarebbe, inoltre, opportuno consolidare la coerenza con gli istituti, incidenti sul tema, disciplinati in altre parti del contratto.

Per quanto attiene, in particolare, l'**art. 25 - “Divieto di discriminazioni”**, si segnala come il sistema di fonti rilevanti non sia composto soltanto dalle disposizioni di rango costituzionale e dallo Statuto dei lavoratori (l'art. 15, qui non espressamente menzionato). Le fonti del diritto antidiscriminatorio, di matrice europea, includono altresì il d.lgs. n. 198/06 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), il d.lgs. n. 215/03 (per quanto riguarda le discriminazioni in base alla razza e origine etnica), il d.lgs. n. 216/03 (con riferimento alle discriminazioni in base a religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale). Si evidenzia, inoltre, la rilevanza, sul tema, anche del d.lgs. n. 286/98, che all'art. 43 vieta le discriminazioni basate su razza, appartenenza a un determinato gruppo etnico o linguistico, provenienza geografica, confessione religiosa o cittadinanza, e della l. n. 135/90, che vieta le discriminazioni basate sulla sieropositività.

Alla luce di questo (più) articolato sistema di fonti, la

lista di fattori di rischio contemplata nell'art. 25 risulta incompleta (mancano, ad esempio, le ragioni politiche e sindacali, l'età...) e imprecisa (ad esempio, il termine "convinzioni personali" è sostituito con "diverse convinzioni etiche di comportamento").

Rispetto all'**art. 26 - "Azioni positive"**, considerato il riferimento alla necessità di superare le condizioni che provocano disparità di genere anche nel trattamento economico e retributivo, è da segnalare l'opportunità di un coordinamento interno con l'art. 56 - "Premio Presenze": l'inclusione, nel conteggio delle assenze, anche del "congedo parentale" (nel testo del contratto è denominato, non correttamente, come "astensione facoltativa per maternità", laddove il congedo parentale vede come titolari entrambi i genitori), può condurre, infatti, a una discriminazione indiretta di genere. La questione va debitamente esaminata, soprattutto a fronte della rilevanza ottenuta nell'ambito di alcune sentenze di merito (ad es. Trib. Torino 26 ottobre 2016, n. 1858, caso GTT Spa).

L'art. 27 si concentra sul tema delle convinzioni etico-religiose, evidenziando la necessità di evitare il contrasto tra tali convinzioni e le disposizioni di servizio. A riguardo, sarebbe opportuno valorizzare il coordinamento tra questa prospettiva di tutela e quella richiesta in seno al Testo unico della sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/08) all'art. 28, ove si prevede l'obbligo di valutare anche i rischi connessi alla provenienza da altri Paesi. La valutazione dei rischi può, infatti, comportare la necessità di

una programmazione dell'attività lavorativa che tenga in considerazione i rischi derivanti da alcune pratiche religiose, come, ad esempio, il Ramadan. Si noti, inoltre, come l'art. 28 d.lgs. 81/08, in materia di valutazione dei rischi, richieda di valutare anche i rischi connessi al genere e all'età. La previsione di cui all'**art. 24, rubricato “Lotta alle discriminazioni”**, potrebbe sembrare ridondante rispetto a quanto successivamente disposto in seno agli artt. 25, 26 e 27, ma risulta importante e da considerare come miglioramento, grazie anche alla possibilità di estendere la tutela oltre le discriminazioni (intese – in senso proprio – come disparità di trattamento illegittime basate sui fattori di rischio sopraccitati), così da includervi anche le ritorsioni (ossia gli atti datoriali basati su un movente vendicativo in conseguenza di una legittima richiesta/azione del lavoratore).

L'**art. 31** – in tema di **“Politiche inclusive”** per i disabili – andrebbe integrato richiamando l'obbligo di accomodamenti ragionevoli previsto dal d.lgs. n. 216/03. Tale obbligo ha un ambito di applicazione più esteso della l. n. 68/99, operando in connessione al concetto di disabilità fatto proprio dal diritto antidiscriminatorio attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia, più ampio di quello rilevante ai fini dell'accesso al lavoro mediante il collocamento mirato.

Tenendo conto che, nel sistema delle fonti del diritto antidiscriminatorio, le molestie sono considerate come discriminazioni, se connesse a fattori di rischio, e così anche le

moleste sessuali, parrebbe più corretto dal punto di vista sistematico includere all'interno del Titolo (“Diritti individuali”) anche il tema della tutela della dignità connessa a dette fattispecie. Il contratto collettivo prevede, invece, un riferimento alle stesse all'art. 100 (“Diritti del lavoratore”). All'interno di questa disposizione si riscontrano, peraltro, le criticità sopra rilevate: il concetto di molestie, distinto da quello di discriminazione e molestia sessuale, non è presentato con adeguata chiarezza e precisione, specie se si considera che lo stesso è specificamente definito dalla normativa nei d.lgs. n. 198/06, d.lgs. n. 215/03 e d.lgs. n. 216/03. E', inoltre, affidata all'EBINASPRI la facoltà di analizzare la problematica del mobbing, quando l'art. 28 d.lgs. n. 81/08, già citato, obbliga il datore di lavoro a valutare anche il rischio da stress lavoro correlato, derivante dall'esposizione ai pericoli di natura psico-sociale, tra cui rientra anche il mobbing.

Più in generale, l'impianto del c.c.n.l su questa parte è però da considerare apprezzabile, in quanto non si occupa solo di sanzioni disciplinari, ma di “gestione disciplinare”, e intende esplicitare non solo i doveri del lavoratore, ma anche i suoi diritti.

Art. 40 – “Periodo di prova”

Per i livelli superiori (Quadri, 1° e 2°), la durata è fissata in 150 giorni “di effettivo lavoro”. Questa soglia potrebbe portare a superare il limite dei ‘sei mesi’, considerata soglia limite indirettamente fissata dalla normativa in tema di

licenziamento.

Inoltre, la disposizione contrattuale specifica che, per i contratti a termine, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro, anche in questo caso, quindi, con possibile sforamento della soglia dei sei mesi.

Rispetto ai lavoratori stagionali, si chiarisce l'impossibilità di stipulare un patto di prova se le mansioni sono le stesse del biennio precedente.

Rispetto alla reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati tra le stesse parti, è significativo ricordare come la giurisprudenza richieda la presenza di una finalità apprezzabile e non elusiva della legge (Cass. n. 25368/16). In particolare, si richiede la necessità di verificare elementi sopravvenuti/ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata (Cass. n. 3469/17). Ciò è tanto più difficile laddove il precedente rapporto tra le parti abbia avuto come oggetto le medesime mansioni (Cass. n. 17371/15).

Art. 42 – “Mansioni lavorative e passaggi di livello”

Per quanto riguarda la disciplina delle mansioni, la normativa contrattuale non è pienamente allineata con quella prevista ora dall'art. 2103 c.c. dopo la riforma del 2015. In alcuni casi le carenze potrebbero richiedere un intervento di modifica.

In particolare, nell'alinea “Mansioni promiscue”, si

prevede che le mansioni esigibili da parte del “lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo” (“e dal livello 3B al sesto nel settore panificazione”) devono essere “comunque appartenenti al medesimo livello”.

In base all’attuale disciplina legislativa, le mansioni esigibili che possono essere assegnate al lavoratore devono non solo rientrare nel medesimo livello di inquadramento, ma anche nella medesima categoria legale.

È sì vero che quest’ultimo limite, posto a tutela del lavoratore, risulta di difficile operatività nell’ambito di un sistema contrattuale in cui la classificazione non conserva il riferimento alle categorie legali di derivazione (ex impiegato, ex operaio).

Se questa è la ragione del mancato richiamo, non si comprende perché lo stesso sia invece mantenuto laddove si disciplina l’assegnazione a mansioni inferiori, come vedremo nella seconda parte in cui si comparano i c.c.n.l. La lettura della parte dell’articolo relativa all’assegnazione a mansioni superiori si pone in termini migliorativi rispetto a quanto previsto dall’attuale art. 2103 c.c.: la promozione automatica alla mansione superiore è riconosciuta in alcune specifiche ipotesi dopo tre mesi anche non continuativi, e non dopo “sei continuativi”, e l’ipotesi escludente la maturazione del diritto è costituita dalla sostituzione di lavoratore “assente con diritto alla conservazione del posto” e non, invece, dalla più ampia ipotesi di sostituzione di lavoratore “in servizio”.

Art. 70 - "Riposi settimanali"

La disposizione prevede la possibilità per il lavoratore di concordare la cadenza del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica laddove ciò dipenda da “specifiche credenze etico-religiose”.

Sarebbe opportuno migliorare la formulazione della causale (si può far riferimento alla “professione di una determinata religione”), ma ancor più si ritiene necessario eliminare la qualificazione del lavoratore in questione come “straniero”, come avviene al quarto comma.

Ancora, non risulta chiaro dalla lettura della disposizione se anche il lavoratore in questione benefici della maggiorazione salariale per il lavoro prestato nel diverso giorno di riposo settimanale concordato.

Artt. da 81 a 84 – “Genitorialità”

L'art. 81 disciplina sia il congedo di maternità sia il congedo di paternità connesso alle ipotesi "morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo al padre". Sarebbe pertanto più corretto formulare la rubricazione dell'articolo (attualmente: "Astensione obbligatoria per maternità") in modo da includere il riferimento a entrambi i congedi, utilizzando le nozioni del Testo unico in materia: congedo di maternità e congedo di paternità.

Una disposizione di netto miglioramento rispetto al quadro legislativo affianca ai casi gravi sopra elencati anche il

"grave e comprovato impedimento della madre", riconoscendo il "diritto a un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari", periodo che viene fatto corrispondere "al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre". In realtà, tale disciplina è disponibile alle parti ma non per la parte di riconoscimento dell'indennità a carico dell'Inps.

L'art. 82 meritariamente conferma la previsione legislativa a favore dei lavoratori padri, ma non è allineata con le modifiche più recenti che hanno visto un incremento dei giorni di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità.

L'art. 83 include nell'ambito della disposizione sui congedi parentali anche il congedo per la malattia del figlio, che la legislazione distingue invece con una regolamentazione separata.

Art. 98 – “Distacco”

Ai sensi dell'art. 30, comma 1, d.lgs. n. 276/03, “l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa”.

Nel contratto collettivo, all'art. 98, la definizione di distacco è riformulata, e in qualche modo alterata, poiché l'invio del dipendente da parte del datore è ivi previsto non “per soddisfare un proprio interesse” bensì “per l'espletamento delle obbligazioni contrattuali operate dal datore di lavoro”. Le due

causali non necessariamente coincidono; basti pensare all’ipotesi del distacco operato, nell’interesse del distaccante, per riqualificare il lavoratore e far acquisire allo stesso nuove professionalità o una formazione in un determinato campo.

Art. 99 - "Reperibilità"

Da un punto di vista sistematico, l’istituto della reperibilità dovrebbe essere collocato nell’ambito della disciplina dell’orario di lavoro e non di quella delle trasferte e trasferimenti.

Arts. da 140 a 147 – “Collaborazioni coordinate e continuative”

Alla luce del quadro normativo modificato dalla l. n. 81/17 (c.d. Jobs Act degli autonomi), la disciplina di cui agli articoli dedicati alle Collaborazioni coordinate e continuative solleva alcuni interrogativi sotto il profilo dell’inquadramento sistematico.

Si noti che, dopo le modifiche del 2017, tale fattispecie è definita dalla normativa all’art. 409 c.p.c. come rapporto di collaborazione che si concreta “in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa”.

Se nel titolo si fa riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, la fattispecie a cui parrebbe, invece, rivolta la disciplina di cui agli artt. 140 e seguenti sembrerebbe diversa. Sembra trattarsi, nello specifico, della “collaborazione organizzata dal committente” di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs. 81/15, ivi definita come rapporto di collaborazione che si concreta “in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. E’ quanto si evince dalla lettura dell’art. 140, atto a definire il campo di applicazione della disciplina. Si specifica, infatti, che la disciplina è introdotta “in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del d.lgs. n. 81/15”. L’art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/15 stabilisce, segnatamente, che siano sottratte alla disciplina del lavoro subordinato, altrimenti estesa alle collaborazioni etero-organizzate ai sensi del comma 1 dell’art. 2, “le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”. E’ chiaro dalla lettura dell’art. 2 d.lgs. 81/15 che la fattispecie rispetto alla quale può essere operato, ai fini derogatori, l’intervento regolativo della contrattazione è la stessa del

comma 1, ossia la collaborazione etero-organizzata. Alla stessa, quindi, anche il contratto collettivo in esame afferma di riferirsi. La deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/15 è prevista, del resto, proprio perché il collaboratore, in questo caso, pur assoggettato all'etero-organizzazione del committente, beneficia comunque delle tutele disposte dalla contrattazione collettiva e non necessita quindi di un'estensione (parziale/modulare, stando alla più recente giurisprudenza sui rider) delle regole del lavoro subordinato.

Partendo da queste considerazioni, e nonostante la disciplina prevista dal contratto collettivo in esame si allinei per lo più con quella prevista dalla maggior parte dei c.c.n.l. intervenuti sul tema, pare opportuno riflettere su alcuni aspetti.

Anzitutto, il fatto che il titolo si riferisca alle collaborazioni coordinate e continuative, mentre la deroga alle collaborazioni etero-organizzate, pone un problema interpretativo: soprattutto dopo le modifiche apportate dalla l. n. 81/17 all'art. 409 c.p.c., la linea di demarcazione tra le due fattispecie è, infatti, netta; le stesse sono distinte e non sovrapponibili.

A quale fattispecie si sta facendo riferimento? La collaborazione autonoma di cui all'art 409 c.p.c. o la collaborazione etero-organizzata di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015?

La lettura delle disposizioni contrattuali non consente di sciogliere l'interrogativo. Da un lato, infatti, come detto, il

riferimento all'art. 2 d.lgs. n. 81/15 presuppone che si sia in presenza di etero-organizzazione e ciò potrebbe sembrare confermato, a tratti, anche nell'articolato normativo, che prevede l'indicazione nel contratto de "i tempi e modalità di accesso ai locali del committente" (art. 141). Dall'altro lato, nella disciplina non si menziona mai un potere di etero-organizzazione del committente, ma piuttosto si parla di autonomia del collaboratore e di "modalità di coordinamento", da indicare nel contratto (modalità che, ai sensi dell'art. 409 c.p.c., dovrebbero essere stabilite di comune accordo tra le parti). Ma se davvero si tratta di mere collaborazioni autonome, non etero-organizzate, quale funzione può avere l'attivazione della deroga?

Laddove un rapporto di lavoro autonomo, per le modalità con cui è svolto, sia riconducibile alla fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c., così come specificata dall'intervento legislativo ex l. n. 81/2017, lo stesso è già di per sé sottratto al meccanismo di estensione delle tutele del lavoro subordinato. La necessità di stabilire una deroga all'operatività del meccanismo di estensione ricorre solo laddove la collaborazione non sia connotata dalle caratteristiche di autonomia richieste dall'art. 409 c.p.c. ma si caratterizzi, invece, per un'azione unilaterale di organizzazione operata dal committente (sia cioè una collaborazione etero-organizzata).

A prescindere dalla risposta all'interrogativo posto, si

dubita in ogni caso della possibilità per la contrattazione collettiva di attivare la deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/15 senza una specificazione delle "particolari esigenze produttive e organizzative del settore" che la giustificano. Nel caso in esame, si riscontra una mera riproposizione della formula generale prevista dalla legge.

Potrebbe essere opportuno declinare meglio i contenuti della collaborazione etero-organizzata, come previsto dalla legge, e separatamente quelli della collaborazione auto-organizzata, rientrante nel campo di applicazione della legge sul lavoro autonomo non imprenditoriale (l. n. 81/17). Disciplinare anche la seconda ipotesi risulterebbe innovazione contrattuale, anche se non va nascosto che la giurisprudenza della Corte di giustizia europea ha adottato finora orientamento contrario.

Art. 117 – “Licenziamento per giustificato motivo”

La disposizione prevede, nella seconda parte, che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si abbia "nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario)".

In realtà, la disciplina del licenziamento per giustificato motivo plurimo si applica fino a un massimo di quattro (non cinque) lavoratori. Laddove si preveda il licenziamento di cinque lavoratori trova già applicazione la disciplina del

licenziamento collettivo. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, l. n. 223/91, infatti, la procedura di licenziamento collettivo si applica «alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia... riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione». Per quanto riguarda il licenziamento per giustificato motivo, si veda anche quanto segue.

Art. 171 – “Disciplina del Lavoro agile”

Il ‘Lavoro agile’ o smart working andrebbe tolto dalla Parte quarta dedicata ai ‘contratti atipici’, in coerenza con la sua natura di “modalità di svolgimento dell’attività lavorativa”, come previsto nell’art. 18 della l. n. 81/17. Non si tratta, infatti, di una tipologia lavorativa, ma di una modalità diversa di svolgimento della prestazione, che può essere concordata in qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato, tipico o atipico. La relativa disciplina potrebbe essere pertanto inserita come capo autonomo nella parte dedicata al “Rapporto di lavoro”. In coerenza con l’analisi che segue, merita anticipare che il c.c.n.l. sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil (contratto in comparazione) mantiene invariata la disciplina pre-esistente dedicata al ‘Telelavoro’, senza alcun coordinamento con il

nuovo ‘Lavoro agile’, semplicemente affiancando l’uno all’altro. Il c.c.n.l. Cifa-Confsal si occupa solo del ‘Lavoro agile’ in quanto di più recente introduzione nell’ordinamento (nel 2017). Il rinnovo del contratto potrebbe essere l’occasione per chiarire: a) che si tratta di una modalità di svolgimento della prestazione e non una tipologia lavorativa; b) che costituisce una modalità di lavoro “a distanza”, come il tele-lavoro.

Entrando nel merito della normativa contrattuale, dovrebbe essere specificato che devono in ogni caso essere rispettati i limiti posti dalla legge e dal contratto collettivo alla durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, in coerenza con quanto stabilito dal menzionato art. 18, l. n. 81/17.

Si segnala il potenziale collegamento con la competenza delegata alla contrattazione di secondo livello in tema di “modalità di assegnazioni del carico di lavoro”. Proprio la quantificazione dei carichi di lavoro può infatti consentire il rispetto dei limiti di durata giornaliera della prestazione pur in presenza di una organizzazione priva di precisi vincoli di orario.

Il confronto con la contrattazione collettiva comparabile: il c.c.n.l. concluso tra Unionalimentari Confapi e Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil del 16 settembre 2016

ASPETTI MIGLIORATIVI

Il primo aspetto migliorativo che balza agli occhi è la semplificazione a largo raggio:

- del linguaggio, comprensibile anche ai meno esperti,
- dei contenuti,
- della struttura.

Particolarmente efficace si presenta quello che possiamo definire come “art. zero”: la ‘Premessa’ spiega sinteticamente, ma chiaramente, le linee di politica sindacali perseguiti, gli obiettivi e le modalità per raggiungerli, anche con strumenti ulteriori come l’Ente bilaterale.

Altrettanto può dirsi per la connessione tra linguaggio e impianto metodologico, particolarmente efficace nella partizione dedicata alla 'Genitorialità', alla 'Gestione disciplinare' e alle "Politiche attive del lavoro".

Di facile comprensione è anche la suddivisione per articoli delle agevolazioni riconosciute ai lavoratori, come nella parte dedicata ai ‘riposi settimanali, festività, riposi retribuiti e congedi’. Inserire in un unico ‘contenitore’ le varie tipologie consente di reperire facilmente le informazioni.

Non si tratta solo di chiarezza e accorpamento

metodologico. Il contratto comparato non si occupa di alcune tipologie di permessi e congedi, come quelli per assistenza di disabili, e disperde in vari ambiti la regolamentazione, con il risultato di anticipare all'articolo 13 la disciplina di una serie di congedi e permessi, per poi disciplinare i permessi per festività abolite di seguito all'articolo 31 sui "giorni festivi" e il congedo matrimoniale (art. 33) dopo le ferie (art. 32), a conferma di una stratificazione storica che richiede da lungo tempo revisione.

Il secondo riguarda la tempistica.

I testi di rinnovo nella contrattazione delle Federazioni di Cgil, Cisl e Uil registrano spesso ritardi prima di arrivare al documento integrato. In altri termini, tra l'intesa raggiunta e il consolidamento delle modifiche nel testo passano tempi lunghi.

È stato così nel settore in comparazione per quest'ultimo rinnovo: il c.c.n.l. consolidato vigente è disponibile dal dicembre 2018 a fronte di un'intesa raggiunta a luglio e a settembre del 2016.

Disporre da subito del testo integrale, come avviene per i c.c.n.l. Cifa-Confsal, agevola i lavoratori nella conoscenza della disciplina.

Gli aspetti migliorativi riguardano numerosi istituti, come:

- la gestione delle controversie e le controversie collettive interpretative (artt. 14 e 15) la cui disciplina risulta più articolata e dettagliata rispetto a quanto disposto sul punto, peraltro nella premessa generale, all'interno del c.c.n.l.

confrontato;

- la classificazione del personale e il mutamento di mansioni (di cui ci siamo occupati anche nella parte che precede), che privilegia un approccio generalista, privo di indicazioni specifiche sulle attività coinvolte.

Gli articoli 36 e 37 prevedono, rispettivamente, otto e sei livelli professionali. A differenza del c.c.n.l. in comparazione (art. 18), a fianco del livello non sono inserite le categorie legali di derivazione (ex impiegati, ex operai).

Questo può incidere sulla protezione dei lavoratori, consistente nel limitare lo jus variandi del datore di lavoro, che dovrebbe portare ad assegnare mansioni riconducibili solo allo stesso livello e non anche alla “categoria legale di inquadramento”, data l’impossibilità di riconoscerla (art. 2103 c. c., modificato ad opera di uno dei decreti delegati del c.d. Jobs Act: il d. lgs. n. 81/2015).

In realtà, l’art. 42, nella parte dedicata proprio al ‘mutamento di mansioni’, fa riferimento alle categorie legali. Si richiama l’attenzione su questo aspetto, che potrebbe essere utile chiarire;

- la determinazione del numero (10 anziché 5) e del metodo per il riconoscimento degli scatti di competenza (art. 53). Si ritiene, infatti, interessante e innovativa la scelta di sostituire i meccanismi automatici degli scatti di anzianità (previsti dall’art. 50 del c.c.n.l. confrontato) con un sistema premiale collegato alla dimensione della formazione;

- la previsione della Banca delle ore (art. 68), con la determinazione delle modalità per la sua fruizione (art. 69), assente nel c.c.n.l. comparato;

- la disposizione sui permessi retribuiti - ROL (art. 71), che è migliorativa rispetto a quella del c.c.n.l. comparato, aumentando sensibilmente il monte ore annuo di permessi retributivi in alternativa al pagamento delle festività sopprese;

- la disciplina sui permessi per decesso e grave infermità (art. 72), che riconosce opportunamente il “diritto a tre giorni a evento, di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge...”, anziché “all’anno” come nel c.c.n.l. comparato (e nella legge);

- la previsione del diritto allo studio (art. 78), assente nel c.c.n.l. comparato;

- la parte sulla genitorialità (artt. 81 e ss.), dove, a differenza del c.c.n.l. comparato, è prevista l’integrazione al 100% dell’indennità per “l’intero periodo di astensione obbligatoria per maternità”. Al di là dell’utilizzo dell’ormai superata nozione di ‘astensione obbligatoria’, il trattamento è più favorevole, dato che non è limitato ai soli “primi cinque mesi”.

- la previsione del part-time dopo la gravidanza (art. 84) con la possibilità di fruirne per il 5% della forza lavoro occupata nell’unità produttiva;

- la disposizione sul periodo di comporto (art. 87) prevede un innalzamento della sua durata non in collegamento

con l'anzianità di servizio come nel c.c.n.l. confrontato, ma in connessione alla gravità della malattia. Il periodo coperto passa da 6 mesi a 24, mentre nel c.c.n.l. confrontato passa da 6 mesi a 1 anno una volta che l'anzianità aziendale arrivi a 5 anni;

- la disciplina della cessione di ferie per malattia (art. 91), in attuazione dell'art. 24 d.lgs. 151/15, non prevista nel c.c.n.l. confrontato, che pure è stato stipulato nel 2016. Significativo, inoltre, che non ci si limiti a evocare l'istituto, ma si provveda a stabilire le "modalità di applicazione", precisando che l'azienda "informerà tutti i dipendenti della richiesta" senza "alcun controllo di merito o opportunità";

- la normativa sul trasferimento (art. 97) in cui si dispone, qualora si superino i 30 km dalla sede di assunzione, il diritto dei lavoratori con più di 50 anni a essere trasferiti per ultimi. Tale protezione non è prevista nel c.c.n.l. comparato;

- la regolazione dei provvedimenti disciplinari (art. 104) inserita in un complesso di norme dedicate ai diritti e ai doveri del lavoratore.

È interessante che si preveda, a specificazione del carattere tempestivo della contestazione, un termine entro cui adottarla. Detta previsione è assente nel c.c.n.l. confrontato;

- per l'apprendistato di secondo tipo professionalizzante) (art. 126) si prevede una durata minima del contratto di 24 mesi (assente nel c.c.n.l. comparato) e una durata massima di 36 mesi (nel c.c.n.l. comparato si prevede che per alcune figure professionali la durata arrivi a 5 anni);

- per il part-time (artt. 162 e ss.), all'art. 168, si prevede per determinate categorie di soggetti un vero e proprio diritto (e non una mera priorità, come ai sensi dell'art. 8, comma 4, d.lgs. 81/15) alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in part-time. Il c.c.n.l. comparato, non aggiornato rispetto al quadro normativo vigente, nulla dice a riguardo.

SUGGERIMENTI DI MIGLIORAMENTO

Art. 72 - “Permessi per decesso e grave infermità”

Manca una disposizione che escluda dal computo dei giorni del permesso sia i giorni festivi sia i giorni non lavorativi, come invece stabilito dal c.c.n.l. comparato (art. 13).

Art. 76 – “Congedo per la formazione”

Se il c.c.n.l. Cifa-Confsal conferma il testo legislativo di cui all'art. 5 l. n. 53/00, riconoscendo il diritto al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità al congedo formativo, il c.c.n.l. comparato innalza i mesi fruibili, portandoli da 11 a 12, così come, sia pure progressivamente, la percentuale di lavoratori che possono contemporaneamente chiederlo, portandola dall'1% al 3%. Data l'importanza attribuita alla formazione nel contratto esaminato, sarebbe opportuno intervenire ad allargare le maglie di un congedo che produce utilità anche al datore di lavoro.

Artt. 96 e 97 – “Trasferte e trasferimenti”

La disciplina delle trasferte (art. 96) è simile a quella

prevista nel c.c.n.l. comparato (art. 34). La differenza più rilevante si osserva rispetto al trattamento economico. Mentre il contratto Cifa-Confsal colloca al 40% la percentuale di incremento della retribuzione al superamento delle 8 “ore di effettivo viaggio”, quello in comparazione la innalza al 65%.

Analogamente per il trasferimento (art. 97), manca qualche provvidenza, come l’indennità pari a una o mezza mensilità di retribuzione a seconda della presenza o della assenza di familiari a carico. Questo ci porta a riflettere sui vari rivoli di cui si compone il trattamento economico complessivo (e non solo).

Trattamento economico:

a) Artt. 38 e 39 – “Lavoratori di Primo Ingresso” e “Lavoratori in regime di Reimpiego”. Le deroghe ai minimi retributivi

La questione dell’interpretazione e dell’applicazione del principio di sufficienza e di adeguatezza della retribuzione sancito dal comma primo dell’art. 36 Cost. è ampiamente discussa in dottrina e giurisprudenza. Il dibattito abbraccia una pluralità di profili. Se ne richiameranno di seguito alcuni, funzionali all’analisi contrattuale che ci occupa.

Innanzitutto, può essere significativo ricordare che alcune sentenze hanno riconosciuto la possibilità per il datore di convenire a livello individuale minimi retributivi inferiori rispetto a quelli stabiliti dal c.c.n.l., in ragione delle condizioni

oggettive in cui è prestato il lavoro, quali ad esempio il contesto socio-economico del territorio e il costo della vita inferiore, le dimensioni dell'azienda e la natura artigianale dell'impresa; non, invece, le condizioni del mercato del lavoro locale, considerato che altrimenti si andrebbe surrettiziamente a legittimare lo sfruttamento del dipendente connesso proprio alla sua debolezza nel mercato.

In secondo luogo, può essere utile richiamare l'esperienza dei contratti di riallineamento, caratterizzata dalla promozione a livello legislativo di contratti collettivi decentrati, posti in deroga temporanea ai minimi tabellari del c.c.n.l., nella prospettiva di una progressiva regolarizzazione dello standard retributivo, a incentivo dell'emersione dal sommerso.

Ancora, è importante sottolineare come una parte della dottrina abbia escluso che il primo comma dell'art. 36 Cost. ponga dei limiti, oltre che all'autonomia individuale, anche all'autonomia collettiva, nella fissazione degli standard tabellari, nella differenziazione degli stessi, a livello nazionale, in ragione delle diverse caratteristiche degli ambiti territoriali, o nella deroga negoziata, in sede decentrata, in ragione di obiettivi di occupazione, emersione dal sommerso, crisi e ristrutturazioni aziendali. In tale prospettiva, se si esclude in linea generale la possibilità di un sindacato giudiziale sulla conformità delle determinazioni dell'autonomia collettiva al parametro costituzionale dell'adeguatezza, si rileva, tuttavia, come l'intervento del giudice potrebbe giustificarsi laddove

l'autonomia collettiva non fosse autentica o genuina, in ragione della scarsa rappresentatività degli agenti sindacali.

In continuità con quest'ultima posizione interpretativa, può richiamarsi la giurisprudenza che ha riconosciuto la legittimità delle clausole dei contratti collettivi che consentivano una decurtazione della retribuzione dei lavoratori assunti con (i vecchi e ormai superati) “contratti di formazione e lavoro” per i 15 mesi successivi alla trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, quale incentivo alla loro stabilizzazione.

Il tema è delicato, controverso, si apre a molteplici posizioni interpretative e si espone alle altalenanti e disomogenee letture giurisprudenziali.

Le soluzioni ai diversi interrogativi sarebbero, inoltre, da ridiscutere e verificare laddove ci fosse un intervento sul tema del legislatore, come pare ora imminente, con l'introduzione di un salario minimo legale.

Mentre risultano differenziazioni dei minimi retributivi da parte del contratto collettivo sottoscritto da Cifa e Confsal, lo stesso non è previsto nel c.c.n.l. parallelo in comparazione che, all'art. 15, richiama il “contratto di inserimento”, ma solo al fine di garantire la transizione di coloro che erano stati assunti prima della fine del 2012, in quanto abrogato dall'art. 1, comma 14 della legge “Monti-Fornero” n. 92/12.

Come abbiamo visto in precedenza, nell'ambito del contratto Cifa-Confsal, tra le materie delegate alla contrattazione di secondo livello (art. 10), con possibilità di intese peggiorative

aventi a oggetto la modifica di istituti economici del c.c.n.l., sono incluse le “politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali”; è già il c.c.n.l. stesso, all’art. 54, a prevedere – pur in via sperimentale - un “regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate”.

Nell’ambito del contratto Cifa-Confsal, l’incentivo all’assunzione di lavoratori attraverso una riduzione del trattamento economico è predisposto attraverso due diversi istituti: quello di “primo ingresso” (art. 38) e quello di “reimpiego” (art. 39). Si tratta in entrambi i casi di assunzioni a tempo indeterminato, connotate da retribuzione ridotta per i primi due anni dall’assunzione (la misura della riduzione è stabilita direttamente dalle tabelle retributive del c.c.n.l. e non deriva, pertanto, da un criterio di sotto-inquadramento del lavoratore) e da un obbligo datoriale di formazione (almeno 80 ore di formazione specifica finalizzata all’acquisizione di competenze di base trasversali e di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica).

L’istituto del “primo ingresso” riguarda lavoratori privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione a essi assegnata o che abbiano un’esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

L’ambito di applicazione del “regime di reimpiego” si basa, invece, su parametri più articolati, essendo l’istituto destinato alle seguenti categorie di lavoratori: soggetti over 50,

donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, soggetti espulsi dal mercato e percettori di ammortizzatori sociali, soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive.

Se è chiaro che i due istituti rievocano l'abrogato contratto di inserimento (introdotto dal d.lgs. n. 276/03 e abrogato dalla l. n. 92/12), rispetto al loro ambito di applicazione si possono segnalare, nel "primo ingresso", la discrezionalità, probabilmente eccessiva, consegnata dal parametro dell'assenza di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione; nel "reimpiego", invece, la possibile portata discriminatoria dei parametri connessi all'età e al genere.

Si segnala che tra le materie delegate ai sensi dell'art. 15 alla contrattazione di secondo livello rientra anche la "diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso". Posto che le intese di cui all'art. 15 possono essere anche peggiorative rispetto a quanto stabilito a livello di CCNL, ci si può chiedere se a livello decentrato la retribuzione di primo ingresso possa essere ulteriormente ridotta.

b) Retribuzione variabile

Come già ricordato in precedenza, all'art. 9 sulla 'Contrattazione di secondo livello' si prevede, come da disposizioni legislative, che appositi accordi aziendali possano

stabilire, a richiesta del lavoratore, la sostituzione di tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare.

A riguardo, è opportuno porre attenzione sul possibile rischio discriminatorio insito nella prassi di sostituire i premi con modelli di organizzazione del lavoro smart/agile, ovvero con quelle forme di welfare aziendale relative all'organizzazione flessibile del tempo e luogo di lavoro, volte ad agevolare la work-life balance.

Il rischio è consolidare il classico circolo vizioso che collega il gender pay gap con il differenziale del tempo lavorativo e la conciliazione declinata meramente al femminile.

Non solo questo modello inasprisce il divario negli elementi retributivi collegati al merito e rischia di consolidare un approccio stereotipato alla conciliazione vita-lavoro, che cristallizza se non aggrava progressivamente suddetto divario. Esso è ancor prima paradossale, se è vero che le modalità mobili e a distanza della prestazione sono presentate a livello normativo come fattore di aumento della competitività e della produttività e in queste prassi sono invece proposte come misura compensativa/sostitutiva della retribuzione di produttività stessa.

Un'attenzione a questi aspetti aumenterebbe la sensibilità alle tematiche antidiscriminatorie e l'innovatività del testo contrattuale.

c) Tabella comparativa istituti retributivi

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)
Retribuzione normale	Minimi e contingenza dall'1.11.19 (esclusa panificazione industriale) Quadri 2.940 1° livello 2.835 2° livello 2.530 3° livello 2.172 4° livello 1.970 5° livello 1.815 6° livello 1.712 7° livello 1.610 8° livello 1.510	Minimi e contingenza dall'1.12.2019 (esclusa panificazione industriale) Quadri 2.394,07 + 546,43 = 2.940,5 1° livello 2294,07 + 544,02 = 2838,09 2° livello 1994,83 + 537,57 = 2532,4 3° livello 1645,76 + 529,58 = 2175,34 4° livello 1446,28 + 525,02 = 1971,3 5° livello 1296,65 + 521,59 = 1818,24 6° livello 1196,89 + 519,31 = 1716,2 7° livello 1097,16 + 517,03 = 1614,19 8° livello 997,43 + 514,74 = 1512,14
Scatti	Si prevedono 10 scatti triennali di competenza, connessi a specifici obiettivi formativi, pari all'1,5% della retribuzione mensile (quindi ad es. 44,1 euro per il liv. Q).	Si prevedono 5 scatti biennali di anzianità, dell'importo compreso tra 54,62 euro (per il liv. Q) e 22,35 euro (per liv. VIII). (art. 50)
Reperibilità	Art. 99 I dipendenti a cui venga richiesta la reperibilità telefonica e la conseguente disponibilità a rientrare in servizio entro le due ore dall'avviso, riceveranno una indennità di disponibilità pari a euro 10,00. Nel caso la reperibilità venga attuata al lavoratore saranno riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (notturno, festivo o ordinario). Non potranno essere richieste prestazioni di durata inferiore alle 3 ore.	Non è disciplinata
Indennità di disagio	Art. 51 Per i lavoratori che prestano la loro at-	Art. 51 Per i lavoratori che prestano

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)								
	<p>tività in condizioni di disagio freddo, caldo e umido, le parti in azienda potranno prevedere una indennità oraria da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione. Al lavoratore non sarà dovuta l'indennità nel caso di periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi. L'indennità di disagio oraria sarà corrisposta secondo le percentuali della seguente tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Indennità % su base oraria</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Disagio freddo (temperatura inferiore a 5 gradi)</td><td>3%</td></tr> <tr> <td>Disagio caldo (temperatura superiore a 38 gradi)</td><td>3%</td></tr> <tr> <td>Disagio umido¹(tassi di umidità superiori al 95%)</td><td>3%</td></tr> </tbody> </table> <p>L'indennità è pari alla metà di quella prevista dal c.c.n.l. comparato.</p>		Indennità % su base oraria	Disagio freddo (temperatura inferiore a 5 gradi)	3%	Disagio caldo (temperatura superiore a 38 gradi)	3%	Disagio umido ¹ (tassi di umidità superiori al 95%)	3%	<p>normalmente la loro attività nelle condizioni sottoscritte, le Parti in azienda potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disagio freddo <p>Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disagio caldo <p>Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disagio umido <p>Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.</p>
	Indennità % su base oraria									
Disagio freddo (temperatura inferiore a 5 gradi)	3%									
Disagio caldo (temperatura superiore a 38 gradi)	3%									
Disagio umido ¹ (tassi di umidità superiori al 95%)	3%									
Indennità di cassa e maneggio di denaro	Art. 52 Al personale adibito con carattere di	Art. 52¹ Dal 01/01/2000, l'impiegato,								

¹ È prevista una disciplina ad hoc per viaggiatori e piazzisti (art. 67).

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)
	<p>continuità a operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata stabilita dal c.c.n.l.</p> <p>L'indennità di cui sopra è prevista qualsiasi il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accolto delle eventuali differenze.</p> <p><i>Se l'indennità mensile è, ad es., per un primo livello, di 141,75 euro, rapportata alla giornata (utilizzando il divisore 26) la stessa risulterebbe di 5,45 euro.</i></p> <p><i>L'indennità è comunque corrisposta a prescindere dal computo delle giornate di effettiva presenza, come invece nel c.c.n.l. comparato.</i></p>	<p>la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità per maneggio denaro, <u>per ogni giornata di effettiva presenza</u> pari a:</p> <p>Quadri/1°/2° : 5,16 3°/4°/5° : 4,13 6°/7° : 3,10</p>
Indennità sostitutiva del servizio di mensa	Art. 112 L'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket Restaurant, è attribuito a ciascun lavoratore per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro di durata superiore alle 4 ore. L'importo nominale del Ticket deve essere pari a 7,00 € (sette/00 euro).	Non presente
Indennità trasporti urbani (compartecipazione alle spese di trasferimento tra il domicilio e la sede di lavoro del dipendente)	Art. 113 L'indennità trasporto urbano è riconosciuta ai lavoratori quale compartecipazione alle spese di trasferimento tra il proprio domicilio e la sede di lavoro del dipendente. Gli importi dell'indennità trasporto sono così determinati: Comuni con meno di 100.000 abitanti, 30,00 euro al mese per dodici mensilità; Comuni con meno di 500.000 abitanti, 40,00 euro al mese per dodici mensilità; Comuni con meno di 1.000.000 abitanti, 50,00 euro al mese per dodici mensilità; Comuni con più di 1.000.000 di abitanti, 60,00 euro al mese per dodici mensilità. L'indennità	Non presente

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)
	è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.	
Trattamento economico apprendistato	<p>Ai sensi dell'art. 135, si prevede in via generale un incremento, di anno in anno, della retribuzione, calcolata in percentuale rispetto a quella del livello di approdo. La disciplina dispone specifiche percentuali e specifiche regole per ogni tipologia di apprendistato².</p> <p>Con riguardo al primo tipo, il trattamento economico è equivalente, la progressione è, infatti: 45% il primo anno, 55% il secondo, 65% il terzo e 70% il quarto.</p> <p>Rispetto agli altri due tipi, si riscontra, invece, un peggioramento.</p> <p>Esempio: il sotto-inquadramento di due livelli di un lavoratore che approda al terzo livello comporterebbe (con l'attribuzione del trattamento retributivo del 5° livello) una retribuzione pari all'83,5% di quella di approdo.</p> <p>Il sotto-inquadramento di un livello, una retribuzione pari al 90,6% di quella di approdo.</p> <p>L'applicazione della regola stabilita dal c.c.n.l. per l'apprendistato professionalizzante (70% della retribuzione di approdo il primo anno, 80% il secondo, 90% il terzo³) determina un peggiora-</p>	<p>Ai sensi dell'A. I. 22 dicembre 2016, a cui rinvia l'art. 14, per gli apprendisti del primo tipo è prevista una retribuzione pari al 45% per il primo anno, 55% per il secondo anno, 65% il terzo, 70% l'eventuale quarto anno; per gli apprendisti di alta formazione e ricerca, è previsto un sotto-inquadramento di due livelli per la prima metà del periodo di apprendistato, e un sotto-inquadramento di un livello per la seconda metà (o se la durata complessiva non è superiore a un anno).</p> <p>Lo stesso trattamento economico previsto per l'apprendistato di alta formazione è esteso all'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 14⁴ (per il settore della panificazione vige una regola specifica che prevede l'allineamento alla retribuzione di approdo nell'ultimo periodo di apprendistato).</p>

² L'art. 42, comma 5, d.lgs. 81/15 prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio:

³ Per quanto attiene l'Apprendistato di alta formazione e ricerca, il trattamento economico è così articolato:

1) per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
2) per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

(segue)

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)
	mento del trattamento che sarebbe applicabile ai sensi del c.c.n.l. comparato nel primo e secondo anno di apprendistato.	Si rileva che in termini percentuali il sotto-inquadramento di due livelli corrisponde, ad es., nel caso di approdo al terzo livello, all'83,5% della retribuzione. Il sotto-inquadramento di un livello, sempre nell'esempio di approdo al terzo livello, corrisponde al 90,6% della retribuzione di approdo.
Retribuzione di primo ingresso e aree svantaggiate	<p>La retribuzione di ingresso corrisponde – se si prende come esempio il terzo livello (tabelle in cui è esclusa la panificazione industriale) – al 75% della retribuzione di approdo, il primo anno, all'85% il secondo anno.</p> <p>La retribuzione per le aree svantaggiate, sempre se si prende come esempio il terzo livello, corrisponde all'80% circa della retribuzione normale.</p>	Non sono previste deroghe alla retribuzione normale.

3) per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

4) per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

⁴ Il rinvio all'accordo interconfederale del 22 dicembre 2016 anche per il professionalizzante pare improprio, visto che tale fonte non regolamenta specificamente il trattamento di tale tipo; il rinvio può interpretarsi nel senso anzidetto di estensione anche al secondo tipo del trattamento economico stabilito per il terzo.

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)
Maggiorazione lavoro notturno	Tra il 20% (lavoro notturno a turni) e il 50% (lavoro notturno festivo), artt. 64-65.	Maggiorazioni distinte per ambiti e categorie di inquadramento. Ad es., ambito "carni – dolciari, ecc.", categoria "impiegati". 30% - lavoro notturno a turni 50% - lavoro notturno festivo (art. 29)
Maggiorazione lavoro straordinario	Art. 64 (disciplina più accorpata e intelligibile) - 45% per il diurno feriale (oltre le 40 ore settimanali) - 30% festivo - 35% feriale notturno - 50% festivo notturno	Art. 29 Maggiorazioni distinte per ambiti e categorie di inquadramento. Ad es., ambito "carni – dolciari etc.", categoria "impiegati". - 45% per il diurno feriale (oltre le 40 ore settimanali) - 60% festivo - 40% lavoro notturno feriale.
Maggiorazione per lavoro supplementare part-timer	15% rispetto alla paga base (art. 165), come già disposto dall'art. 6 d.lgs. 81/15, fino al +50% delle ore di lavoro settimanale concordate; 30% in caso di raggiungimento del 60% delle ore concordate.	15% se il lavoro supplementare rientra nella percentuale del +75% (aziende fino a 50 dipendenti), +55% (aziende da 51 a 250 dipendenti), +50% (aziende con +250 dipendenti). Oltre tale limite, ed entro comunque il +80% dell'orario stabilito, maggiorazione del 30%. (art. 10)
Maggiorazione per lavoro part-timer basato su applicazione clausole elastiche	A causa di un refuso non sono indicate le maggiorazioni e nelle ipotesi di non applicazione delle stesse vi è un riferimento, fuori contesto, agli studi medici.	15% se comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso; 20% se comunicazione inferiore (comunque non inferiore ai 2 giorni di preavviso). (Art. 10)
Tredicesima	Art. 55	Art. 48
Quattordicesima	Assente	Art. 49
Premio presenze	Art. 56 (dal 120% al 60% della retribuzione mensile, a seconda del numero	Assente

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL (esclusa panificazione industriale)	c.c.n.l. UNIONALIMENTARI CONFAPI - CGIL, CISL, UIL (esclusa panificazione industriale)
	di assenze nell'anno solare). Nel conteggio delle assenze rientrano anche i congedi parentali.	
Elemento economico di garanzia	Assente	Art. 53 Forbice (esclusa panificazione industriale): 36,93 euro per Q e 1 livello/16,06 euro per 8° livello; l'importo è erogato per 12 mensilità.

Arts. da 123 a 170 – “Contratti atipici”

Prima di chiudere su questa parte di confronto, attenzione va dedicata ai cosiddetti contratti atipici segnalando soprattutto il disallineamento (inevitabile) rispetto alle modifiche legislative nel frattempo intercorse, il che richiederebbe di separare il più possibile la riproduzione (di parte) della disciplina di fonte eteronoma da quella autonoma.

Questo riguarda sia le tipologie contrattuali, soggette a ondivaghi orientamenti con alternanza di soppressione e riproduzione, sia la disciplina di dettaglio, come quella sulle percentuali di contenimento dei contratti diversi da quello tipico, su cui è ancora ancorata la regolamentazione.

COLLEGAMENTI E COERENZE INTERNE

1) Come si è avuto modo in precedenza di segnalare, uno dei fili conduttori significativi del c.c.n.l. riguarda i diritti

individuali e in particolare gli articoli sui divieti di discriminazione (art. da 24 a 31). L'impianto è da segnalare come aspetto fortemente positivo, ma andrebbe migliorato al suo interno e meglio coordinato.

2) I “rimandi ad altra contrattazione” (art. 5) è una disposizione che fa riferimento agli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Parti – spesso analoghi a quelli sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil – per recepirne automaticamente i contenuti. Le materie sono: concertazione, modelli contrattuali, rappresentatività, apprendistato, sicurezza nei luoghi di lavoro, bilateralità, quasi tutte però rispondenti a disposizioni dello stesso c.c.n.l. Un miglior coordinamento sarebbe auspicabile e innovativo.

3) In connessione con il punto precedente, si segnala l'opportunità di non limitarsi a una sorta di autoproclamazione del diritto ad “accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello” (art. 11), ma di ancorarsi agli Accordi Interconfederali intercorsi.

4) La fonte normativa di riferimento in tema di tutela della privacy, ora costituita dal Reg. UE n. 679/16, dovrebbe essere compiutamente richiamata non solo nell'ambito degli obblighi di riservatezza del lavoratore (art. 103), ma anche quando poste a protezione del lavoratore stesso contro l'esercizio dei poteri datoriali (art. 28).

Sempre nell'ambito dell'art. 28 sulla “tutela della privacy”, sarebbe opportuno specificare il collegamento del

tema con la questione degli strumenti che consentono il controllo a distanza. Ai sensi del nuovo art. 4 l. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori), infatti, le informazioni raccolte attraverso dispositivi che consentono il controllo a distanza “sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196” [ora, come detto, Reg. UE n. 679/16].

5) Dal punto di vista sistematico, ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2105 c.c., gli obblighi del lavoratore sono riconducibili a due macro-aree: l'obbligo di diligenza e l'obbligo di fedeltà. All'interno di quest'ultimo, possono distinguersi il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza.

Risulta poco conforme a questa prospettiva di inquadramento la scelta di includere in un unico articolo, rubricato “divieto di concorrenza” (art.102), sia il divieto di concorrenza sia l'obbligo di riservatezza (“il lavoratore... non può divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”), soprattutto se il tema della riservatezza è poi (ri-) affrontato nel successivo art. 103.

6) È consolidata sia in dottrina sia in giurisprudenza la qualificazione come ontologicamente disciplinare del licenziamento motivato da giusta causa o da giustificato motivo soggettivo.

Rimane, invece, controversa la questione della natura disciplinare del licenziamento per giusta causa connessa a fatti estranei al rapporto di lavoro (nel senso della natura disciplinare Cass. 21/07/2004, n. 13526; ne esclude la natura disciplinare, invece, Cass. 10/01/2019, n. 428). Risulta a riguardo poco comprensibile la scelta di disporre e duplicare la disciplina del licenziamento disciplinare in più sedi: prima l'art. 109, rubricato “Licenziamento disciplinare”, con elencazione esemplificativa dei “casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto”, poi ancora l'art. 118, “Licenziamento per giusta causa”, con previsione ancora esemplificativa delle relative ipotesi di infrazione (costituendo tutte inadempimenti contrattuali, non si pone alcun dubbio sulla natura disciplinare del licenziamento).

C.c.n.l. intersetoriale commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo comparato con il c.c.n.l. 1° aprile 2015-31 luglio 2018, tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil⁵

IL CONFRONTO CON LA DISCIPLINA LEGISLATIVA

Artt. 8 e 15 – “Contrattazione collettiva nazionale” e “Materie delegate alla contrattazione di secondo livello”

Si tratta di un tema centrale nel sistema delle relazioni industriali, rilevante soprattutto nell’evoluzione dell’autonomia collettiva, ma su cui incide anche una disposizione legislativa tuttora vigente, nonostante non sia più sotto i riflettori.

Come è noto, il sistema su due livelli negoziali risale a molte decine di anni fa, con oscillazioni sulla vincolatività o meno delle clausole di rinvio. Dal protocollo triangolare del 1993 in avanti, il coordinamento tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale o territoriale è diventato sempre più stringente.

Altrettanto nota è la spinta al decentramento contrattuale, sostenuta anche dalle istituzioni dell’Unione europea.

Secondo alcuni si basa anche su questo la disposizione dell’articolo 8 del d. l. n. 138, convertito nella l. n 148 del 2011,

⁵ In questa fase di indagine, la comparazione non ha tenuto conto dell’intersetorialità del c.c.n.l. firmato da Cifa e Confsal. Il confronto verrà, pertanto, operato solo con il c.c.n.l. per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

sulla ‘contrattazione di prossimità’ e le conseguenti “specifiche intese, anche peggiorative”. La disposizione è stata fortemente contestata per il suo effetto dirompente sul sistema delle fonti del nostro ordinamento giuridico, in quanto consente di derogare non solo al contratto collettivo nazionale – secondo prassi frequentemente utilizzate e denominate ‘clausole di uscita’ – ma anche alla legge, sia pure nel rispetto della disciplina costituzionale e di quella proveniente dalle istituzioni europee e internazionali, per finalità e su materie specificamente indicate.

Dalla lettura combinata delle due disposizioni contrattuali (artt. 8 e 15) si rileva una forte spinta al decentramento collettivo, affiancato da ampi margini di derogabilità.

La prima disposizione parla di promozione di una “contrattazione di secondo livello” che “possa sempre più derogare al contratto collettivo nazionale”; mentre la seconda, chiaramente ispirata al disposto legislativo sopra richiamato, contiene un lunghissimo elenco di materie che, nell’ambito di obiettivi indicati, sono delegate al secondo livello e possono essere “anche peggiorative”.

Rispetto alla fonte legislativa, nel lungo elenco di materie affidate al contratto di secondo livello, sono inclusi ambiti importanti, ma che la disposizione legislativa non include, come:

- a)** la componente retributiva;
- b)** la parità di trattamento, la tutela del lavoro femminile

e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

c) la tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Sono tutte e tre deleghe di peso. Un commento aggiuntivo va fatto per ciascuna.

Intervenire in maniera derogatoria nei confronti della retribuzione potrebbe comportare significativi pregiudizi al livello stabilito nelle tabelle retributive, con conseguenze possibili sul piano della applicabilità della disciplina.

Per connessione va anche ricordato che nell'art. 53 è prevista una “retribuzione differenziata” per territori, che sembra una sorta di riedizione delle ‘gabbie salariali’, di dubbia tenuta nell’ordinamento attuale e nella prospettiva della fissazione del salario minimo.

L’intervento derogatorio su parità e pari opportunità sembra entrare in contraddizione rispetto all’impianto del documento contrattuale stesso, che proprio nel suo insieme dedica a queste tematiche particolare attenzione, da segnalare come aspetto fortemente apprezzabile e innovativo (vedi oltre). Vi sono inoltre vincoli provenienti dalla normativa dell’Unione europea. Vincoli ancora più stringenti, date le numerose disposizioni di dettaglio, si incontrano per quanto riguarda salute e sicurezza. Aumenta così il rischio di contrasto con la normativa proveniente dalle istituzioni dell’Unione europea, che su questo tema ha dedicato da lungo tempo particolare attenzione. A ben vedere, il lunghissimo elenco di materie

delegate al livello aziendale o territoriale sembra contenere un mix indistinto di interventi sia in senso peggiorativi sia in senso migliorativo.

Una chiarificazione che consenta di individuare le specifiche materie che possono essere oggetto di intervento derogatorio peggiorativo potrebbe sciogliere le perplessità, anche richiamando i contenuti della disposizione legislativa sulla ‘contrattazione di prossimità’ o in alternativa, confermando il rispetto del dettato legislativo e la derogabilità anche in peggio nei confronti del solo c.c.n.l.

A spingere in questa direzione va anche il rinvio ‘aperto’ collocato alla fine dell’elenco: “tutto quant’altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale” a garanzia di “maggiore occupazione, emersione dal lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell’occupazione”. A riguardo, si evidenzia l’ambiguità di detta previsione, che non consente di comprendere se il miglioramento sia parametrato alla tutela del lavoratore o alla realizzazione dei menzionati obiettivi. Le due prospettive non necessariamente coincidono, basti pensare alle retribuzioni di riallineamento volte all’emersione dall’irregolarità che pongono il lavoratore, seppur temporaneamente, al di sotto dello standard minimo o agli incrementi di flessibilità contrattuale, che incentivano l’occupazione ma allargano le maglie delle tutele nel singolo rapporto di lavoro.

Art. 18 – “Autoregolamentazione del diritto di sciopero”

Come è noto, oltre al riconoscimento in Costituzione del diritto di sciopero, nell’ordinamento nazionale vi è solo una legge che lo disciplini, senza peraltro individuarne la nozione: la l. n. 146 del 1990, riformata nel 2000, che regola il contemporamento tra diritto di sciopero e altri diritti costituzionali, da garantire nell’ambito dei servizi pubblici essenziali, individuati espressamente in un elenco tassativo di settori. La legge è frutto dei ‘codici di autoregolamentazione’ che Cgil, Cisl e Uil hanno elaborato nella seconda metà degli anni ’70, e che hanno dimostrato limiti di efficacia e ricadute controproducenti al punto da invocare l’intervento legislativo.

Parlare di autoregolamentazione del diritto di sciopero in altri settori è inusuale e potrebbe risultare fuorviante. Nella tradizione delle relazioni industriali presuppone l’individuazione di limiti esterni rappresentati dai diritti costituzionali da contemporare nei settori in cui lo sciopero prende in ostaggio l’utenza. Il testo della disposizione sembra avere ben altro obiettivo: “costruire nuove relazioni sindacali e sociali” con “l’intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori”, demandando all’Ente bilaterale “la definizione di un codice di condotta”.

Rientra nell’autonomia delle parti elaborarlo in sede di Ente bilaterale e sottoscriverlo. Definirlo ‘autoregolamentazione’ come quando era disciplina unilaterale

delle organizzazioni sindacali rischia di indurre in equivoci.

Sarebbe opportuno un titolo e una formulazione più chiari e questo proprio per rispettare l'esigenza di "chiarezza" di cui si parla nel testo.

Arts. 20, 21 e 22 – “Rappresentanze sindacali”, “R.S.A. Rappresentanze sindacali aziendali” e “R.S.U. Rappresentanze sindacali unitarie”

La disciplina dei lavoratori con compiti di rappresentanza è frammentata in tre distinti articoli del c.c.n.l., con una commistione tra 'rappresentanze sindacali' (art. 20), R.S.A. (art. 21) e R.S.U. (art. 22).

La disciplina legislativa (Statuto dei diritti dei lavoratori) rinvia, infatti, alla contrattazione collettiva la parte relativa all'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Probabilmente, l'intento dei tre distinti articoli contrattuali è quello di coprire tutte le possibili situazioni, uniformando i diritti e le tutele. L'effetto, tuttavia, non è quello della maggiore chiarezza, quanto di una sorta di moltiplicazione di organismi, peraltro esclusa dallo stesso Accordo interconfederale sottoscritto tra Confindustria e Confsal, in analogia a quello tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Sarebbe preferibile distinguere i rappresentanti con 'incarichi' esterni e quelli interni e inserire in un unico articolo la disciplina di RSU e RSA.

Parte Seconda, Titolo IV – “Diritti individuali”⁶

La previsione di un Titolo dedicato al tema delle discriminazioni e della tutela della libertà e dignità del lavoratore sul luogo di lavoro è certamente una scelta meritoria e da segnalare tra i punti di forza del contratto collettivo.

Quanto inserito all'interno del Titolo in esame presenta, tuttavia, alcune imprecisioni e dovrebbe essere coordinato alla luce del sistema normativo di riferimento. Sarebbe, inoltre, opportuno consolidare la coerenza con gli istituti, incidenti sul tema, disciplinati in altre parti del contratto.

Per quanto attiene, in particolare, l'art. 26 - “Divieto di discriminazioni”, si segnala come il sistema di fonti rilevanti non sia composto soltanto dalle disposizioni di rango costituzionale e dallo Statuto dei lavoratori (l'art. 15, qui non espressamente menzionato). Le fonti del diritto antidiscriminatorio, di matrice europea, includono altresì il d.lgs. n. 198/06 (Codice della pari opportunità tra uomo e donna), il d.lgs. n. 215/03 (per quanto riguarda le discriminazioni in base alla razza e origine etnica), il d.lgs. n. 216/03 (con riferimento alle discriminazioni in base a religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale). Si evidenzia, inoltre, la rilevanza, sul tema, anche del d.lgs. n. 286/98, che all'art. 43 vieta le discriminazioni basate su razza, appartenenza a un determinato gruppo etnico o linguistico,

⁶ Nell'indice il Titolo è indicato come Titolo III.

provenienza geografica, confessione religiosa o cittadinanza, e della l. n. 35/90, che vieta le discriminazioni basate sulla sieropositività.

Alla luce di questo (più) articolato sistema di fonti, la lista di fattori di rischio contemplata nell'art. 26 risulta incompleta (mancano ad es. le ragioni politiche e sindacali, l'età...) e imprecisa (ad esempio, il termine "convinzioni personali" è sostituito con "diverse convinzioni etiche di comportamento").

Rispetto all'art. 27 - "Azioni positive", considerato il riferimento alla necessità di superare le condizioni che provocano disparità di genere anche nel trattamento economico e retributivo, è da segnalare l'opportunità di un coordinamento interno con l'art. 55 - "Premio Presenze": l'inclusione, nel conteggio delle assenze, anche del "congedo parentale" (nel testo del contratto è denominato, non correttamente, come "astensione facoltativa per maternità"), può condurre, infatti, a una discriminazione indiretta di genere. La questione va debitamente esaminata, soprattutto a fronte della rilevanza ottenuta nell'ambito di alcune sentenze di merito (ad esempio, Trib. Torino 26 ottobre 2016, n. 1858, caso GTT Spa).

L'art. 28 si concentra sul tema delle convinzioni etico-religiose, evidenziando la necessità di evitare il contrasto tra tali convinzioni e le disposizioni di servizio. A riguardo, sarebbe opportuno valorizzare il coordinamento tra questa prospettiva di tutela e quella richiesta in seno al Testo unico della sicurezza sul

lavoro (d.lgs. n. 81/08) all'art. 28, ove si prevede l'obbligo di valutare anche i rischi connessi alla provenienza da altri Paesi. La valutazione dei rischi può, infatti, comportare la necessità di una programmazione dell'attività lavorativa che tenga in considerazione i rischi derivanti da alcune pratiche religiose, come ad es. il Ramadan.

Si noti, inoltre, come l'art. 28 d.lgs. 81/08, in materia di valutazione dei rischi, richieda di valutare anche i rischi connessi al genere e all'età.

La previsione di cui all'art. 29, rubricato “Lotta alle discriminazioni”, potrebbe sembrare ridondante rispetto a quanto già disposto in seno agli artt. 26, 27 e 28, ma risulta importante e da considerare migliorativa grazie alla possibilità di estendere la tutela oltre le discriminazioni (intese – in senso proprio – come disparità di trattamento illegittime basate sui fattori di rischio sopraccitati), così da includervi anche le ritorsioni (ossia gli atti datoriali basati su un movente vendicativo in conseguenza di una legittima richiesta/azione del lavoratore).

L'art. 30 – in tema di “politiche inclusive” per i disabili – andrebbe integrato richiamando l'obbligo di accomodamenti ragionevoli previsto dal d.lgs. n. 216/03. Tale obbligo ha un ambito di applicazione più esteso della l. n. 68/99, operando in connessione al concetto di disabilità fatto proprio dal diritto antidisminitorio attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia, più ampio di quello rilevante ai fini dell'accesso al

lavoro mediante il collocamento mirato.

Tenuto conto che, nel sistema delle fonti del diritto antidiscriminatorio, le molestie sono considerate come discriminazioni, se connesse a fattori di rischio, e così anche le moleste sessuali, parrebbe più corretto dal punto di vista sistematico includere all'interno del Titolo IV della Parte 2 anche il tema della tutela della dignità connessa a dette fattispecie. Il contratto collettivo prevede, invece, un riferimento alle stesse all'art. 93.

All'interno di questa disposizione si riscontrano, peraltro, le criticità rilevate nel Titolo IV: il concetto di molestie, distinto da quello di discriminazione e molestia sessuale, non è presentato con adeguata chiarezza e precisione, specie se si considera che lo stesso è specificamente definito dalla normativa nei d.lgs. n. 198/06, d.lgs. n. 215/03 e d.lgs. n. 216/03. È, inoltre, affidata all'ente bilaterale EPAR la facoltà di analizzare la problematica del mobbing, quando l'art. 28 d.lgs. n. n. 81/08, già citato, obbliga il datore di lavoro a valutare anche il rischio da stress lavoro correlato, derivante dall'esposizione ai pericoli di natura psico-sociale, tra cui rientra anche il mobbing.

Più in generale, l'impianto del c.c.n.l su questa parte è però da considerare apprezzabile, in quanto non si occupa solo di sanzioni disciplinari, ma di “gestione disciplinare”, e intende esplorare non solo i doveri del lavoratore, ma anche i suoi diritti.

Parte Terza, Titolo I, Capo I – Inquadramento del personale e disciplina delle mansioni

All’art. 38, la classificazione del personale risulta in parte non aggiornata (ad esempio, telescrittentista, stenodattilografo...) e priva dei profili di nuovo ingresso, in parte criticabile a causa dell’ampio utilizzo di una terminologia di genere (ad esempio, governante unica, guardarobiera, sfogliina...) che si pone in netto contrasto con i principi del diritto antidiscriminatorio sanciti dalla legge e ribaditi dallo stesso contratto collettivo (v. sopra)⁷.

Per quanto riguarda la disciplina delle mansioni, la normativa non è pienamente allineata con quella prevista ora dall’art. 2103 c.c. dopo la riforma del 2015. In alcuni casi le mancanze potrebbero richiedere un intervento di modifica.

In particolare, l’art. 44, alinea “Mansioni promiscue”, prevede che le mansioni esigibili da parte del lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo debbano essere comunque appartenenti al medesimo livello. In base alla disciplina legislativa, le mansioni esigibili che possono essere assegnate al lavoratore devono non solo rientrare nel medesimo livello di inquadramento, ma anche nella medesima categoria legale. E’ sì vero che quest’ultimo limite, posto a tutela del lavoratore, risulta di difficile operatività nell’ambito di un

⁷ Si segnala che il c.c.n.l. è stato sul punto già opportunatamente modificato, con aggiornamento dei profili e a correzione della terminologia.

sistema contrattuale, come quello adottato nel presente c.c.n.l. Cifa-Confsal, in cui la classificazione non conserva – sempre - il riferimento alle categorie legali di derivazione (ex impiegato, ex operai) (v. infra). Se questa è la ragione del mancato richiamo, non si comprende perché lo stesso sia, invece, mantenuto laddove si disciplina l’assegnazione a mansioni inferiori, come vedremo nella seconda parte in cui si comparano i c.c.n.l.

La lettura della parte dell’art. 44 relativa all’assegnazione a mansioni superiori si pone in termini migliorativi rispetto a quanto previsto dall’art. 2103 c.c.: la promozione automatica alla mansione superiore è riconosciuta, in alcune specifiche ipotesi dopo tre mesi anche non continuativi, e non dopo “sei continuativi”, e l’ipotesi escludente la maturazione del diritto è costituita dalla sostituzione di lavoratore “assente con diritto alla conservazione del posto” e non, invece, dalla più ampia ipotesi di sostituzione di lavoratore “in servizio”.

Art. 42 – “Periodo di prova”

La disposizione specifica che per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro. Solo rispetto ai lavoratori stagionali, si chiarisce l’impossibilità di stipulare un patto di prova se le mansioni sono le stesse del biennio precedente. Rispetto alla reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse parti, è

significativo ricordare come la giurisprudenza richieda la presenza di una finalità apprezzabile e non elusiva della legge (Cass. n. 25368/16). In particolare, si richiede la necessità di verificare elementi sopravvenuti/ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata (Cass. n. 3469/17). Ciò è tanto più difficile laddove il precedente rapporto tra le parti abbia avuto come oggetto le medesime mansioni (Cass. n. 17371/15).

Art. 63 – “Riposi settimanali, festività e riposi retribuiti”

La disposizione prevede la possibilità per il lavoratore di concordare la cadenza del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica laddove ciò dipenda da “specifiche credenze etico-religiose”.

Sarebbe opportuno migliorare la formulazione della causale (si può far riferimento alla “professione di una determinata religione”) ma ancor più si ritiene necessario eliminare la qualificazione del lavoratore in questione come “straniero”, come avviene al quarto comma.

Ancora, non risulta chiaro dalla lettura della disposizione se anche il lavoratore in questione benefici della maggiorazione salariale per il lavoro prestato nel diverso giorno di riposo settimanale concordato.

Capo III – “Genitorialità”

L’art. 74 disciplina sia il congedo di maternità sia il

congedo di paternità connesso alle ipotesi di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono/affidamento esclusivo del figlio. Sarebbe pertanto più corretto formulare la rubricazione dell'articolo (attualmente: Astensione obbligatoria per maternità) in modo da includere il riferimento a entrambi i congedi, utilizzando le nozioni del Testo unico in materia: congedo di maternità e congedo di paternità. Con netto miglioramento rispetto al quadro legislativo, l'art 74 affianca ai casi gravi sopra elencati anche il "grave e comprovato impedimento della madre", riconoscendo il "diritto a un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari", periodo che viene fatto corrispondere "al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre". In realtà tale disciplina è disponibile alle parti, ma non per la parte di riconoscimento dell'indennità a carico dell'Inps. L'art. 75 meritoriamente conferma la previsione legislativa a favore dei lavoratori padri, ma non è allineata con le modifiche più recenti che hanno visto un incremento dei giorni di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità. L'art. 76 include nell'ambito della disposizione sui congedi parentali anche il congedo per la malattia del figlio, che la legislazione e il c.c.n.l. comparato distingue invece con una regolamentazione separata.

Art. 88 - Adempimenti attuativi (connessi alla sicurezza sul lavoro)

La disposizione demanda all'ente bilaterale EPAR

“l’asseverazione dei documenti di DVR, la gestione rischi e la documentazione connessa ai modelli di gestione e organizzazione della sicurezza”.

In particolare, come confermato dall’art. 169, agli EPAR territoriali sono assegnate “le funzioni descritte nell’art. 51 d.lgs. n. 81/08”.

L’art. 51 del d.lgs. n. 81/08 consente di effettuare «l’asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività» agli organismi paritetici di cui all’articolo 2, comma 1, lettera ee), ossia «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Questa nozione, per come qui utilizzata, incrementa la somiglianza con quella che fa riferimento alla ‘maggiore rappresentatività’ e, quindi, anche l’ambiguità legislativa.

Nel c.c.n.l. comparato non è prevista una specifica disposizione sul punto. Si prevede, d’altra parte, che tra le funzioni dell’ente bilaterale nazionale di cui all’art. 18 rientri anche “promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell’ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali”.

Art. 91 – “Distacco”

Ai sensi dell’art. 30, comma 1, d.lgs. n. 276/03, «l’ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa».

Nel contratto collettivo, all’art. 91, la definizione di distacco è riformulata, e in qualche modo alterata, poiché l’invio del dipendente da parte del datore è ivi previsto non “per soddisfare un proprio interesse” bensì “per l’espletamento delle obbligazioni contrattuali operate dal datore di lavoro”. Le due causali non necessariamente coincidono; basti pensare all’ipotesi del distacco operato, nell’interesse del distaccante, per riqualificare il lavoratore e far acquisire allo stesso nuove professionalità o una formazione in un determinato campo.

Art. 92 – “Reperibilità”

Da un punto di vista sistematico, l’istituto della reperibilità dovrebbe essere collocato nell’ambito della disciplina dell’orario di lavoro e non di quella delle trasferte e trasferimenti.

Parte Quarta, Titolo II - “Collaborazioni coordinate e continuative”

Alla luce del quadro normativo modificato dalla l. n. 81/17, la disciplina di cui agli artt. 133 ss. solleva alcuni

interrogativi sotto il profilo dell'inquadramento sistematico.

Il titolo II della Parte quarta è espressamente dedicato alle “Collaborazioni coordinate e continuative”. Si noti che, dopo le modifiche del 2017, tale fattispecie è definita dalla normativa all’art. 409 cpc come rapporto di collaborazione che si concreta «in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa».

Se nel titolo si fa riferimento alle co.co.co., la fattispecie a cui parrebbe, invece, rivolta la disciplina di cui agli artt. 133 ss. sembrerebbe diversa. Si tratterebbe, nello specifico, della “collaborazione organizzata dal committente” di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/15, ivi definita come rapporto di collaborazione che si concreta «in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». È quanto si evince dalla lettura dell’art. 133, atto a definire il campo di applicazione della disciplina. L’art. 133 specifica, infatti, che la disciplina del Titolo II è introdotta “in relazione alle particolari esigenze produttive e organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del d.lgs. n. 81/15”. L’art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/15 stabilisce,

segnatamente, che siano sottratte alla disciplina del lavoro subordinato, altrimenti estesa alle collaborazioni etero-organizzate ai sensi del comma 1 dell'art. 2, «le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore». E' chiaro dalla lettura dell'art. 2 d.lgs. n. 81/15 che la fattispecie rispetto alla quale può essere operato, ai fini derogatori, l'intervento regolativo della contrattazione è la stessa del comma 1, ossia la collaborazione etero-organizzata. Alla stessa, quindi, anche il contratto collettivo in esame afferma di riferirsi. La deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/15 è prevista, del resto, proprio perché il collaboratore, in questo caso, pur assoggettato all'etero-organizzazione del committente, beneficia comunque delle tutele disposte dalla contrattazione collettiva e non necessita quindi di un'estensione (parziale/modulare, stando alla più recente giurisprudenza sui rider) delle regole del lavoro subordinato.

Partendo da queste considerazioni, e nonostante la disciplina prevista dal contratto collettivo in esame al Titolo II si allinei per lo più con quella prevista dalla maggior parte dei c.c.n.l. intervenuti sul tema, pare opportuno riflettere su alcuni aspetti. Anzitutto, il fatto che il titolo II si riferisca alle co.co.co. mentre il testo dell'art. 133 alle collaborazioni etero-organizzate

pone un problema interpretativo: soprattutto dopo le modifiche apportate dalla l. n. 81/17 all'art. 409 cpc, la linea di demarcazione tra le due fattispecie è, infatti, netta; le stesse sono distinte e non sovrapponibili.

A quale fattispecie si sta facendo riferimento? La collaborazione autonoma di cui all'art 409 cpc o la collaborazione etero-organizzata di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/15?

La lettura del Titolo II non consente di sciogliere l'interrogativo. Da un lato, infatti, come detto, il riferimento all'art. 2 d.lgs. n. 81/15 presuppone che si sia in presenza di etero-organizzazione e ciò potrebbe sembrare confermato, a tratti, anche nell'articolato normativo, che prevede l'indicazione nel contratto de "i tempi e modalità di accesso ai locali del committente". Dall'altro lato, nella disciplina non si menziona mai un potere di etero-organizzazione del committente, ma si citano l'autonomia del collaboratore e le "modalità di coordinamento", da indicare nel contratto (modalità che, ai sensi dell'art. 409 cpc, dovrebbero essere stabilite di comune accordo tra le parti). Ma se davvero si tratta di mere collaborazioni autonome, non etero-organizzate, quale funzione può avere l'attivazione della deroga?

Laddove un rapporto di lavoro autonomo, per le modalità con cui è svolto, sia riconducibile alla fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 cpc, così come specificata dall'intervento legislativo ex l. n. 81/2017,

lo stesso è già di per sé sottratto al meccanismo di estensione delle tutele del lavoro subordinato. La necessità di stabilire una deroga all'operatività del meccanismo di estensione ricorre solo laddove la collaborazione non sia connotata dalle caratteristiche di autonomia richieste dall'art. 409 cpc ma si caratterizzi, invece, per un'azione unilaterale di organizzazione operata dal committente (sia cioè una collaborazione etero-organizzata).

A prescindere dalla risposta all'interrogativo posto, si dubita in ogni caso della possibilità per la contrattazione collettiva di attivare la deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/15 senza una specificazione delle "particolari esigenze produttive ed organizzative del settore" che la giustifichino. Nel caso in esame, si riscontra una mera riproposizione della formula generale prevista dalla legge.

Potrebbe essere opportuno declinare meglio i contenuti della collaborazione etero-organizzata, come previsto dalla legge, e separatamente quelli della collaborazione auto-organizzata, rientrante nel campo di applicazione della legge sul lavoro autonomo non imprenditoriale (l. n. 81/17). Disciplinare anche la seconda ipotesi risulterebbe innovazione contrattuale, anche se non va nascosto che la giurisprudenza della Corte di giustizia europea ha adottato finora orientamento contrario.

Art. 110 – “Licenziamento per giustificato motivo”

La disposizione prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si abbia “nel caso di soppressione

del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario)”. In realtà, la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo plurimo si applica fino a un massimo di quattro (non cinque) lavoratori. Laddove si preveda il licenziamento di cinque lavoratori trova già applicazione la disciplina del licenziamento collettivo. Ai sensi dell’art. 24, comma 1, l. n. 223/91, infatti, la procedura di licenziamento collettivo si applica «alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell’arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell’ambito del territorio di una stessa provincia... riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione».

Art. 163 – “Lavoro agile”

In linea generale, dal punto di vista sistematico, la fattispecie del Lavoro agile non può essere collocata nell’ambito del contratto a tempo parziale né tra i contratti atipici. Ai sensi dell’art. 18, l. n. 81/17, infatti, essa costituisce una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato che può essere concordata in qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato, tipico o atipico. La relativa disciplina potrebbe essere pertanto inserita come capo autonomo del Titolo II –

Gestione del rapporto di lavoro – all’interno della parte terza.

Entrando nel merito della normativa contrattuale, all’art. 163 dovrebbe essere specificato che devono in ogni caso essere rispettati i limiti posti dalla legge e dal contratto collettivo alla durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, in coerenza con quanto stabilito dal menzionato art. 18, l. 81/17.

Si segnala il potenziale collegamento con la competenza delegata alla contrattazione di secondo livello in tema di “modalità di assegnazioni del carico di lavoro” (art. 15). Proprio la quantificazione dei carichi di lavoro può infatti consentire il rispetto dei limiti di durata giornaliera della prestazione pur in presenza di una organizzazione priva di precisi vincoli di orario.

2. Il confronto con la contrattazione collettiva comparabile

ASPETTI MIGLIORATIVI

Il primo aspetto migliorativo che balza agli occhi è la semplificazione a largo raggio:

- del linguaggio, comprensibile anche ai meno esperti;
- dei contenuti;
- della struttura.

Particolarmente efficace si presenta quello che possiamo definire come ‘art. zero’: la ‘Premessa’ spiega sinteticamente, ma chiaramente, le linee di politica sindacali perseguitate, gli

obiettivi e le modalità per raggiungerli, anche con strumenti ulteriori come l'ente bilaterale.

Altrettanto può dirsi per la connessione tra linguaggio e impianto metodologico, particolarmente efficace nella partizione dedicata alla Genitorialità, alla Gestione disciplinare e alle Politiche attive del lavoro.

Gli aspetti migliorativi riguardano numerosi istituti, come:

- Artt. 16-17 - “Gestione dei conflitti/Controversie interpretative”

La disciplina risulta più articolata e dettagliata rispetto a quanto disposto sul punto, peraltro nella premessa generale, all'interno del c.c.n.l. confrontato.

- Art. 21 - “Permessi retribuiti per componenti RSA”

La tutela è migliorativa rispetto a quella prevista all'art. 23 del c.c.n.l. confrontato. In particolare, si stabilisce che i permessi siano riconosciuti a 2 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti (solo 1 dirigente fino ai 200 dipendenti, invece, ai sensi dell'art. 23 del c.c.n.l. confrontato); a 4 dirigenti laddove siano superati i 200 dipendenti (solo 1 dirigente ogni 300 dipendenti ai sensi dell'art. 23 del c.c.n.l. confrontato).

- Art. 52 - “Scatti di competenza”

Si ritiene interessante e innovativa la scelta di sostituire i meccanismi automatici degli scatti di anzianità (previsti, ad

esempio, dall'art. 192 del c.c.n.l. confrontato) con un sistema premiale collegato alla dimensione della formazione.

- **Art. 77 - “Part-time dopo la gravidanza”**

L'ambito di applicazione del diritto è più ampio: può essere infatti riconosciuto al 5%, anziché al 3% (come disposto dall'art. 90 c.c.n.l. confrontato), della forza occupata nell'unità produttiva.

- **Art. 80 - “Periodo di comporto”**

Si prevede per le malattie di particolare gravità, individuate dall'EPAR, una possibile estensione del periodo di comporto fino a 24 mesi. Se nel c.c.n.l. confrontato questa possibilità di estensione non è prevista, si segnala, d'altra parte, come nello stesso, all'art. 181-bis, si disponga, per chi affetto da patologie gravi (ossia che comportano terapie salvavita), un indennizzo per i primi 60 giorni del periodo di aspettativa non retribuita per malattia di cui all'art. 181 (nel c.c.n.l. Cifa-Confsal il periodo di aspettativa non retribuita per malattia è disciplinato dall'art. 83 e non prevede tale indennizzo).

- **Art. 84 - “Cessione di ferie per malattia”**

L'istituto, introdotto in attuazione dell'art. 24 d.lgs. 151/15, non è previsto nel c.c.n.l. confrontato.

- **Art. 97 - “Provvedimenti disciplinari”**

È interessante che si preveda, a specificazione del carattere tempestivo della contestazione, un termine entro cui adottarla. Detta previsione è assente nel c.c.n.l. confrontato, ove d'altra parte la durata complessiva del procedimento disciplinare

risulta più breve.

- Art. 64 - “Permessi retribuiti ROL”

A differenza del c.c.n.l. comparato, che all'art. 146 stabilisce un riconoscimento delle ore di permesso (ulteriori rispetto a quelle connesse alle festività soppresse) in misura pari al 50% nei primi anni di assunzione, il c.c.n.l. Cifa-Confsal non prevede questa riduzione.

- Art. 69 - “Congedo per la formazione”

Rispetto al c.c.n.l. comparato, che all'art. 160 disciplina il medesimo istituto, il c.c.n.l. Cifa-Confsal prevede un'estensione dai 30 ai 60 gg del termine entro il quale presentare la richiesta laddove il congedo abbia una durata superiore ai 10 giorni, non solo 5.

- Art. 71 - “Diritto allo studio”

Si dispone che nelle aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di studio siano comunque riconosciuti a un solo lavoratore nel corso dell'anno. Nel c.c.n.l. comparato, all'art. 159, si prevede lo stesso disposto anche per aziende di maggiore dimensione, ossia che occupino segnatamente da 30 a 49 dipendenti.

- Capo III – “Genitorialità”

A differenza del c.c.n.l. comparato, l'art. 74 prevede l'integrazione al 100% dell'indennità per “l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità”. Al di là dell'utilizzo dell'ormai superata nozione di ‘astensione obbligatoria’, il trattamento è più favorevole, dato che non è limitato ai soli

“primi cinque mesi”.

L’art. 76, nel disciplinare i congedi parentali, riprende il trattamento previsto a livello legislativo, stabilendo per la richiesta di fruizione un termine di preavviso di almeno 10 giorni. A riguardo, si segnala che la legge richiede almeno 5 giorni, il c.c.n.l. Cifa-Confsal almeno 10 giorni, il c.c.n.l. comparato almeno 15 gg.

L’art. 76 include nell’ambito della disposizione sui congedi parentali anche il congedo per la malattia del figlio. Rispetto a quanto previsto dall’art 47 d.lgs. n. 151/01 e dal c.c.n.l. comparato all’art. 187 (Permessi per assistenza al bambino), si aumenta da 5 a 7 giorni lavorativi all’anno il limite per il congedo legato a malattie di ogni figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

- Art. 90 - “Trasferimento”

Si dispone, in caso di trasferimento a più di 30 km dalla sede di assunzione, il diritto dei lavoratori con più di 50 anni a essere trasferiti per ultimi. Nel c.c.n.l. comparato si prevede solo per i quadri la possibilità per il lavoratore con più di 55 anni di opporsi al trasferimento, e solo in caso di gravi e comprovati motivi (art. 112).

- Contratti atipici

a) Apprendistato

Per l’apprendistato di secondo tipo (professionalizzante) si prevede una durata minima del contratto (assente nel c.c.n.l. comparato) e una durata massima di 36 mesi (nel c.c.n.l.

comparato si prevede che per alcune figure professionali la durata arrivi a 48 mesi, art. 55).

Non si prevede alcuna riduzione dei permessi retribuiti, a differenza del c.c.n.l. comparato, che prevede un riconoscimento al 50% dei permessi “ulteriori” rispetto a quelli connessi alle festività soppresse, decorsa peraltro la metà della durata del contratto (art. 52).

All'art. 122 si escludono le qualifiche più basse dall'ambito di applicazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (si segnala che, probabilmente, si dovrebbe integrare la disposizione con un riferimento anche ai livelli 6 e 7). Una siffatta disposizione non è presente nel c.c.n.l. comparato. Non si prevede, invece, l'esclusione di alcuna qualifica dall'ambito di applicazione dell'apprendistato professionalizzante, come al contrario disposto nel c.c.n.l. comparato all'art. 42.

b) Part-time

All'art. 160, si prevede per determinate categorie di soggetti un vero e proprio diritto (e non una mera priorità, come ai sensi dell'art. 8, comma 4, d.lgs. n. 81/15) alla trasformazione del rapporto in un rapporto part-time. Il c.c.n.l. comparato, che peraltro non risulta aggiornato rispetto al quadro normativo vigente, nulla dice a riguardo.

All'art. 156, rispetto alla sottoscrizione di clausole elastiche, il diritto al ripensamento è riconosciuto al lavoratore trascorsi almeno 5 mesi (non 6 mesi, come nel CCNL

comparato, art. 85), mentre il limite di variazione in aumento della durata della prestazione connessa all'applicazione delle clausole elastiche è fissato, come per legge, al 25% della normale prestazione annua (e non al 30% come nel c.c.n.l. comparato all'art. 85).

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO

Art. 38 – “Classificazione del personale”

Come nel c.c.n.l. comparato, si prevede una classificazione del personale in 8 livelli, con indicazione, per ciascuno, di una declaratoria generale e di un lungo elenco di profili esemplificativi. Come nel c.c.n.l. comparato, solo in alcuni casi è possibile individuare, per tali profili, la categoria legale di appartenenza. Ciò rende difficile applicare uno dei limiti allo ius variandi individuato in seno all'art 2103 c.c. riformato, che proprio alla categoria legale di appartenenza fa riferimento per limitare sia la mobilità orizzontale sia l'assegnazione a mansioni inferiori. All'art. 100-bis, il c.c.n.l. comparato prevede una classificazione specifica e aggiornata per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva nell'information and communication technology.

Si segnala che nel c.c.n.l. comparato, all'art. 15, si stabilisce che un'apposita sottocommissione della Commissione paritetica nazionale individui “figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di

innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza”. A riguardo, all’art. 10, si dispone che a livello aziendale possano essere oggetto di esame, ove già non previste nel c.c.n.l., le eventuali qualifiche specifiche dell’azienda; per le figure di interesse aziendale che assumano significato e valenza generali le parti di livello aziendale riporteranno all’anzidetta sottocommissione le valutazioni in merito anche fornendo adeguate proposte.

Nell’ambito del c.c.n.l. Cifa-Confsal una analoga funzione pare svolta dall’EPAR, attraverso la Commissione di indirizzo settoriale (CIS) Nazionale. All’art. 166, infatti, si stabilisce che “l’EPAR potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione [...] anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell’attività settoriale ovvero in materia [...] di innovazioni tecnologiche”.

Si ritiene opportuno evidenziare e chiarire maggiormente questo passaggio, anche nel rapporto con la contrattazione decentrata, a cui, ai sensi dell’art. 15, è demandata anche la “definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del c.c.n.l.”.

Art. 38 – “Classificazione del personale – Quadri”

Non è prevista l’assicurazione per i quadri anche per la copertura spese e assistenza legale, come invece nel c.c.n.l. confrontato all’art. 110.

Art. 42 – “Periodo di prova”

La durata massima del periodo di prova per il personale inquadrato al secondo e terzo livello è di 90 giorni, anziché 60 (art. 106 c.c.n.l. comparato). Diversamente da quanto disposto nel c.c.n.l. comparato, inoltre, non è specificato che per i quadri e primo livello il periodo deve essere computato in giorni di calendario e non di lavoro effettivo.

Art. 62 – “Modalità di fruizione (banca delle ore)”

A differenza del c.c.n.l. comparato, che disciplina l’istituto della banca delle ore all’art. 129 e nulla dice a riguardo, il c.c.n.l. Cifa-Confsal prevede che il datore, entro la fine di ciascun anno, individui il periodo entro il quale il lavoratore debba procedere alla fruizione delle ore residue maturate. Nella medesima disposizione, si stabilisce altresì che la compensazione tra periodi di superamento e periodi di diminuzione dell’orario contrattuale debba essere disposta entro 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità oraria. Parrebbe configurarsi una sovrapposizione tra l’istituto della banca delle ore e l’istituto dell’orario multipperiodale, che nel c.c.n.l. comparato è invece disciplinato a parte, in modo articolato, agli artt. 125 ss.

Art. 63 – “Riposi settimanali, festività e riposi retribuiti”

Nel c.c.n.l. comparato, la disciplina del lavoro

domenicale è più articolata e più aderente alle necessità di apertura domenicale dei negozi che si presentano a livello legislativo. Proprio a riguardo, all'art. 141 il c.c.n.l. comparato riconosce il diritto all'esonero ad alcune categorie di soggetti con carichi di cura, diritto non previsto, invece, nel c.c.n.l. Cifa-Confsal.

Art. 64 – “Permessi retribuiti ROL”

Si dispone il diritto a 16 ore annue di permessi retribuiti ulteriori rispetto a quelli connessi alle festività sopprese (32 ore). Nel c.c.n.l. comparato, all'art. 146, l'incremento di 16 ore è previsto per le aziende con più di 15 dipendenti, mentre per quelle fino a 15 dipendenti si stabilisce il diritto a fruire di ulteriori gruppi di permessi per complessive 56 ore annuali.

Art. 65 – “Permessi per decesso e grave infermità”

Il termine entro il quale il lavoratore è tenuto a presentare idonea certificazione medica, in caso di richiesta del permesso per grave infermità, è di 7 giorni, e non di 10 come ai sensi dell'art. 156 del c.c.n.l. comparato. Inoltre, manca una disposizione che escluda, dal computo dei giorni del permesso, sia i giorni festivi, sia i giorni non lavorativi, come invece stabilito dal menzionato art. 156.

Art. 67 – “Congedi e permessi per handicap”

Ferma restando, in ogni caso, l'applicabilità della

normativa di cui all'art. 33, l. n. 104/92, la disciplina del c.c.n.l. comparato, all'art. 164, richiama, espressamente, anche il riferimento agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità, previsto in seno al testo legislativo. Sempre all'art. 164, il c.c.n.l. comparato estende il prolungamento del congedo parentale fino agli 8 anni di età del bambino e prevede il riconoscimento del diritto anche in caso di ricovero ospedaliero, laddove la presenza dei genitori sia richiesta dai sanitari.

Art. 69 – “Congedo per la formazione”

Se il c.c.n.l. Cifa-Confsal conferma il testo legislativo di all'art 5 L. n. 53/00, riconoscendo il diritto al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità, il c.c.n.l. comparato, all'art. 160, abbassa la soglia di maturazione del diritto ai 4 anni di anzianità. Si potrebbe rilevare un'incongruenza nel c.c.n.l. Cifa-Confsal considerato come ai sensi dell'art. 70 bastino 4 anni di anzianità per maturare il diritto all'aspettativa non retribuita (di massimo 6 mesi) per riconosciute necessità personali o familiari. Non è prevista l'aspettativa per tossicodipendenza, specificamente disciplinata invece dall'art. 163 dal c.c.n.l. comparato.

Capo III – “Genitorialità”

In tema di congedi parentali, l'art. 76 non cita l'ipotesi, comunque prevista ex lege dall'art. 36 d.lgs. n. 151/01, di fruizione del diritto in caso di adozioni e affidamenti. Non si

prevede, inoltre, alcuna disposizione specifica per le adozioni internazionali, diversamente dal c.c.n.l. comparato che all'art. 188-bis stabilisce il diritto a un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni durante il periodo di permanenza all'estero.

Capo IV – “Trasferte e trasferimenti”

La disciplina delle trasferte (art. 89) è più concisa rispetto a quella prevista nel c.c.n.l. comparato (art. 167). La differenza più rilevante si osserva rispetto al trattamento economico. Mentre il c.c.n.l. Cifa-Confsal dispone solo il rimborso delle spese e un'indennità di disagio laddove il lavoratore in trasferta sia occupato in più sedi di attività dell'azienda dislocate nell'ambito della stessa provincia, nel c.c.n.l. comparato non si stabilisce alcuna indennità di disagio, ma si prevede, in via generale, quanto stabilito per il trasferimento, ossia, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la facoltà per il datore di corrispondere, per le spese di vitto e alloggio, una diaria, nella misura specificamente quantificabile in base all'art. 167, in luogo del rimborso a piè di lista.

Anche la disciplina del c.c.n.l. Cifa-Confsal relativa al trasferimento (art. 90) è semplificata e concisa rispetto a quella prevista nel c.c.n.l. comparato, che peraltro differenzia il trattamento normativo ed economico in ragione del livello di inquadramento (con una disciplina ad hoc per i quadri, art. 112) e della posizione lavorativa (ad esempio, lavoratore con

responsabilità di direzione esecutiva, art. 170).

In tal senso, la previsione di un generale preavviso di almeno 20 gg nel c.c.n.l. Cifa-Confsal risulta peggiorativa rispetto a quanto stabilito nel c.c.n.l. comparato a tutela dei quadri (60 gg/80 gg se familiari a carico, art. 112) o di chi ha responsabilità di direzione esecutiva laddove si determini un cambio di residenza (45 gg/70 gg se familiari a carico). D'altra parte, si potrebbe osservare come nel CCNL comparato non sussista, per gli altri lavoratori, un generale diritto di preavviso.

Nel c.c.n.l. Cifa-Confsal, risulta peggiorativa la mancata previsione di un criterio per la quantificazione della diaria (alternativa al rimborso a pié di lista), nonché la mancata previsione del rimborso, per un periodo di massimo 9 mesi, dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza (così, invece, nel c.c.n.l. comparato all'art. 170). In caso di trasloco, il diritto a percepire la diaria/rimborso è esteso inoltre a 5 giorni dall'arrivo del mobilio, e non a 8 giorni come nel c.c.n.l. comparato.

Flessibilità in entrata

Si consente un maggior utilizzo di contratti flessibili.

Segnatamente, all'art. 133 parrebbe attivata la deroga prevista dal legislatore per le **collaborazioni etero-organizzate** (in tal modo sottratte dalle regole del lavoro subordinato, ma sulla questione vedi *supra*); all'art. 142 si attiva la possibilità di

utilizzare il **lavoro intermittente** per causali oggettive. Entrambi gli interventi di flessibilità non trovano sede nel c.c.n.l. confrontato. Ancora, si prevedono percentuali di contenimento dei **contratti a termine** più alte rispetto a quelle individuate dalla legge all'art 23 d.lgs. n. 81/15 e dal c.c.n.l. comparato all'art. 63. All'art. 149, il c.c.n.l. Cifa-Confsal prevede, in particolare, da 0 a 5 dipendenti, il tetto di 2 lavoratori a termine; oltre i 5 dipendenti, il tetto del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato. Nel c.c.n.l. comparato, così come a livello legislativo, si prevede il tetto del 20%. Si segnala che, a differenza di quanto previsto a livello legislativo e dal c.c.n.l. comparato, non si coordina detta percentuale di contenimento con quella dei lavoratori somministrati a termine. In particolare, deve rilevarsi come all'art. 31 d.lgs. n. 81/08 si stabilisca che “salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23, il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato”. Attualmente il c.c.n.l. non prevede alcuna disciplina specifica per il lavoro somministrato, rinviando a eventuali futuri accordi integrativi (art. 141). L'assenza di una disposizione sul punto può però incidere negativamente sull'operatività del suddetto tetto del 40% previsto nell'ambito della disciplina del lavoro a termine.

Nel caso del **part-time**, non sono fissati limiti di

riduzione dell'orario, come invece nel c.c.n.l. comparato all'art. 72. Si prevede, inoltre, che in caso di operatività delle clausole elastiche le maggiorazioni retributive non sia riconosciute in alcune ipotesi, tra cui rientra quella del carattere strutturale della modifica, pur accettata dal lavoratore, e un "generico" riassetto complessivo dell'orario che interessa l'intera azienda⁸.

All'art. 164, si prevede l'istituto del "**contratto di lavoro extra o di surroga**" (art. 164), definito dal collegamento causale con l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, aventi ad oggetto una lista di attività integrabile a livello di contrattazione decentrata. Si prevede la sua alternatività all'ex-lavoro accessorio (sul punto è necessario l'aggiornamento con il rinvio al contratto di lavoro occasionale), un importo retributivo minimo, pari a una retribuzione giornaliera corrispondente a 4 ore, la precedenza nell'assunzione a lavoratori non occupati.

All'art. 165 si fornisce una definizione di **lavoro stagionale** ai fini dell'applicazione delle deroghe consentite ex lege alla disciplina del lavoro a termine. In particolare, si definiscono come "aziende di stagione" quelle che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno non inferiore a 3 mesi. Si osserva come tale disciplina manchi nell'ambito del c.c.n.l. comparato, dove tuttavia si stabilisce, all'art. 66-bis, per

⁸ Si segnalano a riguardo alcuni refusi, in particolare l'uso, non più corretto dopo le modifiche legislative apportate dal d.lgs. 81/15, del termine clausola "flessibile" e un riferimento, fuori contesto, agli studi medici.

le aziende situate in zone a prevalente vocazione turistica la possibilità di assumere lavoratori a termine senza essere vincolate dalle limitazioni quantitative. In una prospettiva di miglioramento, con riguardo alla disciplina **dell'apprendistato**, all'art. 118, laddove si individuano le ipotesi escluse dal computo della base di calcolo dei limiti numerici, si potrebbe inserire anche il rapporto di lavoro cessato per risoluzione consensuale, come nel c.c.n.l. comparato (art. 46). Questo ci porta a riflettere sui vari rivoli di cui si compone il trattamento economico complessivo (e non solo).

Trattamento economico

a) Deroghe ai minimi retributivi

La questione dell'interpretazione e dell'applicazione del principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione sancito dal comma primo dell'art. 36 Cost. è ampiamente discussa in dottrina e giurisprudenza. Il dibattito abbraccia una pluralità di profili. Se ne richiameranno di seguito alcuni, funzionali all'analisi contrattuale che ci occupa.

Innanzitutto, può essere significativo ricordare che alcune sentenze hanno riconosciuto la possibilità per il datore di convenire a livello individuale minimi retributivi inferiori rispetto a quelli stabiliti dal c.c.n.l. in ragione delle condizioni oggettive in cui è prestato il lavoro, quali ad esempio il contesto socio-economico del territorio e il costo della vita inferiore, le dimensioni dell'azienda e la natura artigianale dell'impresa

(non, invece, le condizioni del mercato del lavoro locale, considerato che, altrimenti, si andrebbe surrettiziamente a legittimare lo sfruttamento del dipendente connesso proprio alla sua debolezza socio-economica nel mercato).

In secondo luogo, può essere utile richiamare l'esperienza dei contratti di riallineamento, caratterizzata dalla promozione a livello legislativo di contratti collettivi decentrati, posti in deroga temporanea ai minimi tabellari del c.c.n.l., nella prospettiva di una progressiva regolarizzazione dello standard retributivo, a incentivo dell'emersione dal sommerso.

Ancora, è importante sottolineare come una parte della dottrina abbia escluso che il primo comma dell'art. 36 Cost. ponga dei limiti, oltre che all'autonomia individuale, anche all'autonomia collettiva, nella fissazione degli standard tabellari, nella differenziazione degli stessi, a livello nazionale, in ragione delle diverse caratteristiche degli ambiti territoriali, o nella deroga negoziata, in sede decentrata, in ragione di obiettivi di occupazione, emersione dal sommerso, crisi e ristrutturazioni aziendali. In tale prospettiva, se si esclude in linea generale la possibilità di un sindacato giudiziale sulla conformità delle determinazioni dell'autonomia collettiva al parametro costituzionale dell'adeguatezza, si rileva, tuttavia, come l'intervento del giudice potrebbe giustificarsi laddove l'autonomia collettiva non fosse autentica o genuina, in ragione della scarsa rappresentatività degli agenti sindacali.

In continuità con quest'ultima posizione interpretativa,

può richiamarsi la giurisprudenza che ha riconosciuto la legittimità delle clausole dei contratti collettivi che consentivano una decurtazione della retribuzione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (cfl) per i 15 mesi successivi alla trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, quale incentivo alla loro stabilizzazione.

Il tema è delicato, controverso, si apre a molteplici posizioni interpretative e si espone alle altalenanti e disomogenee letture giurisprudenziali.

Le soluzioni ai diversi interrogativi sarebbero, inoltre, da ridiscutere e verificare laddove ci fosse un intervento sul tema del legislatore, come pare ora imminente, con l'introduzione di un salario minimo legale.

Ferme queste considerazioni, può essere significativo in questa sede affrontare la questione in una prospettiva comparata, confrontando il sistema di differenziazione dei minimi retributivi stabilito dal contratto collettivo sottoscritto da Cifa e Confsal con quanto previsto nel c.c.n.l. concluso tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

La comparazione sarà effettuata, prima, rispetto alla previsione di deroghe ai minimi tabellari predisposte su base o articolazione territoriale, stabilite già in seno al c.c.n.l. o consentite attraverso intese a livello decentrato (a), poi con riguardo ai sistemi di deroga ai minimi tabellari predisposti, già a livello nazionale, rispetto ad alcune tipologie di lavoratori per incentivarne l'assunzione/stabilizzazione (b).

a) Nell'ambito del c.c.n.l. confrontato, in particolare ai sensi dell'accordo di rinnovo del 26 febbraio 2011, è prevista la possibilità di realizzare, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, intese territoriali o aziendali derogatorie. Tra le materie che possono essere oggetto di siffatta negoziazione non è, tuttavia, incluso il trattamento economico (Parte 9, Secondo Livello Di Contrattazione – Contenuti, Accordo di rinnovo del 26 febbraio 2011).

In una distinta disposizione (rubricata Crisi, Sviluppo, Occupazione, Mezzogiorno) è ancora prevista la possibilità di stipulare intese territoriali o aziendali con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del c.c.n.l., ai fini del superamento di situazioni di crisi, sviluppo economico e occupazionale, avvio di nuove attività/ristrutturazione, emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi. Si precisa che tali intese possono riguardare specificamente anche aree del Sud Italia. Anche in questa sede, tuttavia, si stabilisce che non possano essere oggetto di deroga le disposizioni contrattuali relative alla normale retribuzione (art. 193 ss.) nonché alle mensilità supplementari (artt. 207 e 208, Parte 12, Crisi, Sviluppo, Occupazione, Mezzogiorno, Accordo di rinnovo del 26 febbraio 2011).

Diversamente, nell'ambito del c.c.n.l. sottoscritto da Cifa-Confsal, non solo tra le materie delegate alla contrattazione di secondo livello (art. 15), con possibilità di intese peggiorative aventi a oggetto la modifica di istituti economici del c.c.n.l.,

sono incluse le “politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali”; è già il c.c.n.l. stesso, all’art. 53, a prevedere – pur in via sperimentale - un regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate.

b) Nell’ambito del c.c.n.l. confrontato, l’unica ipotesi, ulteriore rispetto al contratto di apprendistato, in cui è prevista la possibilità di un sotto-inquadramento del lavoratore in ingresso è quella del “contratto a tempo determinato di sostegno all’occupazione”, di cui all’art. 69-bis. L’istituto è riservato a «soggetti che, ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punto 18, lett. a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l’accesso a misure di sostegno al reddito». Si prevede, in particolare, la possibilità di stipulare un contratto a termine di 12 mesi, connotato da un obbligo datoriale di favorire l’inserimento del lavoratore con una formazione specifica di 16 ore. Per i primi sei mesi il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà di 2 livelli inferiori; per il restante periodo, sarà, invece, di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel

contratto di assunzione. Al fine di incentivare la stabilizzazione del rapporto, si prevede che, laddove il rapporto sia trasformato in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sia di 1 livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

Nell'ambito del c.c.n.l. sottoscritto da Cifa e Confsal l'incentivo all'assunzione di lavoratori attraverso una riduzione del trattamento economico è predisposto attraverso due diversi istituti: quello del “primo ingresso” (art. 40) e quello del “reimpiego” (art. 41). Trattasi in entrambi i casi di assunzioni a tempo indeterminato, connotate da retribuzione ridotta per i primi due anni dall'assunzione (la misura della riduzione è stabilita direttamente dalle tabelle retributive del c.c.n.l. e non deriva, pertanto, da un criterio di sotto-inquadramento del lavoratore) e da un obbligo datoriale di formazione (almeno 80 ore di formazione specifica finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali e di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica). L'istituto del “primo ingresso” riguarda lavoratori privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione a essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi. L'ambito di applicazione del “regime di reimpiego” si basa, invece, su parametri più articolati, essendo l'istituto destinato alle seguenti categorie di lavoratori: soggetti over 50, donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da

almeno 6 mesi, lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, soggetti espulsi dal mercato e percettori di ammortizzatori sociali, soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive.

Se è chiaro che i due istituti rievocano l'abrogato contratto di inserimento (introdotto dal d.lgs. n. 276/03 e abrogato dalla l. n. 92/12), rispetto al loro ambito di applicazione si possono segnalare, nel “primo ingresso”, la discrezionalità, probabilmente eccessiva, consegnata dal parametro dell'assenza di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione; nel “reimpiego”, invece, la possibile portata discriminatoria dei parametri connessi all'età e al genere.

b) Retribuzione variabile

Come stabilito dalle disposizioni legislative, si prevede che appositi accordi aziendali possano stabilire, a richiesta del lavoratore, la sostituzione di tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare. A riguardo, è opportuno porre attenzione sul possibile rischio discriminatorio insito nella prassi di sostituire i premi con modelli di organizzazione del lavoro smart/agile, ovvero con quelle forme di welfare aziendale relative all'organizzazione flessibile del tempo e luogo di lavoro, volte ad agevolare la work-life balance. Il rischio è quello di consolidare il classico circolo vizioso che collega il gender pay gap con il differenziale

del tempo lavorativo e la conciliazione declinata meramente al femminile. Non solo questo modello inasprisce il divario negli elementi retributivi collegati al merito e rischia di consolidare un approccio stereotipato alla conciliazione vita-lavoro, che cristallizza se non aggrava progressivamente suddetto divario. Esso è ancor prima paradossale, se è vero che le modalità mobili e a distanza della prestazione sono presentate a livello normativo come fattore di aumento della competitività e della produttività e in queste prassi sono invece proposte come misura compensativa/sostitutiva della retribuzione di produttività stessa. Una attenzione a questi aspetti aumenterebbe la sensibilità alle tematiche antidiscriminatorie e l'innovatività del testo contrattuale.

c) Tabella comparativa

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL	c.c.n.l. CONFCOMMERCIO-CGIL, CISL, UIL
Retribuzione normale	Aggiornamento all'1/2/19 Quadri 2.457,20 (91%) Per gli altri livelli, la retribuzione normale risulta pari o leggermente superiore a quella del CCNL comparato (che è tuttavia aggiornata al 2017)	Aggiornamento all'1/8/17 Quadri 2.699,84
Scatti	Si prevedono 10 scatti triennali di competenza, connessi a specifici obiettivi formativi, pari all'1,5% della retribuzione mensile (quindi ad es. 36,8 euro per il liv. Q).	Si prevedono 10 scatti triennali di anzianità, dell'importo compreso tra 25,46 euro (per il liv. Q) e 19,47 euro (per liv. VII). (art. 192)
Reperibilità	Art. 92 I dipendenti a cui venga richiesta la reperibilità telefonica e la conseguente disponibilità a rientrare in servizio entro le due ore dall'avviso, riceveranno un'indennità di disponibilità pari ad € 10,00. Nel caso la reperibilità venga attuata al lavoratore saranno riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (notturno, festivo o ordinario). Non potranno essere richieste prestazioni di durata inferiore alle 3 ore.	Art. 14 - € 15 raggugliate a una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 7,50; - il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento; - il compenso per il lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 9.
Indennità di disagio	In caso di trasferte, oltre al rimborso delle spese (non meglio specificate, quindi si potrebbe ritenere anche di vitto ed alloggio), si prevede un'indennità di disagio di 16/32 euro (a seconda della durata della trasferta, se minore o maggiore di 24 ore), laddove il lavoratore in trasferta sia occupato in più sedi di attività dell'azienda dislocate nell'ambito della stessa provincia.	Non si stabilisce alcuna indennità di disagio, ma si prevede, in via generale, quanto stabilito per il trasferimento, ossia, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la facoltà per il datore di corrispondere, per le spese di vitto e alloggio, una diaria, nella misura specificamente quantificabile in base all'art. 167, in luogo del rimborso a pié di lista.
Indennità sostitutiva del servizio di mensa	L'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket Restaurant, è attribuito a ciascun lavoratore per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro di durata superiore alle 4	Non presente

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL	c.c.n.l. CONFCOMMERCIO- CGIL, CISL, UIL
	ore. L'importo nominale del Ticket deve essere pari a 7,00 € (sette/00 euro).	
Indennità trasporti urbani (compartecipazione alle spese di trasferimento tra il domicilio e la sede di lavoro del dipendente).	Comuni con meno di 100.000 abitanti, 30,00 € al mese per dodici mensilità; Comuni con meno di 500.000 abitanti, 40,00 € al mese per dodici mensilità; Comuni con meno di 1.000.000 abitanti, 50,00 € al mese per dodici mensilità Comuni con più di 1.000.000 di abitanti, 60,00 € al mese per dodici mensilità. L'indennità è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.	Non presente
Trattamento economico apprendista	<p>Si prevede in via generale un incremento, di anno in anno, della retribuzione, calcolata in percentuale rispetto a quella del livello di approdo. La disciplina dispone specifiche percentuali e specifiche regole per ogni tipologia di apprendistato (art. 128)⁹. Con riguardo al primo tipo, il trattamento economico è equivalente, la progressione è, infatti: 45% il primo anno, 55% il secondo, 65% il terzo e 70% il quarto.</p> <p>Rispetto agli altri due tipi, si riscontra invece un peggioramento.</p> <p>Esempio: il sotto inquadramento di due livelli di un lavoratore che approda al terzo livello comporterebbe (con l'attribuzione del trattamento retributivo del 5 livello) una retribuzione pari all'84,8% di quella di approdo.</p> <p>Il sotto-inquadramento di un livello, una retribuzione pari al 90,7% di</p>	<p>Ai sensi dell'Accordo 19 ottobre 2016, per gli apprendisti del primo tipo è prevista una retribuzione pari al 50% per il primo e secondo anno, 65% il terzo, 70% l'eventuale quarto anno.</p> <p>All'art. 53, si dispone in linea generale che i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato (in termini percentuali, ad es., nel caso di approdo al terzo livello, la retribuzione risulta pari all'84,2% di quella di approdo) - 1 livello inferiore a quello in

⁹ L'art. 42, comma 5, d.lgs. 81/15 prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL	c.c.n.l. CONFCOMMERCIO-CGIL, CISL, UIL
	quella di approdo. L'applicazione della regola stabilita dal c.c.n.l. per l'apprendistato professionalizzante (70% della retribuzione di approdo il primo anno, 80% il secondo, 90% il terzo) determina un peggioramento del trattamento che sarebbe applicabile ai sensi del c.c.n.l. comparato nel primo e secondo anno di apprendistato.	cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato (in termini percentuali, ad es., nel caso di approdo al terzo livello, la retribuzione risulta pari al 90,2% di quella di approdo). Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel VI livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al VII livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
Retribuzione di primo ingresso e aree svantaggiate	<p>La retribuzione di ingresso corrisponde – se si prende come esempio il terzo livello – al 75% della retribuzione di approdo, il primo anno, all'85% il secondo anno.</p> <p>Può essere abbassata a livello aziendale? Tra le materie delegate ai sensi dell'art. 15 rientra anche la <u>diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso</u>.</p> <p>La retribuzione per le aree svantaggiate, sempre se si prende come esempio il terzo livello, corrisponde all'80% della retribuzione normale.</p>	Come già segnalato, in caso di "contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione", di cui all'art. 69-bis, per i primi sei mesi il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà di 2 livelli inferiori; per il restante periodo, sarà, invece, di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione. In termini di riduzione percentuale della retribuzione, prendendo come riferimento esemplificativo il terzo livello, ciò equivarrà alla corresponsione dell'84,2% della retribuzione per i primi sei mesi, del 90,2% della retribuzione per il restante periodo.
Maggiorazione lavoro notturno	15% (art. 59)	15% (art. 139)
Maggiorazione lavoro straordinario	Art. 58 - 15%/20% per il diurno feriale (41a-	Art. 137 - 15%/20% per il diurno feria-

Istituto	c.c.n.l. CIFA-CONFSAL	c.c.n.l. CONFCOMMERCIO-CGIL, CISL, UIL
	48a ora/ oltre 48a) - 30% festivo - Lo straordinario <u>notturno</u> è maggiorato del 35% se feriale dalla 41° alla 48° ora, del 40% se feriale oltre la 48° ora, del 50% se festivo (art. 58)	le (41a-48a ora/oltre 48a) - 30% festivo - <u>Lo straordinario notturno è sempre maggiorato del 50%</u> (senza distinzione tra feriale o festivo, o grado di soglia superata)
Maggiorazione per lavoro supplementare part-timer	15% rispetto alla paga base (art. 157), come già disposto dall'art. 6 d.lgs. 81/15. La stessa maggiorazione parrebbe applicarsi, in ogni caso, al lavoro straordinario del part-timer. <u>Si rileva, tuttavia, che ai sensi dell'art. 58, la maggiorazione per il lavoro straordinario sia incrementata oltre la 48a ora ovvero in caso di lavoro notturno/festivo. Si consiglia di rinviare alla disciplina del lavoro straordinario.</u>	35% calcolato sulla quota oraria della retribuzione di fatto (art. 84; per l'individuazione della quota oraria cfr. Art. 198)
Maggiorazione per lavoro part-timer basato su applicazione clausole elastiche	Non inferiore al 15% della retribuzione di fatto (art. 156), come già disposto dall'art. 6 d.lgs. 81/15	35%+1,5% in caso di aumento della durata della prestazione 1,5% in caso di mera modifica della collocazione temporale della prestazione (ex clausola flessibile) – (Art. 85)
Tredicesima	Art. 54	Art. 207
Quattordicesima	Assente	Art. 208
Premio presenze	Art. 55 (dal 120% al 60% della retribuzione mensile, a seconda del numero di assenze nell'anno solare). Nel conteggio delle assenze rientrano anche i congedi parentali.	Assente
Elemento economico di garanzia	Assente	Art. 236-bis (max 95 euro per Q, 1 e 2 livello nelle aziende fino a 10 dipendenti; max 105 euro se l'azienda ha 11 dipendenti).

Bilateralità

a) ENTE BILATERALE

Rispetto al sistema di finanziamento previsto nel c.c.n.l. comparato, che prevede il versamento dei contributi da parte delle aziende direttamente agli enti bilaterali territoriali (art. 21), il c.c.n.l. Cifa-Confsal dispone, al contrario, che il versamento sia effettuato all'ente bilaterale nazionale EPAR (art.175) con successivo storno delle quote da parte dello stesso agli EPAR regionali e territoriali (art. 176).

L'ammontare del contributo è:

- c.c.n.l. comparato: 0,10% a carico dell'azienda e 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza. L'omissione del versamento comporta la corresponsione al lavoratore di un EDR non assorbibile di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza per 14 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto.

- c.c.n.l. Cifa-Confsal: 0,50% a carico dell'azienda e 0,10% a carico del lavoratore su paga base conglobata mensile. L'omissione comporta la corresponsione di un EDR pari allo 0,15% di paga base conglobata per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di altri istituti legali e contrattuali.

Si può evincere come l'ammontare del contributo sia più alto nel caso del c.c.n.l. Cifa-Confsal e la corresponsione dell'EDR, eventualmente sostituiva, sia meno favorevole per il lavoratore. Si evidenzia, inoltre, che all'art. 175 il c.c.n.l. Cifa-Confsal chiarisce che se l'azienda omette il versamento delle

quote all'EPAR, la stessa non potrà avvalersi del c.c.n.l. Nessuna disposizione di questo tipo è presente nel c.c.n.l. comparato.

b) FONDO PER FORMAZIONE CONTINUA

Il c.c.n.l. comparato distingue il fondo a seconda della categoria di lavoratori: QUADRIFOR per i quadri (art. 116), FOR.TE. per altre categorie (art. 97). Nel c.c.n.l. Cifa-Confsal prevede l'adesione a FonARCom per tutti i lavoratori (art. 177).

c) FONDO PER ASSISTENZA SANITARIA

- Il c.c.n.l. comparato distingue il fondo a seconda della categoria di lavoratori: Qu.A.S. per i quadri (art. 115) con versamento di un contributo obbligatorio di 350 euro a carico del datore, 56 euro a carico del lavoratore, o, in caso di omissione delle quote, corresponsione al lavoratore di un EDR pari a 37 euro per 14 mensilità, rientrante nella retribuzione globale di fatto; Fondo EST per le altre categorie (art. 95), con 10 euro (7 euro se lavoratore part-time) a carico dell'azienda e 2 euro a carico del lavoratore, o, in caso di omissione delle quote, corresponsione al lavoratore di un EDR pari a 16 euro per 14 mensilità, rientrante nella retribuzione globale di fatto.

- il c.c.n.l. Cifa-Confsal rinvia al regolamento online, che stabilisce l'obbligo per tutti i datori di lavoro che aderiscono o che applicano i c.c.n.l. stipulati da Cifa e Confsal di iscrivere i lavoratori a SanARCom. Si prevedono tre diverse opzioni di

iscrizione. L'opzione base richiede un contributo ordinario fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda e euro 2,00 a carico del lavoratore. Il Regolamento non individua direttamente l'Edr da corrispondere in caso di mancato versamento dei contributi, rinviando a quanto stabilito dai diversi c.c.n.l. Si rileva come all'art. 179, il c.c.n.l. Cifa-Confsal non individui l'Edr, segnalando solo la responsabilità dei datori di lavoro, in tal caso, per la perdita delle prestazioni erogate dal Fondo subita dai lavoratori.

d) FONDO WELFARE

- Nel c.c.n.l. comparato si prevede, all'art. 96, per l'adesione al fondo di previdenza complementare FON.TE., un contributo complessivo nella misura di euro 22, a carico sia dei datori (comunque nella misura massima dell'1,55% della retribuzione utile per calcolo Tfr) sia dei lavoratori (comunque nella misura massima dello 0,55% della retribuzione utile per calcolo Tfr).

- Nel c.c.n.l. Cifa-Confsal non è disciplinato direttamente l'ammontare del contributo, rinviandosi al regolamento online del fondo Welf.Ar.Com. Si prevede, tuttavia, che nell'ipotesi di sottoscrizione di accordi di secondo livello aventi a oggetto l'introduzione in azienda di specifiche azioni di welfare, l'adesione al fondo Welf.Ar.Com sia obbligatoria. Una analoga disposizione è assente del c.c.n.l. comparato.

COLLEGAMENTI E COERENZE INTERNE

1) Come si è avuto modo in precedenza di segnalare, uno dei fili conduttori significativi del c.c.n.l. riguarda i diritti individuali e in particolare gli articoli sui divieti di discriminazione (artt. da 26 a 33).

L’impianto è da segnalare come aspetto fortemente positivo, ma andrebbe migliorato al suo interno e meglio coordinato.

2) I “rinvii ad altra contrattazione” (art. 2) è una disposizione che fa riferimento agli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Parti – spesso analoghi a quelli sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil – per recepirne automaticamente i contenuti. Le materie sono: concertazione, modelli contrattuali, rappresentatività, apprendistato, sicurezza nei luoghi di lavoro, bilateralità, quasi tutte però rispondenti a disposizioni dello stesso c.c.n.l. Un miglior coordinamento sarebbe auspicabile e innovativo.

3) In connessione con il punto precedente, si segnala l’opportunità di non limitarsi a una sorta di autoproclamazione del diritto ad “accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello” (art. 14), ma di ancorarsi agli Accordi Interconfederali intercorsi.

4) Il richiamo alla disciplina a tutela della privacy: la fonte normativa di riferimento in tema di tutela della privacy, ora costituita dal Reg. UE n. 679/16, dovrebbe essere

compiutamente richiamata non solo nell'ambito degli obblighi di riservatezza del lavoratore (art. 96), ma anche quando poste a protezione del lavoratore stesso contro l'esercizio dei poteri datoriali (art. 31). Sempre nell'ambito dell'art. 31, sarebbe opportuno specificare il collegamento del tema della privacy con la questione degli strumenti che consentono il controllo a distanza. Ai sensi della nuova versione dell'art. 4 SL, infatti, le informazioni raccolte attraverso dispositivi che consentono il controllo a distanza «sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 [ora, come detto, Reg. UE n. 679/16]».

5) Gli obblighi del lavoratore: dal punto di vista sistematico, ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2105 c.c., gli obblighi del lavoratore sono riconducibili a due macro-aree: l'obbligo di diligenza e l'obbligo di fedeltà. All'interno di quest'ultimo, possono distinguersi il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza. Risulta poco conforme a questa prospettiva di inquadramento la scelta di includere in un unico articolo, rubricato “Divieto di concorrenza” (art. 95), sia il divieto di concorrenza sia l'obbligo di riservatezza («il lavoratore... non può divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio») soprattutto se il tema della riservatezza è poi (ri-)

affrontato nel successivo art. 96.

6) L'inquadramento delle ipotesi di licenziamento disciplinare: è consolidato sia in dottrina sia in giurisprudenza l'inquadramento che qualifica come ontologicamente disciplinare il licenziamento motivato da giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Rimane, invece, controversa la questione della natura disciplinare del licenziamento per giusta causa connesso a fatti estranei al rapporto di lavoro (nel senso della natura disciplinare Cass. 21 luglio 2004, n. 13526; ne esclude la natura disciplinare, invece, Cass. 10 gennaio 2019, n. 428). Risulta a riguardo poco comprensibile la scelta di disporre e duplicare la disciplina del licenziamento disciplinare in più sedi, prima l'art. 102, rubricato “Licenziamento disciplinare”, con elencazione esemplificativa dei “casi in cui la gravità del fatto non consente l’ulteriore prosecuzione del rapporto”, poi ancora l'art. 111, “Licenziamento per giusta causa”, con previsione ancora esemplificativa delle relative ipotesi di infrazione (costituendo tutte inadempimenti contrattuali, non si pone alcun dubbio sulla natura disciplinare del licenziamento).

7) Il Capo VIII è dedicato alla retribuzione accessoria con, nel caso degli articoli 103 e 104, una duplicazione di quanto già previsto in seno all'art. 15 in merito alle materie delegate alla contrattazione di secondo livello.

PARTE III

PREMESSA

Il fatto che pochissimi mesi dopo la presentazione della ricerca comparata al pubblico, nel corso del Festival del Lavoro 2019, e il dibattito tra gli autori del libro, sia stato siglato un Accordo interconfederale tra Cifa e Confsal non deve stupire. È la logica conseguenza di un processo ragionato che, raccogliendo le istanze e i bisogni di molti imprenditori e di molti lavoratori italiani, porta a un nuovo modello di contrattazione. Che sia un’alternativa è un auspicio, ma non nel senso di un’opposizione all’altro, finora unico, modello.

L’accordo interconfederale è anzitutto, promozione della diversità e spinta al confronto in un quadro di relazioni che pur si fonda sulla condivisione delle regole basilari, comprese quelle del trattamento economico. È un’alternativa contro il dumping e contro il monopolio, i due mali che, in una consequenzialità perversa, hanno portato prima al congelamento e poi alla frammentazione del panorama contrattuale. E’, ancora, un’opportunità per una parte importante del nostro tessuto produttivo, quelle medie, piccole e piccolissime aziende che, con la loro crescita anche qualitativa, potrebbero fare la differenza per il Sistema Paese.

Già il titolo del testo dell’intesa è indicativo: *Accordo interconfederale per la promozione di un nuovo modello di relazioni industriali, il contrasto al dumping contrattuale e la definizione di un nuovo modello di rappresentatività sindacale.*

Con questo Accordo si fa strada – anzi, si fa Terza via, per tornare al tema centrale del libro - “la contrattazione collettiva di qualità” che porta con sé parecchia innovazione. Vengono introdotti: nuovi sistemi di classificazione del personale, l’innalzamento costante delle competenze dei lavoratori con la formazione continua, un rapporto più forte tra scuola, università e impresa, nuove politiche salariali, il potenziamento della contrattazione decentrata, il rafforzamento della flessibilità e del benessere organizzativo e, non ultimo, un nuovo modello di misurazione della rappresentatività sindacale.

Va precisato che una contrattazione di qualità non può prescindere da una forte bilateralità – propria, tra l’altro, di un modello sindacale partecipativo e non conflittuale – che supporta e integra i contenuti della contrattazione ma, soprattutto, surroga istituti e procedure della rappresentanza in settori sindacalmente deboli.

Quanto al riconoscimento a sottoscrivere accordi collettivi, è opinione delle parti sociali firmatarie che esso non possa più fondarsi sul solo requisito numerico che, di per sé, non è un indice di sicura qualità della contrattazione. Secondo Cifa e Confsal possono “contrattare” tutti gli attori in possesso della maggiore rappresentatività, purché lo facciano nel rispetto di regole e sulla base di elementi oggettivi che siano indici di qualità. Nell’Accordo questi criteri sono individuati nei livelli retributivi; nell’inderogabilità dei diritti fissati per legge; nella previsione di tutele aggiuntive per il lavoratore (come formazione e welfare);

nella presenza al Cnel della sigla sindacale firmataria dell'accordo; nel sistema bilaterale capace di dare attuazione ai contenuti dell'accordo. Ed è al Cnel che si propone, il ruolo di soggetto terzo preposto a vigilare sul rispetto degli indici e a riconoscere il "bollino di qualità" che legittimi la piena applicazione del contratto.

Sempre sulla rappresentatività delle sigle sindacali, va detto che gli attuali criteri di misurazione sono ormai superati. A farlo ci ha pensato la realtà. I grandi cambiamenti in atto, la nascita dei soggetti bilaterali - cui il legislatore ha attribuito funzioni rilevanti ma i cui aderenti non rientrano nel computo della rappresentatività - e il fatto che le imprese italiane siano, nella misura di oltre il 90%, piccole e piccolissime, e con una percentuale di sindacalizzati prossima allo zero, ebbene tutto questo non può non portare a ripensare criteri, dinamiche e contesti. Ha quindi ragion d'essere la proposta, contenuta nell'Accordo, che il rilevamento debba considerare il numero degli associati, in misura non inferiore al 5% dei lavoratori del privato a livello intersetoriale, tenendo anche conto degli aderenti ai sistemi bilaterali come i fondi interprofessionali e i fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Che qualcosa oggi si muova verso nuove relazioni industriali, è sicuro. In un mondo del lavoro che cambia c'è un fermento che sarebbe sbagliato sottovalutare o pensare di ridurre al silenzio, anche perché nuovi soggetti sociali portatori di qualità e d'innovazione si stanno affermando sulla scena. E che questa sia

PREMESSA

la strada giusta il lettore avrà modo di valutarlo leggendo, in questa Parte III, il testo dell'Accordo interconfederale firmato a fine ottobre. A lui, ora, il giudizio.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE CIFA-CONFSAL
PER LA PROMOZIONE DI UN NUOVO MODELLO
DI RELAZIONI INDUSTRIALI, IL CONTRASTO AL DUMPING
CONTRATTUALE E LA DEFINIZIONE DI NUOVI MODELLI
DI RAPPRESENTATIVITÀ**

Tra

C.I.F.A (Confederazione Italiana Federazioni Autonome) con sede a Roma, Via Ludovisi n. 36, qui rappresentata dal Presidente Sig. Andrea Cafà;

e

CONF.S.A.L (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere 60, qui rappresentata dal Segretario Generale Sig. Angelo Raffaele Margiotta;

Premesso che

Negli ultimi anni la crescita dell'economia italiana ha registrato una notevole decelerazione passando dal +1,6% del 2017 a +0,9% nel 2018 con variazioni negative del PIL e con il conseguente aumento del divario in termini di crescita nei confronti dei Paesi dell'area Euro. La riduzione dei consumi delle famiglie, un elevato costo del lavoro e l'evoluzione dei prezzi rischiano di incidere notevolmente sui livelli di competitività dell'Italia rispetto agli altri paesi europei. Nonostante l'andamento dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali rivelò un quadro di sostanziale tenuta e si sia registrato un aumento degli investimenti, permane un grande divario nella crescita della produttività del lavoro che non permette di recuperare il ritardo accumulato nell'ultimo ventennio.

In tale contesto economico appare necessario promuovere politiche di sviluppo del sistema produttivo guardando alle ricadute positive che l'innovazione tecnologica potrebbe generare in termini di crescita economica e di competitività del Paese. Nel suo complesso la capacità di interpretare e governare il processo di digitalizzazione appare prioritario non solo in termini economici, ma anche sociali.

In tale prospettiva sono i grandi cambiamenti prodotti dall'innovazione tecnologica nei processi produttivi e nei modelli organizzativi aziendali che impongono di ripensare l'idea del lavoro e, da qui, il ruolo del lavoratore in azienda nonché della persona

all'interno dei nuovi modelli sociali. Anche il ruolo delle Parti Sociali va ripensato aprendo ad una nuova stagione orientata al dialogo, nell'ottica di sostenere un nuovo modello che sappia porre la "persona" al centro di tutto con opportune politiche di sostegno alle imprese, all'occupazione e alla famiglia.

Un vero e proprio "Patto per il lavoro" all'interno di un più ampio patto sociale che abbia come obiettivo la costituzione di un fronte unitario e plurale per il lavoro, la realizzazione di un moderno sistema di relazioni industriali e di una contrattazione collettiva intersettoriale di "qualità" strategica per la crescita delle imprese e dei lavoratori. Nuovi sistemi di classificazione del personale, innalzamento delle competenze attraverso la centralità della formazione continua nella contrattazione collettiva, potenziamento del rapporto tra sistema d'istruzione e formazione con il mondo del lavoro, nuove politiche salariali, potenziamento della contrattazione decentrata, flessibilità, benessere organizzativo e strutturata bilateralità, dovranno sempre più costituire i capisaldi del nuovo modello contrattuale di Cifa e Confsal. Una contrattazione collettiva di "qualità", alternativa ai sistemi contrattuali tradizionali e al contempo nemica dei cosiddetti contratti "pirata", capace di distinguersi per la sua volontà di innovare e fornire risposte concrete rispetto ai bisogni emergenti di imprese e lavoratori. Un modello contrattuale figlio di una nuova idea di relazioni sindacali, non più conflittuali ma partecipative e costruttive, orientate a creare un nuovo rapporto tra impresa e lavoratore che trovi la sua piena manifestazione nella moderna bilateralità di Cifa e Confsal.

Una moderna contrattazione collettiva di "qualità" quale sintesi di un nuovo modello di relazioni industriali basato su regole certe e capace di introdurre importanti innovazioni nel mondo del lavoro, incentrate sul reciproco riconoscimento delle Parti Sociali, sulla dignità della persona e sulla cultura del lavoro. Un sistema di relazioni industriali che sappia valorizzare la persona attraverso la tutela dei propri diritti, la propria crescita professionale e il perseguitamento del proprio benessere lavorativo e sociale nel rispetto delle esigenze di produttività e di competitività delle aziende nelle quali operano.

Considerato che

Cifa e Confsal intendono rinnovare il proprio impegno nella definizione di un moderno modello di contrattazione collettiva di "qualità" che sappia interpretare al meglio i grandi cambiamenti in atto;

Il presente accordo traccia le linee di indirizzo da rispettare nella

definizione dei futuri accordi collettivi.

Si conviene quanto segue

1) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva di Cifa e Confsal continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale o territoriale. In forza di tale impostazione il contratto nazionale dovrà continuare ad assolvere la principale funzione di garanzia dei trattamenti economici e normativi minimi disciplinando altresì le relazioni sindacali, nonché regolando e promuovendo le azioni della bilateralità. Cifa e Confsal, pur riconoscendo alla contrattazione nazionale tale ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento dell'uniformità della stessa, impegnandosi a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, diventi utile strumento per colmare le differenziazioni produttive e per perseguire il necessario riallineamento tra costo del lavoro e produttività. La contrattazione decentrata quale strumento più idoneo per sostenere le piccole e piccolissime imprese nella realizzazione di progetti comuni di innovazione e ambito ottimale nel quale individuare soluzioni specifiche focalizzate sulle effettive esigenze di imprese e lavoratori. Favorire il decentramento della contrattazione collettiva per favorire uno stretto collegamento tra impresa e lavoratore, prerequisito necessario per contrattare in maniera "partecipata" il salario di produttività, la formazione e il welfare aziendale ma, soprattutto, per giungere a obiettivi di produttività considerati prerequisiti indispensabili per il rilancio del nostro sistema produttivo.

2) INTERSETTORIALITÀ

Cifa e Confsal individuano nell'intersettorialità della contrattazione collettiva una risposta concreta alle esigenze di semplificazione e riduzione dei CCNL sottoscritti. In particolare la definizione di accordi intersettoriali consente di rendere omogenei i salari e le condizioni di lavoro tra più settori. Il superamento della logica di sottoscrizione degli accordi collettivi soltanto per categoria appare utile anche in ragione dei mutati assetti economici e produttivi e della necessità di regolamentare i rapporti di lavoro per macro aree produttive costituite da piccole e piccolissime imprese di diversi settori spesso

interconnesse tra loro da piattaforme tecnologiche o secondo logiche di filiera.

3) POLITICHE RETRIBUTIVE

Cifa e Confsal ritengono che la definizione dei trattamenti retributivi minimi e della “giusta retribuzione” ai sensi dell’art 36 della Costituzione debbano rimanere una prerogativa della contrattazione collettiva. Nel rivendicare tale ruolo, le Parti rinnovano il reciproco impegno a non sottoscrivere accordi e contratti collettivi che possano direttamente o indirettamente favorire forme di dumping salariale, promuovendo una contrattazione collettiva di “qualità” che non operi alcuna compressione dei diritti retributivi dei lavoratori. Appare condivisibile l’introduzione di un salario minimo per legge se finalizzato a garantire i trattamenti retributivi minimi ai lavoratori non coperti da contrattazione, a fissare un minimo inderogabile anche per la contrattazione collettiva, ad eliminare i fenomeni di dumping contrattuale e ad individuare la retribuzione di riferimento ai fini del calcolo della contribuzione previdenziale. In tal senso, le parti condividono l’opportunità di garantire le prerogative dell’autonomia collettiva rispetto a qualsiasi forma di intervento del legislatore in tale ambito. In materia di politiche salariali si rende necessario operare ai fini del superamento della rigidità dei salari nominali rispetto alla differente capacità produttiva e al differente potere di acquisto nelle diverse aree del Paese. Va profuso un sforzo comune per fronteggiare tale anomalia perché ciò potrebbe costituire un importante passo in avanti anche nel contrasto al lavoro irregolare e nell’incremento dei livelli occupazionali.

Si ritiene necessario operare nella direzione di un progressivo allineamento tra produttività e costo del lavoro soprattutto attraverso il maggior ricorso al salario di produttività. La contrattazione collettiva di Cifa e Confsal dovrà garantire al lavoratore, oltre al trattamento economico minimo, trattamenti aggiuntivi aventi ad oggetto il welfare. Attraverso l’incentivazione della contrattazione di secondo livello dovrà essere garantito al lavoratore un salario di produttività legato all’incremento degli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Ad ogni rinnovo i salari nominali saranno aggiornati in funzione degli scostamenti registrati dall’Indice dei Prezzi al Consumo. Tutti i contratti collettivi dovranno prevedere una specifica indennità a vantaggio del lavoratore nell’ipotesi in cui si giunga tardivamente

all'intesa per il rinnovo.

4) COMPETENZE E FORMAZIONE

Cifa e Confsal sono consapevoli che le nuove tecnologie stanno tracciando una profonda linea di demarcazione tra i vecchi sistemi produttivi e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Ciò unitamente alla necessità di proporre nuovi modelli sociali e giuridici a supporto di una nuova idea di lavoratore ma, soprattutto, di prestazione lavorativa. Il rapporto tra impresa e lavoratore sta subendo profonde mutazioni e sta determinando il venir meno dell'idea di rapporto di lavoro stabile e duraturo nel tempo con la conseguente necessità di definire nuovi modelli di tutela sociale. Secondo il più recente rapporto OIL, il patrimonio di competenze attualmente possedute dai lavoratori sarà, in gran parte, presto obsoleto e non corrisponderà a quello richiesto ai lavoratori di domani. L'acquisizione di nuove competenze è il requisito fondamentale che permetterà al lavoratore di evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro e di transitare verso una nuova occupazione. La formazione è la chiave di volta di questo cambiamento. Le competenze dell'industria 4.0 non possono più essere trasferite esclusivamente attraverso i modelli tradizionali, ma si pone come necessario un percorso strutturato su diversi livelli di apprendimento. Ad un primo livello formativo, affidato al sistema educativo che fornisce competenze tecniche di base e soft skills, deve obbligatoriamente seguire una formazione di tipo avanzato rispetto alla complessità dei nuovi sistemi produttivi, per poi proseguire con una formazione sul luogo di lavoro, intendendo l'impresa come luogo non solo di produzione ma anche di crescita e formazione della persona e del lavoratore. Cifa e Confsal intendono porre al centro della loro contrattazione collettiva la formazione quale fattore imprescindibile che dovrà caratterizzare tutte le fasi del rapporto di lavoro, strumento di tutela del lavoratore dal rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro ma, soprattutto, strumento di costante adeguamento delle competenze capace di garantire elevati standard di produttività e competitività aziendale. In un mercato del lavoro nel quale si richiede un continuo adeguamento delle competenze in relazione ai mutevoli processi produttivi si dovrà contrattare la formazione al pari della retribuzione. In tal senso Cifa e Confsal rinnovano il reciproco impegno nel perseguire l'importante obiettivo di portare la formazione al centro della contrattazione

collettiva, legandola al rapporto di lavoro e favorendo il frequente ricorso a forme di digital learning. Ciò attraverso la definizione di appositi istituti che prevedano l'obbligo di erogare attività formative con particolare riferimento ai lavoratori in fase di inserimento o reinserimento lavorativo e a rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro. Le Parti si impegnano a ridefinire in tempi brevi i sistemi di classificazione del personale nei CCNL passando da una gestione per mansioni ad una per competenze, aggiornando le classificazioni del personale anche in ragione dei nuovi profili nascenti. A tale modello di classificazione del personale dovrà essere collegato un puntuale sistema di certificazione delle competenze e alla loro acquisizione dovranno essere collegati precisi incrementi retributivi. Per perseguire tale obiettivo, Cifa e Confsal demandano al Fondo Interprofessionale per la Formazione continua – Fonarcom il compito di definire precisi strumenti di finanziamento per sostenere le imprese e i lavoratori nello svolgimento delle attività formative previste dalla contrattazione collettiva Cifa – Confsal.

Le Parti intendono, altresì, favorire e migliorare il rapporto tra il mondo dell'istruzione e della formazione e quello del lavoro. Il cambiamento nei processi produttivi impone un'innovazione anche nella didattica e nei sistemi di istruzione e formazione, di cui l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato costituiscono significative esperienze. L'alternanza scuola-lavoro dovrà sempre più costituire uno strumento per far conoscere ai giovani il mercato del lavoro ed orientare le loro scelte occupazionali, mentre l'apprendistato duale è lo strumento principe per il loro inserimento nel mercato del lavoro. Per rendere tali strumenti efficaci bisognerà operare al fine di migliorare il rapporto tra scuola e imprese. In tal senso le Parti si impegnano a promuovere azioni specifiche per favorire il dialogo attivo tra scuole, università e imprese al fine di favorire tale processo e sostenere un'occupazione giovanile di qualità. Le Parti si impegnano, altresì, a promuovere l'istituzione di una "Banca delle Competenze" che abbia come finalità il recupero degli antichi mestieri a elevate abilità manuali non sostituibili dalla "macchina" e ritenuti indispensabili per il ripristino e la valorizzazione del nostro patrimonio artistico e monumentale.

5) WELFARE

Nello scenario in precedenza descritto, la cronica crisi del welfare pubblico nel nostro Paese pone la stessa contrattazione di fronte a

sfide inedite. La bassa crescita, l'andamento demografico e la continua riduzione dell'incidenza sul PIL della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo. Compito delle parti sociali, dunque, è quello di salvaguardare il carattere universale, la qualità e il livello del welfare, integrando quello pubblico. In quest'ottica si rende necessario favorire lo sviluppo del welfare contrattuale, il potenziamento dei fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa, la conciliazione dei tempi vita-lavoro. In questo contesto, le spese per l'infanzia, per il diritto allo studio, per l'integrazione del reddito dei nuclei familiari, per l'assistenza sanitaria non coperta dalla spesa pubblica, sono alcuni esempi di bisogni generalizzati sui quali è necessario intervenire. A tal fine, le Parti si impegnano ad introdurre nei rispettivi contratti collettivi l'obbligo d'iscrizione al Fondo di Assistenza Sanitaria – Sanarcom, l'obbligo di erogare beni e servizi di welfare a favore dei lavoratori, e di implementare le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le Parti, inoltre, demandano al Fondo di Assistenza Sanitaria Sanarcom la definizione di politiche mirate alla diffusione della cultura della prevenzione dalle malattie e più in generale del benessere.

6) SICUREZZA SUL LAVORO

A oltre dieci anni dall'adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, compito delle Parti sociali è quello di rendere più efficace il quadro regolatorio, promuovendo il radicamento della cultura della sicurezza sul lavoro, che metta al centro la persona, privilegiando la prevenzione, la formazione e gli investimenti nell'ambito in questione. In questo senso, è auspicabile il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, sia a livello territoriale che aziendale, attraverso i canali della rappresentanza nei luoghi di lavoro, grazie anche alla spinta degli enti bilaterali. In tale ambito le Parti si impegnano a svolgere specifiche azioni e demandano all'Ente Bilaterale Confederale – EPAR la promozione e gestione di attività formative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il rafforzamento del ruolo degli RLS ed RLST e l'istituzione di una cabina di monitoraggio periodico sull'andamento degli incidenti sul lavoro e sulle patologie che determinano malattie professionali, con il coinvolgimento di altri soggetti interessati, al fine di individuare specifiche soluzioni utili a migliorare sensibilmente le

condizioni di lavoro e prevenire gli infortuni.

7) BILATERALITÀ

Cifa e Confsal condividono l'esigenza che il proprio moderno sistema di relazioni industriali debba caratterizzarsi per la presenza di una strutturata bilateralità confederale che ad oggi trova manifestazione nei tre soggetti bilaterali costituiti da Cifa e Confsal: Epar, Fonarcom e Sanarcom. La bilateralità intesa come valore, espressione della sintesi di un dialogo costruttivo tra le Parti e di un modello sindacale non più conflittuale ma partecipativo. Gli enti bilaterali rappresentano un importante strumento di partecipazione sociale, svolgendo, nel quadro di una contrattazione collettiva consolidata, un'azione diretta a soddisfare interessi esplicitamente condivisi, pur essendo costituiti da soggetti che si pongono normalmente come controparti nel sistema delle relazioni industriali. La molteplicità delle prestazioni erogate a lavoratori ed imprese, di carattere individuale e collettivo, fa emergere le peculiarità di questi organismi che, pur promanando da una comune matrice sindacale e privata, si occupano di materie di elevato interesse sociale e tendono ad ampliare sempre più il loro campo d'intervento. In quest'ottica, nel corso degli anni, il legislatore ha progressivamente attribuito agli stessi maggiori funzioni nella regolazione del mercato del lavoro, prima con la legge 388/2000 istitutiva dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e poi con la legge n. 30/2003 che ha delegato agli enti bilaterali un ampio ventaglio di funzioni. A favorire lo sviluppo di iniziative fondate sulla bilateralità è stata la previsione che tali organismi assumessero una funzione di garanzia verso le imprese e i lavoratori per le obbligazioni di tipo contrattuale, determinate nella sfera di governo privato del rapporto di lavoro, contribuendo all'irrobustimento del sistema di relazioni industriali. Alla luce dei recenti cambiamenti Cifa e Confsal ritengono che gli enti bilaterali debbano essere considerati delle sedi stabili e specializzate di confronto fra le parti sociali, ispirate a principi di stampo partecipativo, che rispondono all'esigenza di rendere effettivi i diritti retributivi, di integrare il welfare pubblico, di integrare istituti e procedure della rappresentanza e della negoziazione collettiva in settori sindacalmente deboli, di dare piena applicazione ai C.C.N.L. e di favorire la lotta a forme di irregolarità dei rapporti di lavoro. Presupposto per l'affermarsi della bilateralità è il "superamento della dimensione conflittuale negoziale". E' necessario,

quindi, che vi sia un clima disteso e collaborativo tra le parti sociali affinché gli enti bilaterali possano rappresentare un importante strumento di partecipazione sociale e democratica, attraverso l'attenuazione del conflitto tra le organizzazioni sindacali e quelle datoriali. La bilateralità è da considerare "la nuova frontiera" dell'azione sindacale, ovvero una delle possibili strade da percorrere per rispondere con particolare efficacia alle nuove esigenze che si rinvengono in un mercato del lavoro sempre più frantumato e flessibile.

8) RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

Per effetto dei grandi cambiamenti economici e del lavoro, anche il nostro sistema di relazioni industriali sta registrando profondi mutamenti. La grande proliferazione di nuove sigle sindacali come sinonimo di uno scenario intersindacale sempre più polverizzato, la nascita di nuovi modelli contrattuali come quello di Cifa e Confsal, la presenza di nuovi soggetti di natura bilaterale che assolvono a specifiche funzioni delegate dalla legge e la necessità di fornire risposte e assistenza al grande universo non sindacalizzato delle piccole e piccolissime imprese, ci fanno presumere che anche i criteri di misurazione della rappresentatività delle sigle sindacali persegua logiche ormai superate che impongono una rivisitazione rispetto a criteri maggiormente rispondenti al reale assetto del nostro sistema di relazioni industriali.

La mancata attuazione degli artt. 39 e 40 della Costituzione ha posto, infatti, in evidenza il problema dell'individuazione dei criteri utili alla sua regolazione ed alla selezione dei soggetti legittimati alla contrattazione. In questo senso, seppur si sia affermata la natura privatistica dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sempre più forte si è posto il problema circa l'applicabilità di detti contratti e, soprattutto della loro applicazione ultra partes anche in ragione dei tanti rimandi operati in questi anni dal legislatore.

Ciò ha reso il problema dell'individuazione dei soggetti legittimati alla contrattazione, negli anni, sempre più gravoso. Dinanzi a tale difficoltà, Cifa e Confsal intendono ribadire che alla base di tutto, resta quanto sancito dal primo comma dell'art. 39 Cost, e cioè la libertà di organizzazione sindacale. Da questa discende il riconoscimento della dimensione plurale dell'autonomia collettiva, da cui deriva la libertà del singolo lavoratore di aderire ad

un'organizzazione sindacale e la libertà delle organizzazioni sindacali e datoriali di organizzare la propria vita associativa. Ciò che, tuttavia, appare prioritario è la necessità di stabilire relazioni industriali affidabili, che consentano di rendere esigibili gli impegni contrattuali, poiché questa è la base su cui poggia la possibilità di creare le condizioni tanto per la crescita del Paese, quanto per l'emancipazione della persona che lavora. Se il nodo centrale riguarda il riconoscimento a sottoscrivere accordi collettivi, questo non può più essere fondato sul solo criterio di misurazione della rappresentatività. Tale modalità, infatti, rischia di incentivare logiche ad excludendum che minano alla base il pluralismo sindacale garantito dall'articolo 39 della Costituzione. Non appare più condivisibile la dicotomia esistente tra settore pubblico e privato e la conseguente impossibilità di far valere per la medesima organizzazione la rappresentatività certificata, secondo regole certe, nel settore pubblico anche nel settore privato nel quale vige il più incerto principio della rappresentatività "presunta". Di fronte a tale complessità, diviene opportuno guardare soprattutto alla "qualità" della contrattazione. Le Parti ritengono che, al fine di dare concreta attuazione all'art 36 della Costituzione ed operare un'incisiva lotta al dumping contrattuale, il solo requisito numerico della maggiore rappresentatività anche in termini comparativi, non può essere un indice di sicura qualità della contrattazione. Nel rispetto del pluralismo sindacale sancito dall'art. 39 della Costituzione tutti i soggetti sindacali in possesso della maggiore rappresentatività devono poter liberamente sottoscrivere accordi e contratti collettivi purché lo facciano nel rispetto di regole e di elementi oggettivi che siano sintomatici di una buona contrattazione collettiva. In tal senso, le Parti richiedono di intraprendere azioni condivise utili ad individuare standard minimi da rispettare nei contenuti della contrattazione e di affidare al CNEL il ruolo di soggetto terzo preposto alla vigilanza del rispetto di tali parametri minimi con conseguente rilascio di apposito parere positivo o negativo circa l'applicabilità di ciascun CCNL. Un "bollino" di qualità che consentirebbe a tutte le sigle maggiormente rappresentative di poter liberamente "contrattare" nel rispetto di standard minimi di qualità. Le Parti individuano quali indicatori di qualità della contrattazione collettiva:

- 1) i livelli retributivi non orientati al ribasso rispetto alla media dei settori o non inferiori ad un salario minimo fissato per legge;
- 2) il rispetto dei diritti fissati dalla legge;
- 3) la capacità di prevedere tutele aggiuntive per il lavoratore quale la

formazione e il welfare;

- 4) la presenza di uno strutturato sistema bilaterale capace di dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nell'accordo utile a dare tutela e ad assistere imprese e lavoratori nel quotidiano dispiegarsi dei rapporti di lavoro;
- 5) presenza al CNEL della sigla sindacale firmataria del CCNL.

Cifa e Confsal auspicano l'avvio di un tavolo di discussione in seno al CNEL, aperto alle sigle maggiormente rappresentative, sui contenuti della contrattazione collettiva e sulle azioni da intraprendere per definire in tempi brevi un sistema di certificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro finalizzato principalmente a porre fine al fenomeno del dumping contrattuale.

In merito alla necessità di individuare criteri certi di misurazione della rappresentatività delle sigle sindacali e utili a individuare i soggetti abilitati a operare i rinvii previsti dal legislatore o per poter trattare con il Governo in rappresentanza di una categoria, Cifa e Confsal ritengono necessario individuare regole che tengano conto delle mutazioni subite dal sistema delle relazioni industriali e del diffuso fenomeno della crisi della rappresentanza. Anche in questo caso l'emergente fenomeno della bilateralità sembra costituire un indicatore importante dal quale non si può prescindere per diverse ragioni. I criteri di misurazione della rappresentatività attualmente utilizzati sono stati individuati dalla giurisprudenza, in assenza di una norma di legge in materia, quando il legislatore non aveva ancora previsto l'istituzione dei Fondi Interprofessionali con la legge 388/2000 o demandato determinate funzioni agli Enti Bilaterali con la legge 30/2003. Dall'altro lato va evidenziato che, oggi tali soggetti bilaterali erogano assistenza ad aziende e lavoratori che non risultano iscritti ad alcuna organizzazione. Ciò significa che a fronte di una sfiducia diffusa da parte di aziende e lavoratori nei confronti dei rispettivi sistemi di rappresentanza questi, pur non aderendo agli stessi, sono portati ad aderire ai relativi sistemi bilaterali perché li trovano un riscontro concreto alle reali esigenze. Altro aspetto rilevante è quello connesso al tessuto produttivo rappresentato. Oltre il 90% delle imprese italiane sono piccole e piccolissime nelle quali la percentuale di sindacalizzati è prossima allo zero. I soggetti bilaterali invece, sempre in ragione della loro capacità di garantire assistenza ad imprese e lavoratori, registrano un gran numero di adesioni proprio in quell'ambito, come ad esempio nel caso dei Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa o dei Fondi Interprofessionali. Sembra chiaro che la misurazione delle

adesioni ai contesti bilaterali fornirebbe un dato significativo di adesione ai sistemi di rappresentanza, seppur indiretto, ma molto più realistico e significativo. In ragione di ciò, Cifa e Confsal ritengono che la misurazione della rappresentatività debba avvenire facendo ricorso ai seguenti criteri:

- 1) Consistenza numerica degli associati al sindacato non inferiore al 5% dei lavoratori occupati nell'intero settore privato. La rilevazione di tale dato dovrà avere natura intersetoriale e dovrà tenere conto anche dei dati relativi alle adesioni ai rispettivi sistemi bilaterali già tracciati all'interno dei sistemi informatici dell'INPS;
- 2) Significativa presenza sul territorio nazionale da intendersi quale adeguata presenza al fine di garantire le attività di contrattazione e assistenza anche attraverso i soggetti di natura bilaterale;
- 3) Attività di tutela degli interessi individuali e collettivi attraverso:
 - a. la stipula di accordi e contratti collettivi anche intersetoriali (sia nazionali che aziendali o territoriali);
 - b. la partecipazione a controversie e vertenze di lavoro di natura individuale o collettiva;
 - c. Il coinvolgimento nella condivisione dei piani formativi finanziati dai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua;
 - d. Il coinvolgimento nell'erogazione di altre forme di assistenza ai lavoratori attraverso l'erogazione dei servizi garantiti dai soggetti di natura bilaterale.

Le Parti ritengono, altresì, che le adesioni ai sistemi associativi e bilaterali debbano avere natura certa e a tal fine intendono promuovere specifiche azioni finalizzate al coinvolgimento dell'INPS, senza costi aggiuntivi a carico della Pubblica Amministrazione, al fine rendere noti i dati associativi dei sistemi bilaterali che sono, allo stato attuale, gli unici soggetti di puntuale tracciabilità.

Roma, 28 ottobre 2019

CIFA
Il Presidente Nazionale
Andrea Cafà

CONFSAL
Il Segretario Generale
Angelo Raffaele Margiotta

NOTA SUGLI AUTORI

NICOLA SALDUTTI

Nato a Napoli, laureato in Scienze Politiche all'Università Federico II. Ha frequentato la scuola di giornalismo Gino Palumbo. È caporedattore Economia del “Corriere della Sera” e responsabile del mensile “Trovolavoro”.

CESARE DAMIANO

È presidente dell'Associazione Lavoro&Welfare. Deputato dal 2006 al 2018, è stato ministro del Lavoro e della previdenza sociale nel secondo governo Prodi e presidente della Commissione lavoro della Camera dei deputati nella XVII Legislatura. Autore di numerosi articoli e saggi in materia di lavoro e previdenza, svolge un'intensa attività di docenza in materia di diritto del lavoro, politiche dell'occupazione, relazioni industriali, contrattazione collettiva, sicurezza sul lavoro, welfare aziendale, previdenza.

SALVATORE VIGORINI

Consulente del lavoro, esperto di Diritto del lavoro, è presidente del Centro studi InConTra. Profondo conoscitore di contrattazione collettiva e relazioni industriali cerca di dare voce, con il suo lavoro, alle nuove dinamiche del mondo del lavoro. È impegnato con il Centro studi e a diffondere la cultura del welfare aziendale e a promuovere nuovi modelli di relazioni industriali. È relatore in numerosi convegni di settore e autore di articoli specialistici sulle tematiche del lavoro e sui cambiamenti che lo attraversano.

ANDREA CAFÀ

Nisseno, è socio fondatore e presidente dell'associazione datoria-
le Cifa (Confederazione Italiana delle Federazioni autonome), nata in Sicilia e sviluppatasi in seguito su tutto il territorio nazionale. Precur-
sore nell'utilizzo del FSE per le attività formative e attento innovatore riguardo alle soluzioni tecnologiche che portino ad ampliare gli oriz-

zonti lavorativi delle persone e favoriscano il business delle imprese, si occupa professionalmente di formazione e di politiche attive del lavoro. È presidente di Fonarcom, fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua, nato per iniziativa delle parti sociali Cifa e Confsal, e di Sanarcom, fondo di assistenza sanitaria integrativa.

ANGELO RAFFAELE MARGIOTTA

Docente scolastico e, in seguito, direttore dei servizi generali e amministrativi di un istituto superiore in provincia di Napoli, inizia, verso la metà degli anni Settanta, la sua attività di sindacalista nello Snals, il più grande sindacato autonomo della scuola. Nel 1995 diventa vicesegretario generale nazionale del sindacato, con la responsabilità della formazione dei quadri e dell'innovazione tecnologica, e nel 2001 approda alla guida dello Snals Campania. Segretario generale della Confederazione sindacale autonoma Confsal dalla fine del 2017, è stato riconfermato nel gennaio del 2019. È consigliere del Cnel e componente del Cesì (Confederazione europea dei sindacati indipendenti).

TIZIANO TREU

Esperto di Diritto del lavoro e di relazioni industriali italiano (nato a Vicenza nel 1939). Professore di Diritto del lavoro presso l'Università di Pavia dal 1971 al 1988 e poi presso l'Università Cattolica di Milano, fra il 1992 e il 1993 è stato assessore nella giunta civica del comune di Milano. Nominato (1995) ministro del Lavoro e della previdenza sociale nel governo presieduto da Lamberto Dini e riconfermato nell'incarico nel 1996 in quello presieduto da Romano Prodi, nel governo D'Alema (1998) ha assunto la carica di ministro dei Trasporti e della navigazione. Eletto al Senato nel 2001, è stato riconfermato nel 2006 per le liste della Margherita e nuovamente nel 2008 per il Partito democratico. Nel 2017 è stato nominato presidente del Cnel.

DONATA GOTTARDI

Ordinaria di Diritto del lavoro all'Università degli studi di Verona, è stata dal 2006 al 2009 parlamentare europea, componente della

Commissione economica e monetaria, della Commissione occupazione e della Commissione parità di genere. È autrice di numerosi libri, articoli e saggi su temi di diritto del lavoro. Le sue principali aree di ricerca riguardano il diritto anti-discriminatorio, la parità di trattamento, il gender pay gap, le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva, la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, il lavoro dei migranti, le libertà economiche e i diritti sociali nell'Unione europea, l'impatto della robotica e dell'intelligenza artificiale sul lavoro. Da ottobre 2019 è prorettore dell'Università degli studi di Verona.

MARCO PERUZZI

È associato di Diritto del lavoro all'Università degli studi di Verona. Tra le sue principali aree di ricerca e di pubblicazione rientrano il diritto antidiscriminatorio e il gender pay gap, la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro, la contrattazione collettiva europea e transnazionale, l'impatto delle nuove tecnologie sul rapporto di lavoro. È autore della monografia *La prova del licenziamento ingiustificato e discriminatorio*, Giappichelli. 2017.





Wolters Kluwer

La Mia **Biblioteca**

è consultabile online su lamiabiblioteca.com

Grazie all'acquisto, puoi consultare questo testo anche online. Accedi subito al servizio **La Mia Biblioteca**: la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex.

PER GLI ACQUIRENTI IN LIBRERIA

Basta accedere al sito www.lamiabiblioteca.com/registralibri e seguire le indicazioni per l'attivazione

Il servizio di consultazione online del presente testo viene offerto al lettore a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio La Mia Biblioteca e potrebbe essere soggetto a revoca dall'Editore

Questo volume sprovvisto del talloncino è da considerarsi copia fuori commercio come da normativa vigente, mentre il solo talloncino costituisce prova d'acquisto.

(Cod. 00246277)

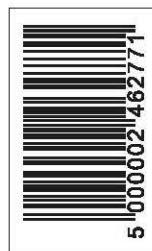
LA TERZA VIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. NUOVE OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATORI

E' tempo di uscire da una visione manichea in cui ci sono solo contratti buoni e contratti cattivi, contratti leader e contratti pirata. La realtà non è più questa. Tra il modello storico e consolidato di contrattazione collettiva e i contratti pirata, che esistono e vanno combattuti, c'è oggi una "Terza via". Il libro parla di una contrattazione collettiva di qualità che sostiene la crescita delle imprese e, al contempo, promuove lo sviluppo professionale e culturale delle persone, la loro crescente domanda di tutele e il loro benessere complessivo con più formazione e più welfare.

Tutto questo nel rispetto degli standard retributivi. Al centro della contrattazione di qualità sta, in questo nuovo modello, il lavoratore di qualità. L'originale analisi comparata fatta dai professori Gottardi e Peruzzi dell'Università di Verona, insiste molto sui caratteri di qualità e d'innovazione rinvenuti nei contratti di Cifa e di Confsal, dandoci l'occasione di capire che "l'innovazione, spesso circoscritta alle sfere della tecnologie, in realtà oggi ha domicilio soprattutto nella sfera del dialogo sociale".

La Mia Biblioteca

Con l'acquisto puoi
consultarlo anche su
lamibioteca.com



€ 24,00 I.V.A. INCLUSA