

# L'accordo di rinnovo del CCNL Artigianato Area Meccanica del 16 giugno 2011

di Fabio Antonilli\*

Sommario: 1. Introduzione. 2. La vertenza del rinnovo del CCNL Area Meccanica nell'ambito del nuovo sistema contrattuale dell'Artigianato. 3. I contenuti dell'accordo di rinnovo 3.1 L'accorpamento contrattuale. 3.2 La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante e delle tipologie contrattuali flessibili. 3.3 Il welfare contrattuale e la cd. «contrattualizzazione» delle prestazioni della bilateralità.

1. Lo scorso 16 giugno 2011 è stata sottoscritta tra le Associazioni di categoria aderenti a Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, Odontotecnici.

L'accordo sancisce l'accorpamento in un unico contratto collettivo del CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, del CCNL Orafi, Argentieri ed Affini e del CCNL Odontotecnici, scaduti il 31 dicembre 2009.

Per quanto concerne la parte retributiva le parti hanno concordato un incremento salariale a regime pari a 86 euro per la 5ª Categoria (operaio qualificato) del settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1/1/2010-30/6/2011) è stata prevista l'erogazione di un importo *una tantum* pari a 247 euro.

Una delle principali novità per il settore è la regolamentazione, per la prima volta dopo la riforma dei contratti a contenuto formativo recata dal D. Lgs. 276/2003, dell'apprendistato professionalizzante, che durante la precedente tornata contrattuale non fu possibile disciplinare per le ragioni che vedremo in seguito.

Sul piano delle relazioni sindacali l'intesa segna un ulteriore importante passo nella direzione della ricomposizione dell'unità tra Cgil, Cisl e Uil, perduta sulla strada della riforma del sistema contrattuale avviata a partire del 2008.

2. Chiusa dopo un anno e mezzo dalla presentazione delle piattaforme rivendicative<sup>1</sup>, la vertenza si è presentata complessa e difficile in quanto ha risentito di due fattori in particolare: l'incrinatura

---

<sup>1</sup> A risentire del clima di lacerazione del fronte sindacale sono state anche le piattaforme rivendicative: unitaria quella inviata da Fim e Uilm, separata quella della Fiom. Costituita da un documento unico per i tre contratti da rinnovare e accorpate, la piattaforma di Fim e Uilm del 7 gennaio 2010 faceva espresso riferimento alle nuove regole del sistema contrattuale, tra cui quella che stabilisce che gli aumenti salariali devono essere determinati sulla base dell'indice Ipca, e conteneva la richiesta di far decorrere il contratto dall'1/1/2010 fino al 31/12/2012, attribuendogli dunque una durata triennale.

La piattaforma della Fiom datata 16 dicembre 2009 constava di tre documenti distinti per ciascuno dei tre contratti collettivi da rinnovare e conteneva la richiesta di dare al contratto una vigenza quadriennale: 1/1/2009-31/12/2012.

La mancata sintesi delle diverse istanze rivendicative annunciava, pertanto, un sostanziale rinvio della soluzione dei problemi al tavolo negoziale.

dell'unità sindacale in generale ed il clima di scontro nel comparto dell'industria metalmeccanica dove il confronto si è spostato anche sul piano giudiziario<sup>2</sup>.

L'attuale modello contrattuale artigiano è il frutto di una lunga stagione sindacale che si è aperta con l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa di questo del 14 febbraio 2006, sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai, e Cgil, Cisl e Uil, in cui le parti per la prima volta avviavano la discussione sulla revisione delle regole stabilite dal Protocollo del 23 luglio 1993, e si è conclusa con la sottoscrizione degli accordi interconfederali del 21 novembre 2008, del 23 luglio 2009 e del 28 settembre 2009.

Un passaggio intermedio si è avuto il 22 gennaio 2009 con la firma dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali da parte del Governo e delle parti sociali. In questo accordo di riforma e tendenziale uniformizzazione dell'intero sistema di contrattazione collettiva, sia del settore pubblico che del settore privato, il modello di relazioni sindacali artigiano trova piena conferma conservando le proprie specificità settoriali, come previsto espressamente da alcune clausole dello stesso.

Non ha preso parte alla sottoscrizione degli accordi interconfederali del 2008-2009, né dell'accordo tripartito in sede governativa, la Cgil che pur condividendo nell'insieme le nuove norme su sistema contrattuale e bilateralità nell'artigianato ha preferito tenersi al di fuori dell'intera riforma in aperto contrasto con alcune scelte delle parti sociali firmatarie. Su tutte quella, formalizzata con l'accordo quadro del gennaio 2009, di determinare gli incrementi salariali sulla base dell'indice IPCA.

Va però evidenziato che il sistema di contrattazione stabilito dall'accordo del 21 novembre 2008 riproduce in larghissima parte quello previsto nei richiamati accordi interconfederali del 17 marzo 2004 e del 14 febbraio 2006 sottoscritti anche dalla Cgil e che, con riferimento al nuovo sistema di bilateralità nell'artigianato, esso è stato successivamente condiviso anche dalla Cgil con la sottoscrizione dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità in data 30 giugno 2010.

Secondo quanto previsto dalle intese del 21 novembre 2008 e 23 luglio 2009, il sistema contrattuale artigiano è articolato su due livelli di contrattazione: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL), entrambi di durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica. Va rilevato sul punto che l'artigianato aveva, in precedenza, un'unica durata quadriennale dei propri contratti collettivi, non essendo mai stata introdotta la formula del biennio economico e del quadriennio normativo presente negli altri comparti.

Il rapporto tra i due livelli di contrattazione è governato da due principi cardine: 1) «pari cogenza»: il contratto collettivo di secondo livello ha la stessa valenza del CCNL potendo disciplinare tutte le materie senza che sia necessario uno specifico rinvio da parte di quest'ultimo, con la sola eccezione di quelle espressamente riservate al primo livello di contrattazione dall'accordo interconfederale 21 novembre 2008<sup>3</sup>; 2) «inscindibilità»: da intendersi come l'obbligo per l'impresa che applica il CCNL di applicare anche il CCRL laddove questo esistente<sup>4</sup>. Le ragioni dell'introduzione di questo principio, finora vigente solamente con riferimento all'insieme degli istituti contrattuali di un medesimo contratto collettivo, vanno ricercate nella volontà delle parti di dotarsi di uno strumento utile a contrastare forme di “dumping contrattuale”.

---

<sup>2</sup> A seguito della mancata sottoscrizione da parte della Fiom-Cgil dell'accordo di rinnovo del CCNL Industria Metalmeccanica ed Installazione di Impianti del 15 ottobre 2009 questo sindacato ha avviato una serie di azioni giudiziarie nei confronti di alcune aziende metalmeccaniche per aver negato l'applicazione a tutti i dipendenti del CCNL 20 gennaio 2008, sottoscritto unitariamente, prestando adesione ad altro testo contrattuale. Per una ricostruzione della vicenda si veda Liso F., *Un primo commento ai decreti ex articolo 28 dello statuto dei lavoratori sull'applicazione del CCNL separato dei metalmeccanici del 2009*, di prossima pubblicazione su RIDL.

<sup>3</sup> Non vige nel sistema artigiano la cd. «clausola di non ripetibilità», presente negli altri comparti produttivi e prevista dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009, secondo cui il contratto collettivo integrativo (territoriale e/o aziendale) costituisce un vero e proprio regolamento applicativo del contratto collettivo nazionale, potendo il primo disciplinare solo le materie delegate dal secondo tramite espresso rinvio.

<sup>4</sup> A ben vedere i due principi erano già presenti negli accordi interconfederali firmati unitariamente nel 2004 e nel 2006.

Le materie affidate “a titolo esclusivo” al primo livello di contrattazione sono: le regole sui tempi e modalità delle trattative; i diritti sindacali; l’inquadramento; il salario nazionale; le altre materie che la legislazione rinvia espressamente al livello nazionale.

La contrattazione regionale, invece, può intervenire su tutte le restanti materie. Dunque, non è il primo livello di contrattazione ad individuare l’ambito di operatività della contrattazione regionale<sup>5</sup>, in quanto quest’ultimo è definito dalle regole sancite a livello interconfederale nazionale.

Gli accordi interconfederali dell’artigianato contengono, inoltre, importanti impegni per quanto riguarda la riduzione del numero dei contratti collettivi, a partire dalla tornata contrattuale 2010-2012, da 16 CCNL di categoria a 9 CCNL d’Area<sup>6</sup>, in vista della definizione futura di tre aree contrattuali: Trasporti, Costruzioni e Artigianato in generale.

Lo scenario in cui si è aperta la vertenza per il rinnovo del CCNL Area Meccanica è stato, dunque, quello di una iniziale non condivisione delle nuove regole sul sistema contrattuale e della bilateralità da parte della Cgil, a cui si è aggiunta anche la mancata firma da parte della Fiom degli «accordi ponte» del 15 dicembre 2009 sottoscritti da Fim e Uilm, con i quali si gestiva la copertura economica dell’anno 2009<sup>7</sup> che, per forza di cose, diveniva un anno transitorio in vista della nuova vigenza contrattuale 2010-2012.

3. Le tre aree di intervento dell’accordo di rinnovo del CCNL Area Meccanica sono: (3.1) l’unificazione delle tre discipline contrattuali; (3.2) la regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante e delle tipologie contrattuali flessibili; (3.3) il welfare contrattuale e la cd. «contrattualizzazione» delle prestazioni erogate dalla bilateralità.

3.1 – Dunque, la prima questione su cui interviene l’accordo di rinnovo del CCNL Area Meccanica è l’accorpamento dei tre contratti collettivi previgenti nel settore: 1) Metalmeccanica ed Installazione di Impianti; 2) Orafi, Argentieri ed Affini; 3) Odontotecnici.

Tale operazione costituisce un aspetto di grande rilievo per il sistema di rappresentanza delle imprese artigiane, ed in particolare per quelle del settore della meccanica dove, storicamente, la presenza di tre diverse regolamentazioni collettive rispondeva ad una specifica scelta delle imprese odontotecniche prima, ed orafe poi, di tenere distinte le specificità settoriali, tra cui il più elevato valore professionale delle loro figure operaie rispetto a quelle proprie della Metalmeccanica, e allo stesso tempo di conservare maggiore autonomia nella tutela degli interessi della categoria<sup>8</sup>. Per quanto concerne i riflessi di questa novità sui rapporti di lavoro interessati è bene precisare che, tuttavia, l’unificazione non opererà sin da subito. Considerate le difficoltà di procedere ad un’armonizzazione *tout court* di tre diverse regolamentazioni contrattuali nell’ambito di un accordo di rinnovo le parti hanno preferito optare per un percorso di graduale unificazione che in tutti i casi dovrà far salve le specificità categoriali (es. sistemi di inquadramento, tabelle retributive, norme speciali per settore, ecc.).

---

<sup>5</sup> In tale contesto il secondo livello di contrattazione non è più da considerarsi “integrativo” rispetto al primo livello.

<sup>6</sup> Sulla scorta di quanto stabilito dall’accordo interconfederale per la semplificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell’artigianato e sui settori scoperti del 28 settembre 2009, i CCNL d’Area sono i seguenti: Area Meccanica, Area Tessile-Moda, Area Chimica, Area Alimentazione-Panificazione, Area Legno-Lapidei, Area Comunicazione, Area Servizi, Area Costruzioni e Area Autotrasporto.

<sup>7</sup> Gli accordi economici del 15 dicembre 2009 stabilivano per il CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, per il CCNL Orafi, Argentieri ed Affini e per il CCNL Odontotecnici degli incrementi salariali a partire dal 1° gennaio 2010.

La copertura contrattuale dell’intero 2009, invece, era stata garantita, per tutti i settori dell’artigianato, dall’erogazione di un importo *una tantum* secondo quanto previsto dall’accordo interconfederale del 23 luglio 2009.

La Fiom-Cgil, non avendoli sottoscritti, non riconosceva la validità di questi accordi.

<sup>8</sup> Il primo dei tre contratti collettivi ad essere sottoscritto, il 26 luglio 1968, in una fase travagliata delle relazioni sindacali per l’artigianato, fu quello che regolamenta i rapporti di lavoro delle imprese artigiane Metalmeccaniche e di Installazione di impianti. A questo contratto seguirono, qualche anno più tardi, optando per la scelta «autonomista» in luogo di quella – più semplice – di confluire nel già vigente contratto metalmeccanico, il contratto collettivo nazionale del lavoro degli Odontotecnici del 1° luglio 1978 e il contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese artigiane Orafe, Argentiere ed Affini del 15 marzo 1977.

Conseguentemente, fino a che non sarà definito un unico testo contrattuale i rapporti di lavoro dei dipendenti delle aziende che applicano uno dei tre contratti collettivi (ex CCNL di categoria) continueranno ad essere disciplinati dalle previgenti e distinte norme contrattuali, eccezion fatta per gli istituti previsti dall'intesa in parola che devono essere applicati in modo uniforme a tutti i rapporti di lavoro dei lavoratori dipendenti dalle aziende dei tre settori accorpati.

In ogni caso, per il futuro le specificità settoriali potranno essere salvaguardate e – ove necessario – ulteriormente valorizzate anche in sede di contrattazione collettiva regionale.

Tale modalità operativa non riguarda solamente i rapporti di lavoro in essere alla data della sottoscrizione dell'accordo, ma anche i rapporti instaurati a partire dal 16 giugno 2011.

3.2. L'accordo di rinnovo è di particolare interesse per le aziende del settore in quanto è il primo nel quale sono stati compiutamente (ri)disciplinati gli istituti sui quali hanno profondamente inciso rilevanti modifiche legislative adottate con i decreti legislativi n. 61/2000 (in materia di contratto di lavoro a tempo parziale), n. 368/2001 (in materia di contratto a tempo determinato), e n. 276/2003 (apprendistato professionalizzante e contratto di inserimento).

Per quanto riguarda l'*apprendistato professionalizzante* vale la pena ricordare che la mancata definizione della nuova disciplina negli accordi di rinnovo della precedente tornata contrattuale, quella relativa al quadriennio 1/1/2005-31/12/2008<sup>9</sup>, va ricondotta alle difficoltà delle parti al tavolo di trovare un'intesa relativamente alle modalità di determinazione della retribuzione dell'apprendista: da una lato le associazioni datoriali rivendicavano l'applicazione del tradizionale sistema della «percentualizzazione» e dall'altro Fiom, Fim e Uilm ritenevano che a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa dell'apprendistato professionalizzante le parti avrebbero dovuto utilizzare il criterio del «sotto inquadramento» come, peraltro, già avvenuto in altri comparti<sup>10</sup>.

Più in particolare, le organizzazioni sindacali sostenevano che, in materia retributiva, il riferimento legislativo fosse il 1° comma dell'art. 53 del citato D. Lgs. 276 il quale recita “durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto”.

Secondo tale lettura - supportata anche da una parte della dottrina<sup>11</sup> - l'apprendista aveva inderogabilmente diritto ai minimi retributivi dei livelli immediatamente inferiori rispetto a quello di inquadramento finale, fino ad un massimo di due (cd. «sotto inquadramento»); di conseguenza, l'art. 13, c. 1, della Legge n. 25 del 1955, legittimante il criterio della «percentualizzazione», doveva ritenersi implicitamente abrogato<sup>12</sup>.

Sul piano interpretativo la questione è stata definitivamente chiarita nel 2009 quando il Legislatore con l'art. 2, c. 155, della L. 191 ha stabilito che la contrattazione collettiva, sia di primo che di

---

<sup>9</sup> Si tratta degli accordi di rinnovo del CCNL Metalmeccanica ed Installazione d'Impianti del 27 febbraio 2008, del CCNL Orafi, Argentieri ed Affini del 29 maggio 2008, del CCNL Odontotecnici del 18 giugno 2008.

<sup>10</sup> Per una ricostruzione della vicenda mi sia consentito il rinvio a Antonilli F., *Osservazioni sul trattamento retributivo dell'apprendista*, MGL, n. 6, 2010, p. 429 ss.

<sup>11</sup> Si veda, in prima lettura, Garofalo D., *Commento agli artt. 47-53. Apprendistato*, in Gragnoli E., Perulli A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276*, Cedam, 2004, pp. 293-346; Roccella M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, II Ed., 2005, p. 174; Loy G., *I nuovi apprendistati*, in Magnani M., Varesi P.A. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 506.

<sup>12</sup> Durante la vertenza, e con l'intento di portare argomentazioni utili a loro favore, Fiom, Fim e Uilm avanzarono istanza di interpello al Ministero del Lavoro il quale intervenne con la risposta n. 28 del 2007. Nel documento il Ministero affermò che il rapporto tra le due norme doveva essere interpretato “in termini non già di cumulatività bensì di alternatività”, e che avrebbe dovuto essere applicata la disposizione che avrebbe consentito l'erogazione del trattamento più favorevole al lavoratore. Contro questa assai discutibile applicazione del principio del *favor prestatoris* si vedano i condivisibili rilievi di Ghera F., *Il trattamento retributivo dell'apprendista dopo la riforma del 2003*, DRI, 2009, 1, p. 156, il quale correttamente rileva che la disposizione di all'art. 2077 del codice civile, da cui deriva la regola della cd. derogabilità *in melius*, è idonea a regolare solamente il rapporto tra le fonti fra loro diverse – ad esempio contratto collettivo e contratto individuale – e non tra fonti dello stesso rango. In giurisprudenza si veda Cass. 18 luglio 1963, n. 1962.

secondo livello, può determinare il trattamento economico dell'apprendista «in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto»<sup>13</sup>.

Tale intervento chiarificatore ha creato i presupposti per la riconferma del sistema della «percentualizzazione» nell'accordo in commento, con due importanti novità rispetto al passato. La prima è che la retribuzione assunta a parametro per l'applicazione della progressione percentuale non è più quella della 5<sup>a</sup> Categoria ma la retribuzione del livello di inquadramento finale dell'apprendista, variabile dunque a seconda della qualifica da raggiungere.

La seconda è che i valori percentuali sono più alti di quelli vigenti in passato: si parte infatti da una percentuale iniziale del 70%, contro il 55% di prima, fino ad arrivare al 100% nell'ultimo anno. Altro aspetto di grande rilievo, strettamente correlato all'andamento delle percentuali, è la durata del contratto di apprendistato.

Nell'artigianato la richiesta delle associazioni datoriali è sempre stata quella di poter definire periodi lunghi di tirocinio, da un lato in ragione delle più elevate professionalità delle qualifiche artigiane rispetto a quelle di pari livello di altri comparti e dall'altro per l'esigenza di dover predisporre norme che costituiscano un incentivo alle assunzioni di manodopera giovanile.

In sintonia con quanto previsto dagli altri contratti collettivi artigiani, per il raggiungimento delle qualifiche di operaio/impiegato qualificato e specializzato, collocati rispettivamente alla 5<sup>a</sup> e alla 4<sup>a</sup> categoria è stata prevista una durata di 5 anni, che diventano 5 anni e sei mesi per le qualifiche collocate nei livelli più alti della classificazione del personale. Mentre è stato escluso un (seppur minimo) periodo di apprendistato, fatto salvo per il Settore Odontotecnico, per il conseguimento della qualifica di operaio comune, inquadrato alla 6<sup>a</sup> categoria, presente invece negli altri contratti collettivi artigiani<sup>14</sup>.

Tuttavia, ipotesi di riduzione della durata del periodo di apprendistato sono previste per il caso in cui il giovane sia in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere, in questo caso la riduzione sarà di 6 mesi, oppure di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere, in questo caso la riduzione opera per 12 mesi.

Un'ulteriore riduzione di 6 mesi è prevista per gli apprendisti che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi. Come anche sono previste riduzioni per le ipotesi in cui l'apprendista assunto abbia già svolto periodi di tirocinio presso un altro datore di lavoro, per le medesime mansioni e a condizione che non vi sia un'interruzione superiore ai 12 mesi. In questo caso la riduzione avviene per un periodo di tempo pari a quello svolto in apprendistato presso un'altra azienda.

Per quanto concerne la durata dell'apprendistato l'accordo prevede, inoltre, la possibilità di poter prorogare il rapporto oltre la scadenza contrattualmente stabilita, al fine di garantire all'apprendista il completamento del percorso di apprendimento e qualificazione nell'ipotesi in cui si sia verificato un periodo complessivo di sospensione pari ad almeno 60 giorni: si tratta del periodo minimo che le parti hanno ritenuto congruo affinché possa ritenersi legittima la proroga del contratto che stabilirà il datore di lavoro.

Tale periodo può essere determinato anche per sommatoria di eventi che abbiano una durata di almeno 15 giorni di calendario.

Le ipotesi sospensive che possono dar luogo alla proroga sono, ad esempio, quelle derivanti da crisi aziendali e occupazionali sancite con accordo sindacale, o da eventi quali malattia, gravidanza, puerperio<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> In verità la L. 191/2009 non ha fatto altro che confermare la linea interpretativa già proposta dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 27 del 2008. Per un approfondimento si rinvia a Ghera, *Il trattamento retributivo...*, p. 156, e Antonilli, *Osservazioni sul trattamento...*, p. 433.

<sup>14</sup> Si tratta, solo per citarne alcuni, del CCNL Area Alimentazione-Panificazione del 27 aprile 2010, del CCNL Area Comunicazione del 25 ottobre 2010, del CCNL Area Tessile-Moda del 2 dicembre 2010 e del CCNL Area Legno-Lapidei del 27 gennaio 2011.

<sup>15</sup> Si è ritenuto che non comportino il prolungamento del periodo di apprendistato le assenze di più breve durata e fisiologiche nel rapporto, come quelle relative alle ferie annuali. Così Cass., 19 dicembre 2000, n. 15915.

Viene, così, data puntuale regolamentazione ad una materia rispetto alla quale sia la Corte di Cassazione in una recente sentenza<sup>16</sup> che il Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 34/2010 avanzato da Confartigianato Imprese, avevano rilevato l'opportunità di un intervento della contrattazione collettiva.

Sul piano delle tutele si segnala, infine, l'estensione agli apprendisti del trattamento contrattuale in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro previsto per i lavoratori già in possesso di una qualifica. La parificazione delle norme contrattuali si aggiunge a quella già operata dal Legislatore con la legge 296/2006 che ha esteso agli apprendisti, a partire dal 1° gennaio 2007, le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia a carico degli istituti previdenziali.

Durante la tornata contrattuale 2005-2008 l'adeguamento della normativa contrattuale alle novità legislative intervenute in materia di part-time, contratti a termine e contratti di inserimento seguì le sorti dell'apprendistato professionalizzante, con la conseguenza che gli accordi di rinnovo furono sottoscritti senza il pacchetto di norme relative al mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il *contratto di lavoro part-time* le novità più significative attengono alla regolamentazione di strumenti di flessibilità come le clausole elastiche e/o flessibili.

L'accordo prevede che all'atto di stipulazione del rapporto, ovvero in una fase successiva della stesso, le parti possano sottoscrivere clausole che consentano al datore di lavoro, durante lo svolgimento del rapporto, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa e/o di variare la collocazione temporale della stessa rispetto a quanto originariamente concordato.

E' stato stabilito che il lavoratore che viene chiamato allo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche o flessibili ha diritto ad una maggiorazione retributiva del 10% e a un preavviso di 5 giorni lavorativi.

Ai fini della loro validità tali clausole devono essere previste da una apposito patto scritto, per il quale le parti possono prevedere anche una durata determinata.

Sul versante delle tutele poste a favore del lavoratore si segnala la possibilità per questo di chiedere di non svolgere la propria prestazione, in esecuzione di clausole elastiche o flessibili, in presenza di "oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali" tra cui, ad esempio, lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata durante gli orari per i quali sono richieste le variazioni, la necessità di dovere frequentare corsi di studio o accudire i figli fino al compimento dell'8° anno di età.

In materia di *contratti a tempo determinato* un richiamo particolare merita la clausola che prevede l'elencazione delle ipotesi che legittimano il ricorso a questa tipologia contrattuale. La scelta sancisce l'impegno delle parti a superare il cd. «causalone» di cui all'art. 1, primo comma, del D. Lgs. 368/2001, secondo il quale "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Allo stesso tempo conferma la volontà delle parti contrattuali di riappropriarsi di spazi di negoziazione in precedenza offerti dalla legge<sup>17</sup>.

Relativamente alle assunzioni di personale per ragioni di carattere sostitutivo la normativa prevede una puntuale disciplina dell'affiancamento ammettendo così l'ipotesi che la sostituzione inizi già in un periodo precedente all'assenza per consentire il passaggio delle consegne tra il sostituto e il lavoratore da sostituire. Una delle novità della norma contrattuale risiede nell'estensione della stessa anche alle sostituzioni di lavoratori diversi dai dipendenti ossia il titolare artigiano, i familiari collaboratori e i soci.

Ai sensi dell'art. 10, c. 7, del D.lgs. 368/2001 le parti hanno convenuto altresì le cd. «clausole di contingentamento». Considerate le particolarità dell'artigianato, la cui legge quadro di riferimento prevede differenti limiti dimensionali a seconda dei settori, la norma è stata strutturata seguendo il

---

<sup>16</sup> Si tratta della sentenza del 28 settembre 2010 n. 20357.

<sup>17</sup> Prima dell'emanazione del D. Lgs. 368/2001 il quadro normativo era costituito dalla L. 230/62 che prevedeva ipotesi tassative di ricorso al lavoro a termine e dall'art. 23 della L. 56/87 che operava un rinvio alla contrattazione collettiva per la individuazione di causali ulteriori rispetto a quelle legali.

criterio della proporzionalità. Per cui in presenza di organici aziendali più numerosi sono stati previsti limiti quantitativi più alti.

Si osserva che l'individuazione di limiti quantitativi incide solo sui contratti a tempo determinato stipulati per ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo, mentre non opera per i contratti determinati da ragioni sostitutive o stagionali che sono considerati sempre aggiuntivi.

Per quanto riguarda la durata massima di più contratti a termine, fermo restando il limite legale di 36 mesi comprensivo di proroghe e rinnovi, è stata stabilita la possibilità della cd. "deroga assistita" prevista dall'art. 5, c. 4-bis, del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla L. 247/2007, in base alla quale è consentita la sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine fino ad un massimo di 8 mesi. La regolamentazione del *contratto di inserimento o reinserimento* nel settore della meccanica interviene a distanza di circa otto anni dall'introduzione della nuova tipologia contrattuale da parte del D.Lgs. 276/2003.

Una disciplina contrattuale transitoria, nel frattempo, era stata definita dall'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004; disciplina che comunque continua ad esplicitare i suoi effetti relativamente alle sole materie non contemplate dall'accordo di rinnovo in parola.

Come noto il contratto di inserimento costituisce una tipologia contrattuale con finalità occupazionali – che nel nostro ordinamento ha sostituito i contratti di formazione e lavoro - volta a favorire, appunto, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune particolari categorie di lavoratori espressamente previste dalla legge<sup>18</sup> e ribadite dal contratto.

Il primo importante aspetto sul quale interviene l'intesa è il cd. salario di ingresso - già visto in passato per i contratti di formazione e lavoro - ammesso dall'art. 59, c. 1, del D. lgs. 276/2003 . E' stato previsto che al lavoratore sarà riconosciuta, per la prima metà della durata del contratto, una retribuzione più bassa di due livelli rispetto a quella prevista dal livello di inquadramento spettante per le mansioni o funzioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto, e per la seconda metà del periodo una retribuzione più bassa di un livello.

Sul piano della formazione, fermo restando che la legge non attribuisce all'istituto una finalità formativa bensì occupazionale<sup>19</sup>, le parti hanno elevato il monte ore di formazione teorica previsto dal citato accordo interconfederale del 2004 che passa da 16 a 24 ore.

Tale monte ore deve essere ripartito tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico impartite eventualmente anche con modalità di e-learning.

La formazione vuole avere, dunque, solamente la funzione di "adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo" come recita il primo comma dell'art. 54.

Per quanto riguarda le tutele previste in caso di malattia od infortunio non sul lavoro, l'accordo prevede una durata del periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 90 giorni, da computarsi per sommatoria nel caso di più eventi, che tiene conto della circostanza che il contratto di inserimento può avere una durata che va dai 9 ai 18 mesi.

Il trattamento economico previsto per queste ipotesi è pari a quello spettante ai lavoratori dipendenti inquadrati nella medesima categoria.

---

<sup>18</sup> L'art. 54, comma 1, del D.lgs. 276/03, prevede il seguente elenco: a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni; b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi: così l'Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria del contratto di inserimento dell'11 febbraio 2008); c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro; d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni; e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile; f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico mentale o psichico.

<sup>19</sup> In dottrina si veda Tiraboschi M., *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, 2004, p. 199.

Ma più in generale, sul versante delle tutele, è una clausola di salvaguardia che interviene a sancire il principio di parità di trattamento tra i lavoratori con contratto standard e lavoratori con contratto di inserimento. Nella specifico questa prevede che i lavoratori con contratto di inserimento non possono essere esclusi “dall’utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell’effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)”.

3.3. Uno degli elementi più qualificanti e, allo stesso tempo, innovativi dell’accordo di rinnovo è l’articolo rubricato “diritto alle prestazioni della bilateralità” che ribadisce all’interno del contratto collettivo di categoria quanto dalle parti già condiviso, a livello interconfederale, con l’Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto unitariamente il 30 giugno 2010.

La norma riconosce a tutti i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL Area Meccanica il diritto alle prestazioni di welfare contrattuale erogate dal sistema di bilateralità dell’artigianato (fondo sostegno al reddito e altre forme di assistenza).

Per adempiere a tale obbligo contrattuale il datore di lavoro può optare per una delle seguenti soluzioni: versare alla bilateralità, in questo caso egli è esonerato da ogni altro obbligo nei confronti del lavoratore relativamente alle prestazioni in quanto saranno garantite dal sistema mutualistico degli enti bilaterali, oppure garantire egli stesso al lavoratore l’erogazione diretta delle prestazioni equivalenti a quelle erogate dal sistema degli enti bilaterali, unitamente al versamento mensile di un elemento aggiuntivo della retribuzione (e.a.r.) che ha lo scopo di evitare pericolosi fenomeni di dumping contrattuale da parte delle imprese che non intendono versare alla bilateralità<sup>20</sup>.

Tale elemento retributivo, pari a 25 euro per tutti i livelli di inquadramento, deve essere erogato con cadenza mensile per 13 mensilità. Ha incidenza su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. E’ stato inoltre previsto che deve essere riproporzionato rispetto all’orario di lavoro nel caso di lavoratore con contratto part-time e rispetto alla percentuale di retribuzione riconosciuta nel caso di apprendisti.

Si osserva che nell’impostazione attribuita alla clausola contrattuale l’obbligo di versare agli enti bilaterali costituisce solo una modalità di esecuzione della prestazione, rispetto alla quale resta comunque ammessa la possibilità di una soluzione alternativa – cioè garantire l’erogazione diretta delle medesime prestazioni e di un elemento economico forfetario – coerentemente con l’esigenza di dover tutelare la posizione di quei datori di lavoro che, non aderendo alle associazioni di categoria, intendano far salva la propria libertà di associazione sindacale negativa di cui agli artt. 18 e 39 della Costituzione.

La funzione svolta dalla norma contrattuale in parola non è di statuire *sic et simpliciter* un obbligo di contribuzione agli enti bilaterali a carico di tutte le imprese che applicano il CCNL, bensì quella, più ampia, di incidere sulle situazioni sostanziali di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra datore e prestatore. Deve, pertanto, essere correttamente riferita alla cd. parte normativa del contratto collettivo<sup>21</sup>.

Alle medesime conclusioni è giunto, di recente, anche il Ministero del Lavoro che, con la circolare n. 43/2010, ha riconosciuto come il modello artigiano di bilateralità si fonda sul principio della obbligatorietà della tutela per tutti i lavoratori e non su quello della obbligatorietà del versamento agli enti bilaterali per tutte le imprese.

Viene così definitivamente superata la questione aperta da una precedente circolare del medesimo dicastero, la n. 4/2004, circa l’illegittimità costituzionale della disposizione di cui all’art.

---

<sup>20</sup> Per un commento degli accordi artigiani in materia di bilateralità si rinvia a Tiraboschi M., *La contribuzione alla bilateralità: il modello del settore artigiano*, Guida al Lavoro, n. 37/2010, p. 52.

<sup>21</sup> Così Tiraboschi, *La contribuzione alla bilateralità...*, p. 52. E’ bene precisare che in questo saggio l’Autore sottopone ad analisi l’Atto di Indirizzo alla bilateralità del 30 giugno 2010 che costituirà, poi, il riferimento di tutti i successivi accordi di rinnovo artigiani, tra cui anche quello del CCNL Area Meccanica.



10 della L. 30/2003<sup>22</sup>, se intesa nel senso di imporre alle aziende artigiane, commerciali e del turismo che intendono accedere a benefici economici e contributivi l'applicazione della cd. parte obbligatoria del contratto collettivo tra cui in particolare l'obbligo di versamento agli enti bilaterali<sup>23</sup>.

**Fabio Antonilli\***  
Settore contrattuale - Confartigianato Imprese

---

<sup>22</sup> Tale norma, che sostituisce l'art. 3 del D.L. 71/93 convertito in L. 151/93, recita "per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

<sup>23</sup> E' bene precisare che l'impostazione seguita dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 4/2004 non fa altro che accogliere quanto espresso dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 6530 del 10 maggio 2001.

Per un'analisi critica di questo orientamento giurisprudenziale si fa rinvio a Liso F., *Appunti su alcuni profili giuridici della bilateralità*, in Liso F. (a cura di), *Indagine sulla bilateralità in Italia. Volume 3. Gli enti bilaterali*, edito da Uil Nazionale Servizio Artigianato-Pmi 2006, p. 20. Secondo questo Autore non può esserci lesione della libertà sindacale negativa in quanto le somme dovute agli enti bilaterali non assumono natura di quota associativa, ma una quota contrattuale di servizio compensativa delle attività degli enti bilaterali. Sul punto si vedano anche i rilievi di Vallebona A., *Gli enti bilaterali: un seme di speranza da salvaguardare*, DRI, n. 4/2006, p. 1046.