



Una nuova prospettiva per le relazioni industriali italiane. L'integrativo territoriale al CCNL Confimi Meccanica nella provincia di Bergamo

di Stefano Bosio e Davide Lucini Paioni

Tag: #relazioniindustriali #rappresentanzadatoriale #territorio #orario #welfare #premio

In data 18 dicembre 2017, dopo mesi di intense trattative sindacali, Confimi Apindustria Bergamo, insieme a Fim-Cisl e Uilm-Uil Bergamo, hanno sottoscritto l'**accordo integrativo** al CCNL Confimi Meccanica (rinnovato il 22 luglio 2016), applicabile da tutte le aziende associate, che adoperano il predetto contratto collettivo.

Si tratta di un accordo molto importante, in quanto, per la prima volta nella storia delle relazioni industriali del settore metalmeccanico, si è cercato di ragionare a livello di territorio, anziché di singola impresa, facendo leva sul fatto che il tessuto imprenditoriale italiano è composto in maggioranza da piccole e medie imprese non adeguatamente strutturate – e spesso poco propense – nel portare avanti una trattativa contrattuale aziendale.

Nel solco tracciato dal CCNL Confimi Meccanica, la predetta intesa ha voluto sperimentare nuove soluzioni, a livello normativo ed economico, finalizzate a rendere le aziende bergamasche più competitive sul mercato, senza sacrificare il benessere dei lavoratori, che rappresentano un tassello importante della manifattura italiana.

In particolare – dopo un'ampia parte dedicata allo sviluppo di buone relazioni sindacali mediante la costituzione di una Commissione territoriale chiamata a trattare tematiche in materia di politiche attive del lavoro e classificazione del personale – l'accordo introduce diverse novità in materia di tipologie contrattuali.

Viene innanzitutto **prevista la possibilità per le imprese di beneficiare di clausole di contingentamento più favorevoli**, rispetto a quella statuita a livello nazionale, a fronte però di un impegno a stabilizzare i contratti a termine vigenti. In particolare si è concordato che a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente, l'azienda possa ottenere – esclusivamente per l'anno successivo – un aumento della percentuale di contratti a termine stipulabili pari al 5%, aumentabile al 10% laddove sia stabilizzato almeno il 75% dei predetti contratti e al 15% laddove sia confermato il 100% degli stessi.

Il contratto “Socrate” per l'occupazione (OSC) – introdotto per la prima volta con il CCNL Confimi Meccanica (cfr. *Il rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica tra istanze di competitività e garanzie socio-economiche*, Bollettino ADAPT 29 agosto 2016, n. 27) – è stato reso maggiormente appetibile per le aziende prevedendo, a seconda della tipologia di categoria “svantaggiata” per cui è stipulato, un prolungamento della durata del contratto, la possibilità di prorogarlo, così come minimi tabellari ancora più bassi, per i primi sei mesi di inserimento, di circa il 18% rispetto al minimo tabellare previsto dal

CCNL Confimi Meccanica, con riferimento alla 5^a categoria.

Di particolare interesse è l'utilizzo dell'OSC per i giovani. Infatti, in caso di sostituzione di personale, a cui manchino massimo 18 mesi alla maturazione dei requisiti pensionistici, l'impresa potrà assumere giovani tra i 30 e i 36 anni – che siano affiancati dal personale in uscita, affinché faccia acquisire ai medesimi le competenze e le conoscenze necessarie – attraverso l'OSC, che viene all'occorrenza portato a 24 mesi (c.d. *staffetta inter-generazionale*). Per i giovani fino a 29 anni, invece, si è voluto privilegiare l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante.

Ulteriori novità vengono previste in materia di orario di lavoro e di conciliazione vita-lavoro, mediante il riconoscimento della possibilità di fruire collettivamente i PAR accantonati da almeno 6 mesi – anziché 12 mesi come è previsto a livello nazionale – nonché con l'innalzamento delle percentuali di contratti *part-time* concedibili.

Infine, merita di essere illustrata la parte economica dell'accordo. In un'ottica di territorio, è stato istituito un premio territoriale (PDRT), legato alla variazione grezza della produzione media della provincia di Bergamo. Al fine, però, di garantire una contemperazione dell'andamento economico locale con quello della singola impresa applicante l'intesa, si è voluto prevedere un correttivo in base al quale laddove il Margine Operativo Lordo (MOL) – calcolato come media dei tre anni precedenti a quello di maturazione del PDRT – della singola azienda fosse inferiore a quello dell'anno di maturazione del PDRT, la medesima debba erogare un importo inferiore rispetto a quello contrattualmente previsto, pari a 450 euro lordi. Sempre in un'ottica di bilanciamento tra istanze del territorio e della singola impresa è stato altresì previsto un ulteriore correttivo del PDRT, prevedendo una decurtazione dello stesso in base al numero di assenze lavorative collezionate da ogni singolo dipendente nel corso dell'anno di maturazione del premio. Tuttavia – in un'ottica fortemente meritocratica e di stimolo all'incremento della produttività e dell'efficienza – le parti hanno stabilito che la quota di PDRT decurtata ai lavoratori meno assidui venga ridistribuita e riparametrata tra quelli più diligenti, il cui tasso di assenteismo sia inferiore a 10 giorni.

In una prospettiva sussidiaria – fermo restando gli importi stabiliti – le parti sociali hanno inoltre previsto la possibilità per le aziende di proporre obiettivi alternativi, più consoni alle proprie specificità, purché siano valutati e validati secondo le regole previste dall'Accordo in materia di detassazione dei premi, sottoscritto tra Confimi Apindustria Bergamo e Cgil-Cisl-Uil in data 6 dicembre 2016, nonché armonizzati alle disposizioni dell'accordo in commento.


Sfruttando i benefici fiscali introdotti dalle normative degli ultimi anni, le parti sociali hanno poi previsto la possibilità di convertire il PDRT in *welfare*, riconoscendo però – a chi optasse per questa scelta – un aumento del valore economico del premio pari al 10%. Infine è stato introdotto, a titolo di *welfare*, un valore fisso di 100 euro per ogni anno di vigenza dell'accordo.

Stefano Bosio

Avvocato - Consulente sindacale di Confimi Apindustria Bergamo

Davide Lucini Paioni

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @DavideLucini