

LA RIFORMA BIAGI E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. Il ruolo della contrattazione collettiva nel d.Lgs.n.276/03

Come è noto la riforma introdotta con il Dlgs n.276/03 (legge Biagi) attribuisce un ruolo significativo alla contrattazione collettiva, accentuando la prassi ormai consolidata di attribuire alle parti sociali la funzione di intervento nella regolamentazione degli istituti contrattuali previsti dalla nuova disciplina . Ciò vale, non solo per i contratti nazionali ma anche per quelli di livello aziendale e/o territoriale al fine di consentire una maggiore aderenza alle esigenze del mercato del lavoro.

Il Dlgs. n.276/03 si presenta piuttosto articolato nell'architettura del testo e contiene numerosi rinvii alla contrattazione collettiva che vanno letti ora in funzione integrativa, ora, in funzione di una maggiore flessibilizzazione delle discipline introdotte.

Anche se l'impostazione della disciplina ha sollevato un ampio dibattito fra i commentatori sul ruolo della contrattazione collettiva, occorre rimarcare che la messa a regime del decreto legislativo, proprio a causa dei numerosi rinvii, è comunque connessa alla successiva fase negoziale di specificazione delle discipline e alle modalità di recepimento dei nuovi istituti contrattuali.

Si pensi, per fare solo qualche esempio, alla regolamentazione del lavoro ripartito, demandata in via principale alla contrattazione collettiva, o ancora, all'individuazione, sempre in via negoziale, delle esigenze che giustificano il ricorso al contratto di lavoro intermittente, nonché alla determinazione dei casi aggiuntivi nelle ipotesi di contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Sulla base delle considerazioni svolte, il presente studio intende effettuare una disamina dell'impatto avuto sulla contrattazione collettiva, tenendo anche conto delle circolari di specificazione e i decreti ministeriali di regolamentazione intervenuti nei quasi due anni di vigenza del decreto.

Appare opportuno sottolineare che l'indagine, pur non avendo il carattere della completezza ed esaustività, in quanto riguarda solo i contratti collettivi di livello nazionale, fornisce un quadro della tendenza in atto.

2. Analisi della contrattazione collettiva successiva al decreto legislativo n.276/03

Nell'espone i risultati dell'indagine si è operata una classificazione degli istituti previsti dalla riforma in relazione ai relativi rinvii operati a favore della contrattazione collettiva e si è

effettuata una ricognizione dei principali rinnovi contrattuali ed accordi ad oggi intervenuti sugli istituti giuridici di riferimento.

2.1 La somministrazione di lavoro

Numerosi sono i rinvii operati dal legislatore a favore dei contratti collettivi stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, ora applicabili all'utilizzatore, ora applicabili al somministratore, in forza della struttura complessa di tale tipologia di lavoro; in particolare, alla disciplina collettiva è demandata con riferimento:

all'utilizzatore:

- l'individuazione delle causali che legittimano il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 20, comma 3;
- l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato, affidata in questo caso, al solo livello nazionale (art.20, comma 4);
- la determinazione e le modalità di erogazione economiche collegate ai risultati conseguiti (art.23, comma 4).

al somministratore:

- le eventuali ipotesi di proroga del termine stabilito nel contratto di lavoro, in caso di somministrazione a tempo determinato (art.22 comma 2);
- la misura dell'indennità di disponibilità nelle ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato (art.22 comma 3);
- le eventuali clausole limitative alla possibilità di assumere il lavoratore al termine della somministrazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità (art.23 comma 9) ;
- il diritto di riunione dei lavoratori che fanno capo ad uno stesso somministratore e operano presso diversi utilizzatori (art.24,comma 3).

Con riferimento alla **contrattazione collettiva applicabile alle imprese di somministrazione**, si richiamano :

1. ***L'Accordo 27 ottobre 2003*** che ha esteso il CCNL 23 settembre 2002 per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, alle Agenzie di somministrazione con riferimento all'istituto del tempo determinato.

Sul fronte della somministrazione a tempo indeterminato, l'indennità mensile di disponibilità, prevista dallo stesso CCNL 23 settembre 2002, è stata aggiornata con decreto del Ministro del Lavoro 10 marzo 2004, come previsto dall'art.22, comma 3.

2. ***L'Accordo quadro per l'attuazione dell'art.12, commi 2 e 3 del d.lgs. n.276/03*** del 2 febbraio 2005 siglato da Ailt, Apla e Confinterm, che raggruppano e rappresentano le società ex interinali e sindacati dei lavoratori.

Tale accordo prevede l'obbligo per i soggetti autorizzati alla somministrazione di versare ad un fondo bilaterale, Forma.Temp, un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti.

Le parti firmatarie concordano inoltre di estendere il CCNL per la categoria di imprese fornitrici di lavoro temporaneo, oltre che ai lavoratori in somministrazione con contratto a

tempo determinato (Accordo 27 ottobre 2003) anche ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

3. ***L' Accordo per l'attuazione dell'art.12*** siglato il 2 febbraio 2005, tra le medesime parti sociali, con esclusione della CGIL.

In detto accordo, si registra la previsione di iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in caso di fine lavori, nonché la previsione di iniziative comuni con riferimento alla valutazione di impatto dell'istituto e all'attivazione di politiche di inserimento dei soggetti svantaggiati, anche in regime di accreditamento con le regioni

Facendo riferimento alla **Somministrazione a tempo indeterminato**, si segnala:

4. ***il CCNL Alimentari PMI (Unionalimentari)*** stipulato il 6 maggio 2004, che assume esplicitamente la disciplina di legge e demanda alle strutture territoriali l'individuazione di ulteriori ipotesi di ricorso alla tipologia contrattuale in argomento.
5. ***I contratti collettivi nazionali firmati il 4 marzo 2005*** dalla Confederazione Italiana Unionquadri, la Conflavoratori e l'organizzazione datoriale Conferziario, in vari settori dell'**industria**: CCNL delle industrie alimentari, chimica, legno e affini, metalmeccaniche, tessili, pulimento e multiservizi- e dell'**artigianato**: CCNL aziende alimentari, chimica, lavanderie, legno e affini, metalmeccaniche, odontotecniche, orafe e argenterie, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili e affini.

Anche in tali settori contrattuali, la regolamentazione ripropone le previsioni legislative.

6. ***Il CCNL quadri imprese creditizie, finanziarie, strumentali***, del 12 febbraio 2005 che rinvia la regolamentazione ad un accordo successivo al 31 dicembre 2005.

Relativamente alla **Somministrazione a tempo determinato**, i contratti collettivi sono stati classificati per gruppi omogenei sulla base degli orientamenti riscontrati in merito alla regolamentazione dell'istituto.

1. ***CCNL che operano rinvii ad accordi successivi in attesa del completamento del quadro legislativo.***

CCNL Metalmeccanici industria, 22 gennaio 2004 ;
CCNL Industria Grafica , 24 febbraio 2004;
CCNL PmiChimica (Unionchimica),2 marzo 2004;
CCNL Agricoltura – contoterzismo, 9 marzo 2004;
CCNL latterizi e manufatti (Confindustria) 22 aprile 2004;
CCNL Studi professionali, 28 luglio 2004;

2. ***CCNL che regolamentano l'istituto richiamando espressamente la causale di cui alla previsione legale***

CCNL Tessile abbigliamento moda – Confindustria, 24 aprile 2004;
CCNL Tessile abbigliamento moda – Confapi, 4 maggio 2004;
CCNL Calzature –Confindustria, 18 maggio 2004;
CCNL Agricoltura –Quadri impiegati,27 maggio 2004;
CCNL Industria Filiera ittica e dei retifici, 15 giugno2004;

CCNL Commercio- Confcommercio, 2 luglio 2004;
CCNL Ombrelli-Ombrelloni- Industria, 2 luglio 2004;
CCNL Commercio –Confesercenti, 6 luglio 2004;
CCNL industria tessile abbigliamento moda- Confartigianato, 21 febbraio 2005
CCNL Farmacie private-Federfarma, 5 maggio 2005
CCNL quadri ,imprese creditizie, strumentali e finanziarie, 12 febbraio 2005
(questo ultimo contratto si limita a individuare i limiti quantitativi di assunzione con contratti di somministrazione, stabilendone la percentuale sulla base del personale in servizio con contratto a tempo indeterminato)
CCNL per i dipendenti degli enti previdenziali privati 6 maggio 2005

3. CCNL che regolamentano l'istituto procedendo a una tipizzazione in ordine alle causali che giustificano il ricorso

CCNL Agenzie marittime raccomandatarie, 17 marzo 2004;
CCNL Alimentari Pmi, 6 maggio 2004;
CCNL Edilizia industria (ANCE), 20.5.2004;
CCNL Edilizia PMI –Confapi, 11 .6.2004;
CCNL Cooperative Edilizia, 24 maggio 2004,
CCNL Legno arredamento –Confindustria, 21 luglio 2004;
CCNL legno- Confapi, 22 settembre 2004;
CCNL Artigiani edili, 1 ottobre 2004.
CCNL degli Autoferrotranvieri, 14 dicembre 2004
CCNL lavoratori portuali, 4 marzo 2005
CCNL personale dipendente delle strutture associate Fenascop 22 giugno 2005

Da quanto precede si rileva un approccio diversificato nei riguardi del contratto di somministrazione. Infatti, mentre si evidenzia una sostanziale cautela nel recepimento dell'istituto della somministrazione a tempo indeterminato, tale istituto a tempo determinato sembra trovare nelle parti sociali una più ampia formalizzazione.

Dall'esame dei contratti collettivi che hanno disciplinato il contratto di somministrazione a tempo determinato, appare opportuno far rilevare la posizione dell'ultimo sottogruppo di contratti collettivi, nei quali le parti stipulanti individuano i particolari ambiti entro i quali è possibile applicare l'istituto. A titolo di esempio, nel *CCNL Autoferrotranvieri, 14 febbraio 2004* si procede a disciplinare il lavoro somministrato in senso restrittivo, ammettendone il ricorso solo in caso di eccezionalità, per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale e solo in caso di impossibilità di ricorso a contratti a tempo determinato.

Va infine rilevato un altro dato importante: generalmente i contratti collettivi che sono intervenuti sulla disciplina della somministrazione hanno provveduto a individuare i limiti quantitativi, come previsto dal decreto attuativo, con soluzioni analoghe, in termini di regolamentazione, a quelle previste per il lavoro a termine.

2.2 - Lavoro intermittente

Questa tipologia contrattuale, in cui la prestazione dovuta viene svolta in maniera discontinua su chiamata del datore di lavoro, è declinata su due diverse opzioni per quanto riguarda i

presupposti che ne legittimano l'utilizzo. Dovendo prescindere dalle ipotesi soggettive che sono previste in via sperimentale dalla legge ed hanno immediata operatività, sono stati considerati i rinvii a favore dei contratti collettivi relativi alle ipotesi oggettive che riguardano l':

- individuazione delle esigenze giustificative per le prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, (art.34, comma 1);
- individuazione della cadenza con la quale il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso a tale contratto (art.35, comma 3);
- individuazione della misura dell'indennità di disponibilità, (art.36, comma 1) ;
- individuazione della misura del risarcimento del danno per il rifiuto del lavoratore alla chiamata del datore di lavoro, (art.36, comma 6);
- individuazione di ulteriori periodi in cui l'indennità di disponibilità è erogabile solo in caso di effettiva chiamata, in aggiunta a quelli previsti dal legislatore (art.37, comma 2).

Nello scorso anno, il lavoro intermittente è stato recepito da un unico contratto collettivo: **il CCNL Pmi Alimentare del 6 maggio 2004** che ha disciplinato:

- a. le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente. Sono indicate nelle esigenze tecnico, produttive, organizzative o sostitutive dell'azienda, rimandando all'ampia causale prevista per la somministrazione lavoro e per il contratto a termine. Rispetto a questo ultimo, tuttavia, il contratto di lavoro intermittente viene posto in posizione di subalternità, nel senso che l'impossibilità di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa e quindi di poter stipulare un contratto a tempo parziale, è condizione per accedere alla tipologia del lavoro a chiamata;
- b. l'istituto della disponibilità, sia con riguardo alla misura dell'indennità prevista per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di utilizzazione, sia con riguardo alla penale in caso di rifiuto ingiustificato. La misura del risarcimento danni da corrispondere alla parte datoriale in caso di rifiuto è prevista per un importo corrispondente alle quote orarie di disponibilità per il periodo della prestazione rifiutata;
- c. la fissazione dei periodi predeterminati per i quali l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda, in aggiunta alle ipotesi individuate dal legislatore all'art.37 comma 1 per prestazioni intermittenti e stagionali (week end, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali), è rinviata alla contrattazione territoriale.

Nell'anno in corso l'istituto è stato recepito dai **contratti collettivi nazionali nei settori industria e artigianato, siglati il 4 marzo 2005 dalla Confederazione italiana Unionquadri, Conflavoratori-Conferziario**, con modalità non dissimili dal CCNL Pmi Alimentare.

Tra le iniziative contrattuali più recenti va registrato il rinvio operato in proposito dal **CCNL Quadri imprese creditizie, finanziarie e strumentali, 12 febbraio 2005**; l'accordo di rinnovo prevede infatti un accordo di regolamentazione dell'istituto successivo al 31.12.2005

2.3 - Lavoro ripartito

La disciplina del lavoro ripartito, con la quale i lavoratori contraenti assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa, è demandata in via principale alla contrattazione collettiva (art.43, comma 1) la quale ha facoltà di intervenire in ordine alle modalità di ripartizione della prestazione e di modulazione dell'orario.

In mancanza di previsioni contrattuali, la fattispecie è comunque immediatamente operativa con riferimento alla disciplina legale.

Il lavoro ripartito è stata oggetto di regolamentazione nei seguenti contratti :

CCNL Tessile Abbigliamento moda _Confapi, 4 maggio 2004 ;
CCNL Tessile abbigliamento moda – Confindustria, 24 aprile 2004;
CCNL Pmi Alimentari-Unionalimentari, 6 maggio 2004;
CCNL Industria calzature- Confindustria 18 maggio 2004;
CCNL Assoscrizione Assospazzole, 8 giugno 2004;
CCNL Industria Filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004;
CCNL Industria Ombrelli e ombrelloni, 2 luglio 2004;
CCNL Commercio Confcommercio, 2 luglio 2004;
CCNL Confesercenti, 6 luglio 2004;
CCNL Autoferrotranvieri, 14 dicembre 2004;
CCNL Industria tessile , abbigliamento moda- Confartigianato, 21 febbraio 2005
CCNL Federculture, 1 marzo 2005;
CCNL settore industria (aziende alimentari, chimica, legno, metalmeccaniche, pulimento e multiservizi, tessili) e settore artigianato (aziende alimentari, chimica, lavanderie e tintoria, legno, metalmeccaniche, odontotecniche, artigiane orafe, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili) Confederazione unionquadri, Conflavoratori- Confterziario, 4 marzo 2005;
CCNL dipendenti farmacie private-Federfarma, 5 maggio 2005.
CCNL per i dipendenti degli enti previdenziali privati 6 maggio 2005

Dall'esame dei suddetti contratti si rileva che essi non si discostano dalla disciplina legale per contenuto e trattamento normativo, disponendo, in maniera sostanzialmente omogenea, che:

- a) nel contratto di lavoro ripartito siano indicati la misura percentuale e la collocazione temporanea del lavoro giornaliero, settimanale, mensile che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore coobbligato, fermo restando la possibilità di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni ovvero la modifica consensuale dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore al lavoro, almeno una settimana prima;
- b) l'intera prestazione lavorativa si trasferisca sul coobbligato in caso di assenza o di sanzioni disciplinari che comportino sospensione dell'altro contraente.

L'aderenza di detti contratti alla normativa è di maggiore evidenza laddove gli stessi, nel prevedere che il rischio di impossibilità della prestazione per fatti relativi ad uno dei lavoratori gravi sul lavoratore coobbligato, non sanciscono l'automaticità della risoluzione del contratto, oppure, nell'ipotesi di licenziamento e dimissioni di un lavoratore, prevedendo, generalmente, che la trasformazione del rapporto di lavoro da ripartito a tempo pieno sia rimessa alla volontà delle parti.

2.4 - Lavoro a tempo parziale

Con riferimento a tale istituto il decreto legislativo rinvia alla contrattazione:

- la determinazione delle condizioni e delle modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro. I contratti collettivi nazionali possono infatti prevedere specifiche figure o livelli professionali, modalità e criteri particolari (art. 46, comma 1);
- la regolamentazione del lavoro supplementare, in ordine al numero delle ore effettuabili, ai motivi, nonché alle sanzioni e alle conseguenze previste per il superamento delle ore (art.46, *lett.e*);
- la regolamentazione del lavoro flessibile ed elastico in ordine alle condizioni e modalità, nel caso di mutamento dell'articolazione dell'orario della prestazione lavorativa, di variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa e dei relativi limiti massimi di variabilità in aumento (art. 46, *lett. J*);
- la misura e le modalità di compensazione connesse al potere del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa (art.46, *lett.k*)
- la determinazione dei criteri applicativi relativi al diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto da full time a part time per il personale dipendente con contratto a tempo pieno (art.46, *lett. o*);
- la definizione delle modalità temporali di svolgimento dell'articolazione oraria cui il giudice fa riferimento in caso di indeterminatezza, nel contratto individuale (art.46, comma 4, *lett.r*);
- la previsione delle eventuali procedure di conciliazione e arbitrato, alternative al ricorso all'autorità giudiziaria, per mancanza o indeterminatezza delle clausole di durata e collocazione della prestazione lavorativa (art 46, comma 4, *lett.r*).

Il lavoro a tempo parziale è recepito nei seguenti rinnovi e accordi contrattuali:

CCNL Industria Grafica 24 febbraio 2004;
 CCNL Farmacie municipalizzate, 12 marzo 2004;
 CCNL Latterizi e manufatti Industria –Confindustria, 22.4.2004
 CCNL tessile abbigliamento moda –Confindustria 24 aprile 2004;
 CCNL Consorzi agrari, 5 aprile 2004
 CCNL Tessile abbigliamento moda- Confapi, 4 maggio 2004,
 CCNL Pmi Alimentare, 6 maggio 2004;
 CCNL Cooperative edilizia, 24 maggio 2004;
 CCNL Industria calzature Confindustria 18 maggio 2004;
 CCNL Lapidari (lavoro a tempo parziale e orario)
 CCNL Chimici industria, 28.maggio .2004
 CCNL Gomma e Plastica,-Assogomma, 2.giugno 2004
 CCNL Assoscrittura e Assospazzole,8 giugno 2004;
 CCNL Industria Filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004;
 CCNL Edilizia Pmi- Confapi, 15.giugno.2004
 CCNL Commercio Confcommercio, 2 luglio 2004;
 CCNL Industria Ombrelli e Ombrelloni, 2 luglio 2004;
 CCNL Industria legno e arredamento, 21 luglio 2004;
 CCNL industria legno –Confapi, 22 settembre 2004;
 CCNL artigiani edili, 1 ottobre 2004;
 CCNL assistenti volo Alitalia, 18 settembre 2004;
 CCNL Autoferrotranvieri, 14 dicembre 2004;
 CCNL Tessile ,abbigliamento, moda-Confartigianato, 21 febbraio2004
 CCNL Lavoratori dei porti, 4 marzo 2005;

CCNL settore industria (aziende alimentari, chimica, legno, metalmeccaniche, pulimento e multiservizi, tessili) e settore artigianato (aziende alimentari, chimica, lavanderie e tintoria, legno, metalmeccaniche, odontotecniche, artigiane orafe, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili) Confederazione unionquadri, Conflavoratori- Confterziario, 4 marzo 2005;

CCNL dipendenti farmacie private.Federfarma, 5 maggio 2005

CCNL per i dipendenti degli enti previdenziali privati 6 maggio 2005

CCNL per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore taxi 31 maggio 2005

CCNL personale dipendente delle strutture associate Fenascop 22 giugno 2005

In relazione a tale istituto, l'attenzione si è concentrata soprattutto sugli aspetti che disciplinano i moduli di flessibilità aggiuntiva della prestazione, vale a dire **il lavoro supplementare e straordinario**, nonché **le clausole flessibili ed elastiche**.

Circa il lavoro supplementare e straordinario appare, in generale, definitivamente superata la loro incompatibilità con il contratto a tempo parziale. Alcuni contratti ne prevedono esplicitamente la compatibilità per tutte le tipologie di part-time (orizzontale, verticale o misto); si segnalano, tra gli altri, al riguardo i contratti *Tessile abbigliamento moda, 24.4.04; Calzature- Confindustria, 18.5.04; Assoscrittura Assospazzole, 8.6.04; Filiera ittica e dei retifici-*.

Varia da contratto a contratto la regolamentazione dei criteri di individuazione delle causali giustificative, dei limiti quantitativi previsti e delle forme di compensazione, in relazione alle peculiarità del rapporto di lavoro.

Un aspetto significativo è la rilevanza del consenso del lavoratore nelle ipotesi di ricorso **al lavoro supplementare**, riscontrata in non pochi dei contratti esaminati.

Il consenso è in alcuni casi sempre necessario- a titolo di esempio *CCNL Calzature Confindustria 18 maggio 2004; CCNL Commercio Confcommercio 2 luglio 2004-* ; in altri, invece è subordinato al verificarsi di circostanze precise come ad esempio nel *CCNL Alimentari Pmi-Unionalimentari, 6 maggio 2004*.

Anche per quanto riguarda le **clausole elastiche e flessibili** si riscontra una regolamentazione articolata e non univoca circa l'individuazione delle causali, la disciplina del preavviso e delle maggiorazioni orarie previste sia per il part-time orizzontale (clausole flessibili), sia per il part-time verticale (clausole elastiche).

Significativo sotto il profilo delle tutele, la preclusione all'accesso di clausole flessibili ed elastiche per i lavoratori in part-time per patologie oncologiche accertate, per i quali è peraltro generalmente riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Si sono espressi, in tal senso, tra gli altri, *il CCNL Tessile, abbigliamento moda, Confartigianato, 21 febbraio 2005, il CCNL tessile abbigliamento moda Confindustria, 24 aprile 2004 ; Tessile – Uniontessile Confapi, 4 maggio 2004; CCNL Calzature, Confindustria ,18 maggio 2004*.

Circa la durata dell'opzione, la contrattazione, in molti casi, in presenza di motivazioni indicate dalla contrattazione stessa, ha introdotto e regolamentato il diritto al ripensamento; per fare solo un esempio, *il CCNL Commercio Confcommercio, 2 luglio 2004* ; o ancora è prevista la possibilità di stipulare un patto a tempo determinato o di introdurre una sospensiva,

nell'ambito di ipotesi predeterminate. In questa ultima direzione, tra i tanti, per citare i contratti più recenti, *il CCNL Tessile, abbigliamento moda-Confartigianato, 21 febbraio 2005 e il CCNL Lavoratori porti, 4 marzo 2005.*

2.5 - Apprendistato

La riforma Biagi ha profondamente inciso sui contratti a contenuto formativo. Il vecchio contratto di apprendistato, da una unica fattispecie viene strutturato secondo tre tipologie che, con diversa gradualità, coniugano formazione e lavoro: 1-apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione ;

2-apprendistato professionalizzante;

3-apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta professionalità.

Il d.lgs n.276/03 prevede in materia di apprendistato che i contratti collettivi nazionali e di secondo livello regolino:

- le modalità di espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, in azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti (art.48, comma 4, *lett.c*) ;
- la determinazione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante nei limiti non inferiori a due e non superiori a sei anni (art.49, comma 3);
- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione interna ed esterna all'azienda, dell'apprendistato professionalizzante (art.49, comma 5, *lett.b*);
- la facoltà di escludere o meno gli apprendisti dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari istituti e normative (art.53, comma 2).

Attuazione dell'istituto nei rinnovi e accordi contrattuali:

Molteplici sono i contratti collettivi che regolamentano l'apprendistato. Il monitoraggio ha consentito di operare per aggregazione. Si dà pertanto conto dei principali esiti.

CCNL che rinviando la regolamentazione, in attesa del completamento del quadro normativo o che rimandano a successivi accordi:

CCNL Grafica Industria ,22 febbraio 2004;

CCNL Agricoltura Contoterzismo, 9 marzo 2004;

CCNL Agricoltura quadri impiegati;

CCNL Legno e arredamento Industria-Confindustria 21 luglio 2004;

CCNL Studi Professionali 28 luglio 2004;

CCNL Assoscrizione Assopazzole 8 giugno 2004;

CCNL Aziende Legno Confapi, 22 settembre 2004

CCNL dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia e ausiliari, nonché servizi integrativi e multiservizi 26 ottobre 2004

CCNL che disciplinano l'istituto in attesa della normativa regionale

CCNL Tessile abbigliamento Industria –Confindustria, 24 aprile 2004;

CCNL Tessile Uniontessile- Confapi, 4 aprile 2004

CCNL Calzature Industria- Confindustria, 26 maggio 2004;

CCNL Chimici Industria , 28 maggio 2004;

CCNL Filiera Ittica e dei retifici, 15 giugno 2004;

CCNL Ombrelli e Ombrelloni,, 2 luglio 2004;
CCNL Edilizia industria –Ance ,
CCNL Edilizia Cooperative;
CCNL Lavoratori dei porti, 4 marzo 2005;
CCNL settore industria(aziende alimentari, chimica, legno, metalmeccaniche, pulimento e multiservizi, tessili) e settore artigianato (aziende alimentari, chimica, lavanderie e tintoria, legno, metalmeccaniche, odontotecniche, artigiane orafe, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili) Confederazione Unionquadri, Conflavoratori- Confiterziario, 4 marzo 2005;
CCNL dipendenti farmacie private, 5 maggio 2005.
CCNL personale dipendente delle strutture associate Fenascop 22 giugno 2005

CCNL che in attesa della disciplina regionale introducono forme sperimentali

CCNL Commercio –Confesercenti , 6 luglio 2004;
CCNL Commercio-Confcommercio 2 luglio2004;
CCNL Edilizia Pmi Confartigianato 1 ottobre 2004
CCNL Quadri e aree professionali, imprese creditizie, finanziarie e strumentali, 12 febbraio 2005;
CCNL Tessile abbigliamento moda-Confartigianato, 21 febbraio 2005

Sul piano regolamentare, complessivamente la disciplina collettiva sembra recepire le previsioni del d.lgs n. 276/03 per quanto riguarda inquadramento e retribuzione: la retribuzione è fissata adottando il criterio del sottoinquadramento (non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla qualifica di destinazione).

Va sottolineato che le previsioni non si dirigono quasi mai su tutte le tre tipologie previste dalla nuova disciplina; infatti, la tipologia più regolamentata è quella dell'apprendistato professionalizzante.

La contrattazione collettiva esaminata non ha poi mancato di considerare il ruolo dell'Ente Bilaterale, con previsioni che attribuiscono a tale organismo competenze in materia di definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, subordinandone comunque l'applicabilità alle definizioni dei profili formativi da parte delle Regioni.

L'aspetto di rilievo, comunque, è da individuare nell'evidenza che l'incertezza del quadro normativo regionale, in questo periodo di prima applicazione della disciplina, non ha scoraggiato le parti sociali ad intraprendere iniziative di regolamentazione dell'istituto; e questo, malgrado il legislatore abbia mantenuto la possibilità di stipulare contratti di apprendistato secondo la disciplina previgente.

Pochi, sono in effetti i contratti collettivi che confermano l'operatività della precedente disciplina senza procedere ad ipotesi di regolamentazione del nuovo apprendistato; in questa direzione, si cita a titolo di esempio, il *CCNL Alimentari 6 maggio2004*.

Con riferimento alla materia dei profili formativi, si può constatare che malgrado la stretta competenza attribuita alle regioni per la messa a regime del nuovo apprendistato, in alcuni casi le parti sociali hanno concordato discipline di regolamentazione per i profili formativi, anche sperimentali, tali da rendere la disciplina immediatamente operativa.

Tale impostazione trova un forte sostegno nella legge 14 maggio 2005 sulla competitività, che modificando l'art.49 del d.lgs n.276/03 con l'aggiunta del comma 5, ha disposto che, fino all'emanazione della specifica legislazione regionale, il rapporto di apprendistato professionalizzante sarà disciplinato dai contratti collettivi di categoria.

2.6 - Il contratto di inserimento

Il contratto di inserimento si configura come un contratto a tempo determinato finalizzato all'inserimento nel lavoro mediante un progetto individuale di alcune categorie di persone.

Numerosi sono i rinvii alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale, cui è demandata :

- la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, nonché delle modalità di definizione e di sperimentazione di orientamenti, linee guida e codici di comportamento diretti ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo (art.55, comma 2);
- la possibilità di prevedere diversamente da quanto disposto dal d.lvo n.368/01 in materia di lavoro a tempo determinato (art. 58, comma 1);
- la possibilità di stabilire le percentuali massime di lavoratori assunti con contratto di inserimento (art.58, comma 2);
- la facoltà di escludere o meno i lavoratori assunti con contratto di inserimento dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari istituti e normative (art.59, comma 2);
- la facoltà di prevedere limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento (art.60, comma 4).

A regolare la materia è intervenuto **l'Accordo Interconfederale firmato 11 febbraio 2004**, con il quale le parti hanno inteso disciplinare la nuova tipologia di lavoro al fine di consentire, senza ulteriori rinvii, la stipulazione di nuovi contratti.

In tale accordo sono stati definiti gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi, di poter inserire o reinsere sul mercato del lavoro i soggetti previsti dalla normativa. Ad esempio sono stati definiti:

- il progetto individuale di inserimento, disciplinandone i contenuti, la durata e le modalità della formazione;
- il livello di inquadramento, ritenuto modulabile entro i vincoli posti dalla normativa, sulla base delle peculiarità di settore;
- la problematica della stabilizzazione dei rapporti con riferimento ai contratti di reinserimento regolabile solo in sede di contratti collettivi di livello.

Si riportano di seguito i principali rinnovi contrattuali intervenuti sul contratto di inserimento.

CCNL Grafica Industria , 24 febbraio 2004;

CCNL Agricoltura Contoterzismo, 9 marzo 2004;

CCNL Farmacie Municipalizzate, 12 marzo 2004;

CCNL Agenzie Marittime Municipalizzate, 17 marzo 2004;

CCNL Energia e Petrolio, 1 aprile 2004;

CCNL Tessile Abbigliamento Industria- Confindustria, 24 aprile 2004;

CCNL Tessile uniontessile, 4 maggio 2004;

CCNL Alimentari Pmi, 6 maggio 2004;

CCNL Calzature industria- Confindustria, 26 maggio 2004;

CCNL Edilizia- Ance, 20 maggio 2004;
 CCNL Edilizia Cooperative, 24 maggio 2004;
 CCNL Quadri ed Impiegati, 27 maggio 2004;
 CCNL Gomma e Plastica- Assogomma, 2 giugno 2004;
 CCNL Assoscrittura –Assospazzole, 8 giugno 2004;
 CCNL Filiera Ittica e dei Retifici - Industria, 15 giugno 2004;
 CCNL Commercio-Confcommercio, 2 luglio 2004;
 CCNL Ombrelli e Ombrelloni- Industria, 2 luglio 2004;
 CCNL Commercio Confesercenti, 6 luglio 2004;
 CCNL Legno e Arredamenti Industria- Confindustria, 21 luglio 2004
 CCNL legno.Confapi, 22 settembre 2004;
 CCNL Edili Pmi-Confartigianato, 1 ottobre 2004;
 CCNL per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia e multiservizi 26 ottobre 2004
 CCNL Autoferrotranvieri, 14 dicembre 2004;
 CCNL Quadri imprese creditizie, finanziarie e strumentali, 12 febbraio 2005;
 CCNL industria tessile, abbigliamento, moda–Confartigianato, 21 febbraio 2005;
 CCNL lavoratori portuali , 4 marzo 2005;
 CCNL settore industria(aziende alimentari, chimica, legno, metalmeccaniche, pulimento e multiservizi, tessili) e settore artigianato (aziende alimentari, chimica, lavanderie e tintoria, legno, metalmeccaniche, odontotecnica, artigiane orafe, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili) Confederazione unionquadri, Conflavoratori- Confaterziario, 4 marzo 2005;
 CCNL dipendenti farmacie private, 5 maggio 2005
 CCNL dipendenti degli enti previdenziali privati 6 maggio 2005
 CCNL personale dipendente delle strutture associate Fenascop 22 giugno 2005

Nel quadro di generale allineamento a quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale, si registrano tuttavia previsioni che accentuano maggiormente gli obblighi formativi, come ad es. il *CCNL Commercio-Confindustria* .

Si segnala, per concludere, un ulteriore aspetto: in alcuni accordi si sono riscontrate regolamentazioni diversificate, a seconda che si tratti di primo inserimento lavorativo, o di reinserimento di lavoratori che abbiano già acquisito una professionalità nel contesto lavorativo. La differente declinazione, in tal caso, incide sia con riguardo alla durata del contratto (12 mesi in caso di reinserimento avverso i 18 mesi previsti per l'inserimento) sia con riguardo al livello di inquadramento e relativa retribuzione; su questo punto, si segnala solo a titolo di esempio, il *CCNL Ombrelli ombrelloni e industria*, 2. 7.2004, il quale prevede, nel caso di reinserimento, l'inquadramento di un livello inferiore rispetto alla qualifica di destinazione a fronte dei due livelli inferiori stabiliti per i contratti di inserimento .

2.7 - IL lavoro a progetto

Uno degli aspetti più incisivi della Riforma Biagi riguarda sicuramente la nuova regolamentazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) di cui all'art.409 c.p.c.

Il lavoro a progetto, infatti, in attuazione a quanto previsto dagli artt.61-69 del D.lgs. n.276/03, è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che è caratterizzato dalla realizzazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso.

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, in essere al momento dell'entrata in vigore della riforma mantengono la loro efficacia fino alla naturale scadenza e comunque non oltre termini precisi (art. 86, comma 1 del D.Lgs. n.276/03, come modificato dall'art.20, comma 1 del d.lgs n.251/2004).

Si riportano di seguito solo alcune delle iniziative contrattuali sull'argomento.

L'ACCORDO Assocallcenter – Cgil,Cisl,Uil , siglato il 2 marzo 2004

In detto accordo si è convenuto di prorogare i rapporti di co.co.co. già stipulati, procedendo altresì ad una regolamentazione di tali rapporti , con una particolare attenzione al regime delle tutele in caso di sospensione per impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione per malattia, infortunio, maternità; sono dettate in merito norme decisamente più elastiche rispetto alla disciplina legale (viene ad esempio prevista la copertura economica in caso di malattia e infortunio, la sospensione per gravidanza a rischio e il congedo matrimoniale di gg.15).

Le norme regolamentari riguardano, inoltre: a) le retribuzioni (il parametro di riferimento è il contratto collettivo nazionale del settore di riferimento) ; b) il diritto di prelazione del lavoratore per le successive assunzioni con contratto di lavoro subordinato per analoghe attività; c) le tutele nell'esercizio di attività sindacali ; d) la previsione di un'indennità di fine mandato garantita in caso di cessazione di rapporto di lavoro.

ACCORDO nazionale collettivo di lavoro per collaboratori con lavoro a progetto operanti nel settore investigativo e servizi sussidiari del 21 aprile 2004 stipulato tra Federpol e Clacs-Cisl

Nell'accordo viene sancita la obbligatorietà della certificazione prevista dall'art. 75 del D.lgs 276/03

Sotto il profilo delle tutele, va segnalata la disciplina prevista in caso di malattia laddove si prevede la corresponsione di una diaria giornaliera a carico dell'Ente Bilaterale, nonché in caso di sospensione per infortunio la copertura assicurativa prevista dalle vigenti disposizioni. Inoltre, in caso di gravidanza, il contratto prevede un periodo di astensione fino a cinque mesi, senza erogazioni.

ACCORDO economico/normativo collettivo per la disciplina dei rapporti fra società di corse di cavalli stipulato tra Federippodromi e le corrispondenti di categoria Cgil, Cisl e Uil il 15 luglio 2004.

Nell'accordo in oggetto va rilevato preliminarmente la volontà delle parti sociali di contenere, nel settore delle Aziende che gestiscono ippodromi per le corse dei cavalli, il ricorso alle collaborazioni nell'ambito di attività individuate e svolte in presenza di giornate di corsa. La disciplina si dirige pertanto esclusivamente alle relative tipologie professionali indicate nel testo di Accordo, mentre è stabilito che il contratto individuale di lavoro dovrà contenere specifico programma operativo in applicazione della normativa.

L'accordo contiene clausole di tutela per i lavoratori, con riguardo all'esercizio dei diritti sindacali, alla possibilità di partecipare ad iniziative formative, e per la previsione del premio di fine mandato.

ACCORDO Nazionale quadro per la regolamentazione delle collaborazioni a progetto-Assirm, 29 settembre 2004.

Il testo dell'accordo si muove complessivamente nella direzione riscontrata nei contenuti delle altre regolamentazioni analizzate, ponendo l'accento sulla disciplina del trattamento normativo, sulla previsione di iniziative formative e di aggiornamento professionale di supporto, ritenute fondamentali nelle politiche sindacali di settore, al fine di rispondere con standard qualitativi adeguati alle richieste del mercato ASSIRM .

ACCORDO quadro per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione tra associazione ONG italiane (AOI) e Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, 20 ottobre 2004

Si tratta di un accordo che riflette la peculiarità del settore della solidarietà internazionale, dirigendosi a collaboratori esterni già impegnati nelle ONG e aderenti all'AOI a vario livello e in diverse forme.

Sotto il profilo delle tutele si riscontrano disposizioni in materia di copertura assicurativa in caso di malattia, infortunio e maternità, e in materia di diritti sindacali.

In questa complessa fase evolutiva non mancano iniziative sperimentali di tipo settoriale e territoriale che puntano su politiche attive di sistema, spesso, mobilitando forze e attori presenti sul territorio.

Si richiama, in proposito ***l'Accordo per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione a progetto AGC Confcooperative e le territoriali ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGIL Campania***, nel settore delle cooperative. Il modello proposto, in questo caso, non si limita ad una regolamentazione della tipologia contrattuale ma modula strategie per favorire l'attivazione di progetti, la partecipazione della Regione Campania e dell'ANCI per la creazione di un Osservatorio Regionale con funzioni di monitoraggio .