49
16 Dicembre 2016

Il Sole 24 ORE

guidaallavorodigital.ilsole24ore.com

Periodico settimanale / Anno XX / n. 49
Poste Italiane Spa / Sped. in A.P. / D.L. 353/2003 conv. L. 46/2004, art. 1, c. 1 / DCB Roma

Guida al Lavoro

Settimanale di amministrazione del personale, contrattazione collettiva, diritto e sicurezza del lavoro

GRUPPO 24 ORE

Accordo di rinnovo 26 novembre 2016

Michele Tiraboschi
Ordinario di diritto del lavoro, Università degli studi di Modena
Francesco Seghezzi
ADAPT Senior Fellow
Ilaria Armaroli
Dottoranda ADAPT
Università di Bergamo

Il patto della fabbrica, note sul rinnovo dei metalmeccanici

L'accordo di rinnovo dei metalmeccanici del 26 novembre 2016 rappresenta sia simbolicamente sia nei contenuti una svolta nelle relazioni industriali

Il 26 novembre 2016, dopo oltre un anno di trattative, Federmeccanica/Assistal e Fim-Cisl/Fiom-Cgil/Uilm-Uil, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti. Si chiude, così, l'iter avviato da quella proposta di "rinnovamento" e non di mero "rinnovo", avanzata con forza da Federmeccanica, che ha consentito un dibattito ampio sul futuro delle relazioni industriali in Italia, ben oltre ai confini della meccanica e della manifattura, che, nell'epoca dell'*internet of everything,* si trovano sempre più legate al mondo dei servizi senza che sia più possibile tracciare chiari confini.

Il valore "politico" dell'intesa

L'intesa unitaria, dopo otto anni di contratto separato, appare quindi il primo vero elemento di novità. In termini di politica sindacale e del lavoro si aprono ora scenari di stabilità nelle relazioni industriali italiane tali da consentire, in un contesto di maggiore collaborazione e minore conflittualità, la semina di elementi di innovazione. A partire dalla implementazione delle misure contenute nella legge finanziaria per il 2017 che, come noto, contemplano un importante pacchetto finalizzato ad affrontare anche in Italia, seppure con un certo ritardo rispetto ad altri Paesi, la complessa sfida di Industria 4.0 [1]. Non solo. In termini di analisi politica il rinnovo del CCNL della metalmeccanica costituisce un caso, virtuoso quanto inatteso, di manifestazione del valore ritrovato della espressione «autonomia collettiva» là dove, in attesa del voto sul referendum costituzionale che aveva diviso la rappresentanza del lavoro, sarebbe certamente stato più comodo per le parti firmatarie attendere opportunisticamente, come da "tradizione" italiana, di conoscere le sorti del Governo Renzi per riposizionarsi in funzione di nuovi equilibri di forza e di potere esterni alle dinamiche del settore. Una prova di maturità, insomma, che ha un chiaro valore in sé, anche a prescindere dalla valutazione dei contenuti della intesa, perché avvia la rinascita di un sistema di relazioni industriali maggiormente funzionale alle complesse sfide poste dalla competizione globale rispetto ai processi di produzione del valore e della distribuzione della ricchezza superando il cortocircuito di un sistema ingessato e, il più delle volte, condizionato da questioni strumentali alla politica in senso stretto e comunque di rilevanza meramente nazionale.

Con la nuova intesa si pongono dunque le giuste premesse per affrontare la vera sfida di Industria 4.0. che non è solo tecnologica e che certo non si limita al rischio di una deriva da fine del lavoro indotta da processi di automazione spinta delle fabbriche. Come bene indicano gli studi e le analisi più qualificate sul tema [2], la robotizzazione e la digitalizzazione del la-

1. *Tra i pochi contributi italiani di un certo spessore sulla Industria 4.0 si possono ricordare il progetto Fabbrica 4.0 di Confindustria e l'Indagine Industria 4.0 promossa da Federmeccanica. Più recentemente vedi anche il Position Paper su Industria 4.0 realizzato dall'Area Industria e Innovazione e dal Centro Studi di Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza. Vedili in www.adapt.it, indice A-Z, voce Industria 4.0.*

2. *Si veda, tra tutti, T. Bauernhansl, M. ten Hompel, B. Voògel-Heuser (a cura di), Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik: Anwendung, Technologien und Migration, Springer, 2014 Nella letteratura itaiana cfr. F. Seghezzi, M. Tiraboschi, Il piano nazionale Industria 4.0.: una lettura lavoristica, in Labour & Law Issue, n. 2/2016, e ivi ampi riferimenti bibliografici.*

voro non sono certo l'elemento di novità di un processo in corso nelle nostre fabbriche da almeno trent'anni. Il vero effetto*distruptive* dell'Industria 4.0 sarà invece l'interazione costante e circolare tra produttori (lavoratori e imprese) e consumatori grazie a nuovi servizi e fenomeni di *mass customization* dei prodotti[3]. A tal fine ciò che ora occorre al sistema Italia non è tanto un "patto per la fabbrica", il cui scopo è già stato realizzato proprio dal contratto in commento che, sia detto per inciso, è per definizione *il* patto della fabbrica, quanto un nuovo "contratto sociale" che coinvolga tutti gli attori della società che possono concorrere alla creazione di valore in un sistema aperto e pluralista. In una tale prospettiva appare tutta la complementarietà tra il piano del governo, che si concentra sugli strumenti volti a facilitare l'acquisizione dalle c.d. tecnologie abilitanti, e un accordo tra produttori (capitale e lavoro) che possa favorire la riqualificazione dalle competenze e dalla professionalità di tutti i lavoratori senza le quali gli investimenti in beni strumentali rischiano di essere vani. Ed è proprio questa l'ottica che fa immaginare la necessità di relazioni industriali di tipo sostanzialmente collaborativo e di reale prossimità ai luoghi della produzione.

Eccezionalmente il contratto avrà durata quadriennale

I contenuti dell'intesa

Illustrato il complesso scenario politico ed socio-economico in cui si colloca il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica, le pagine che seguono ne riportano una sintesi dettagliata, al fine di conoscerne i reali contenuti e valutarne l'effettivo impatto alla luce delle suddette sfide e trasformazioni.

Durata. Diversamente da quanto stabilito nell'Accordo-quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e nel successivo Accordo interconfederale relativamente alla durata triennale dei contratti collettivi nazionali, le federazioni datoriali e sindacali del settore metalmeccanico estendono a 4 anni (fino al 31 dicembre 2019) il periodo di vigenza del CCNL.

Sistema di relazioni sindacali. Allo scopo di recepire nel testo contrattuale le parti demandate dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 alla contrattazione nazionale, viene istituita una apposita Commissione. In particolare, questa opererà nella direzione di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, la valorizzazione degli iscritti e il ruolo della RSU. Altre due Commissioni nazionali vengono costituite relativamente alle materie di Salute e sicurezza e Politiche attive. Alla prima spetta il compito di: realizzare un evento annuale per l'approfondimento di una specifica tematica di rischio nel settore metalmeccanico; fornire orientamenti e indirizzi per progetti formativi diretti agli RLS e RSPP, privilegiando, laddove possibile, la formazione in azienda; proporre modalità di verifica delle competenze degli RLS; e valutare l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio. La seconda viene, invece, incaricata di predisporre linee guida per la definizione di iniziative formative volte alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali, favorendo altresì l'adozione del bilancio delle competenze. In via preliminare, la Commissione nazionale sulle Politiche attive dovrà quindi occuparsi di raccogliere dati aggiornati riguardanti le competenze richieste sul territorio.

Le parti confermano il ruolo dell'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica, le cui funzioni in materia di sviluppo industriale vengono aggiornate alla luce delle attuali criticità e sfide. La quarta rivoluzione industriale e le problematiche afferenti il Mezzogiorno saranno alcuni dei temi oggetto di approfondimento da parte delle federazioni datoriali e sindacali in questa sede.

Partecipazione. In tema di partecipazione, gli interventi più significativi riguardano le imprese di medio-grandi dimensioni. In particolare, nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.500 dipen-

3. *Sul tema, centrale per comprendere gli sviluppi del sistema di relazioni industriali anche nell'ambito del dibattito sulla riforma del sistema della contrattazione collettiva, cfr., per tutti, K. De Backer, I. Desnoyers-James, L. Moussiegt, "Manufacturing or Services – That is (not) the Question": The Role of Manufacturing and Services in OECD Economies, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, 2015. In questa prospettiva, per gli sviluppi del caso italiano, vedi F. Seghezzi, M. Tiraboschi, Il piano nazionale Industria 4.0.: una lettura lavoristica, cit. e anche F. Seghezzi, Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0, in Dir. Rel. Ind., 2016, pp. 178-209, mentre per il caso americano cfr. P. Tomassetti, 24 ottobre 2016 E se il contratto del futuro fosse il CCNL? Una provocazione e una ipotesi di convergenza tra modelli contrattuali sulle sponde dell'Atlantico, in Bollettino ADAPT del 24 ottobre 2016.*

denti (e non più oltre 3.000 dipendenti, come da precedente contratto), con almeno due unità produttive con più di 300 dipendenti o almeno una unità con oltre 500 dipendenti, viene esplicitata la possibilità di costituire un Comitato consultivo di partecipazione, composto in egual misura da rappresentanti datoriali e dei lavoratori. Il Comitato consultivo si occuperà di esaminare, con cadenza annuale, gli aspetti più rilevanti concernenti le tendenze dei mercati, l'andamento occupazionale e le strategie industriali, e verrà convocato dall'azienda ogni qualvolta saranno in discussione scelte strategiche suscettibili di modificare l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione.

Nelle imprese di dimensione comunitaria, viene invece concordata la costituzione dei cosiddetti "comitati aziendali", che potranno approfondire le informazioni fornite da Comitati Aziendali Europei con riferimento ai siti italiani.

Da ultimo, le parti rendono esplicita la volontà di istituire una Commissione che fornisca indirizzi per la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

Retribuzione. A fronte degli aumenti retributivi erogati in virtù del precedente rinnovo, cui non avrebbe fatto seguito un corrispondente incremento del tasso di inflazione, nessun aumento nei minimi contrattuali è previsto per l'anno 2016. Pertanto, si confermano i livelli in vigore da gennaio 2015.

CATEGORIE	LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2015
1°	1.297,81
2°	1.432,58
3°	1.588,63
3a Super	1.622,96
4°	1.657,28
5°	1.774,89
5a Super	1.902,42
6°	2.040,98
7°	2.278,56
8a Quadri	2.333,17

Ai lavoratori saranno corrisposti 80 euro lordi a titolo di una tantum con la retribuzione di marzo 2017. A partire dal mese di giugno 2017, invece, e con cadenza annuale, le parti provvederanno ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale, e non più prevista, calcolata ex post mediante l'indice IPCA.

Questo cambiamento nella quantificazione degli adeguamenti salariali segue quelli introdotti nei giorni scorsi dagli Accordi interconfederali dell'artigianato e del commercio [4], confermando una certa insoddisfazione delle parti sociali nei confronti delle attuali modalità di calcolo delle retribuzioni. Tuttavia, sebbene le intese riguardanti il settore artigiano e il sistema Confcommercio propongano di superare l'IPCA come unico parametro di riferimento per la determinazione dei livelli retributivi, le disposizioni introdotte dal CCNL Federmeccanica conservano la funzione centrale dell'indice dei prezzi al consumo ma suggeriscono di considerarne il valore a consuntivo, e non più quello programmato, per quantificare gli adeguamenti dei minimi salariali. Di conseguenza, benché siano state diffuse stime dalle agenzie di stampa e dalle stesse organizzazioni firmatarie sulla base delle previsioni attualmente fornite dall'ISTAT [5], è bene precisare che, diversamente da quanto accade per gli altri contratti collettivi nazionali e per lo stesso CCNL

4. *Cfr. Mosca, D., "Nuove regole per la contrattazione e la rappresentanza nell'artigianato", in Bollettino ADAPT del 28 novembre 2016 e Tomassetti, P., "Nuove regole su relazioni sindacali e contratti nel sistema Confcommercio", in Bollettino ADAPT del 28 novembre 2016.*

5. *Le stime fornite preannunciano un aumento dell'IPCA pari allo 0,50% nel 2016, all'1% nel 2017 e all'1,2% nel 2018, cui corrisponderebbe un incremento medio dei minimi tabellari di circa 52 euro.*

Industria metalmeccanica prima di questo rinnovo, non è possibile, ad oggi, conoscere l'entità delle variazioni che interesseranno i minimi tabellari dei lavoratori della categoria nei prossimi 4 anni.

Decentramento contrattuale e salario. Una spinta più decisa alla contrattazione decentrata e al suo ruolo nella determinazione di un salario coerente con l'andamento economico delle imprese, è riscontrabile in due specifiche previsioni.

Per un verso, l'ipotesi di accordo stabilisce che gli aumenti dei minimi tabellari, come precedentemente calcolati, assorbiranno gli incrementi individuali (fatte salve specifiche clausole di non assorbibilità) e gli emolumenti fissi della retribuzione (come ad esempio superminimi collettivi e premi fissi), che venissero eventualmente concordati in sede di contrattazione aziendale dopo il 1° gennaio 2017. Sono esclusi da questo trattamento gli importi salariali strettamente connessi alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, come le indennità o maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nessun aumento nei minimi contrattuali è previsto per l'anno 2016

Per l'altro verso, il documento interviene eliminando alcuni paradigmi presenti nel testo precedente, per mettere in risalto la totale variabilità del premio di risultato in funzione degli obiettivi di performance conseguiti nelle aziende. I criteri per la misurazione del premio di risultato e le modalità per la sua corresponsione saranno stabiliti dagli attori negoziali in sede aziendale. Il testo sottolinea, altresì, l'intenzione delle parti di rafforzare il ruolo di Commissioni/Osservatori paritetici soprattutto in materia di monitoraggio e analisi dei premi di risultato, allo scopo di promuovere una contrattazione collettiva di secondo livello che sia leva e non ostacolo agli incrementi di competitività aziendali. A questo proposito, si potranno costituire a livello territoriale appositi gruppi di lavoro.

Flexible benefits. Sempre all'interno del capitolo sulle retribuzioni, si stabilisce che a partire dal 1° giugno 2017, le aziende attiveranno per tutti i lavoratori piani di c.d.*flexible benefits* (cioè di beni e servizi di welfare, come il carrello spesa, i buoni carburante, e il rimborso per le spese scolastiche, personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.

Accogliendo gli incentivi offerti dalla disciplina fiscale, il rinnovo del CCNL Federmeccanica porta quindi al livello centrale istituti che negli ultimi anni sono stati il baluardo della contrattazione collettiva aziendale e territoriale. Questo elemento determina una espansione nel ruolo e nelle funzioni dei*flexible benefits:* da fattori di stimolo alla produttività nelle imprese e nei territori, a strumenti concorrenti ai minimi salariali, per la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori. Resta, tuttavia, ancora da capire come i due livelli di contrattazione si coordineranno per dare piena esigibilità alle disposizioni sottoscritte, garantendo eque condizioni alle maestranze del settore, e per non inibire, al contempo, le buone pratiche che si sono già sviluppate o potranno svilupparsi nelle realtà produttive e nei territori. Una importante partita, quest'ultima, che gli agenti sociali, soprattutto di sede decentrata, saranno chiamati a giocare nei prossimi mesi.

Previdenza e assistenza sanitaria integrativa. Alcuni passi avanti sono stati compiuti da questo rinnovo in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, a conferma dell'attenzione riposta dalle parti ai bisogni sociali dei lavoratori e al ruolo strategico svolto in questo frangente dalla mutualità.

Con riferimento al primo strumento, viene superata la pariteticità dei versamenti, elevando dall'1,2% al 2% l'aliquota contributiva a carico delle aziende a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione nazionale di categoria "COMETA". Per questi ultimi, la quota minima di contribuzione resta all'1,2%. Per incentivare l'adesione al Fondo "COMETA", una scheda informativa sarà consegnata dalle aziende ai lavoratori non iscritti, una volta all'anno. Le parti si impegnano altresì a promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione congiunta nei luoghi di lavoro, oltre che interventi diretti alle pubbliche istituzioni per sollecitare l'adozione di provvedimenti fiscali e legislativi che favoriscano lo sviluppo dei Fondi negoziali.

Per quanto riguarda il Fondo di assistenza sanitaria integrativa "mètaSalute", l'intesa dispone che, a

partire dal 1° ottobre 2017, tutti i lavoratori saranno iscritti, fatta salva la possibilità di presentare specifica rinuncia in forma scritta. A decorrere dalla medesima data, la contribuzione sarà a totale carico del datore di lavoro per un importo annuo pari a 156 euro, suddiviso in 12 quote mensili da 13 euro. Tale versamento coprirà le spese mediche per tutti i lavoratori e per i loro familiari fiscalmente a carico. Le prestazioni sanitarie riguardano i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato, con contratto a tempo determinato della durata di almeno 5 mesi dall'iscrizione, ai lavoratori in aspettativa per malattia, ai lavoratori sospesi in cassa integrazione, e ai lavoratori in mobilità o collocati in NASPI per un periodo massimo di 12 mesi.

Dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno per tutti i lavoratori piani di c.d. flexible benefits

Nei casi in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, si stabilisce che le parti procederanno ad una armonizzazione dei relativi contenuti, anche al fine di omologare l'onere contributivo a carico dei datori di lavoro, che non potrà comunque essere inferiore a 156 euro all'anno. Tale soglia contributiva minima è altresì fissata con riferimento a forme di sanità integrativa riconosciute unilateralmente dal datore di lavoro.

Formazione continua e diritto allo studio. Consapevoli della esigenza di promuovere lo sviluppo delle competenze e in particolare di colmare il gap di conoscenze digitali, le parti riconoscono il diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato. Tale diritto soggettivo si concretizza nel coinvolgimento dei lavoratori in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite nell'arco di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2017. Sarà possibile erogare gli interventi di formazione secondo le modalità individuate dal Fondo interprofessionale "Fondimpresa" e quindi attraverso l'elaborazione di progetti aziendali oppure mediante l'adesione a progetti territoriali o settoriali. Ai lavoratori che non saranno coinvolti nei suddetti percorsi di formazione, saranno comunque riconosciute 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda (fino ad un massimo di 300 euro), per partecipare ad iniziative di formazione continua individuate direttamente dall'azienda, oppure finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo.

Viene altresì stabilito un monte ore (calcolato moltiplicando 7 ore annue per 3 anni per il numero di lavoratori in forza in azienda) a disposizione di tutti i lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio. Tra i corsi ammissibili quelli finalizzati a conseguire un titolo legale riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) e quelli di lingua italiana per lavoratori stranieri. Per i primi, e precisamente per i corsi professionali e di istruzione secondaria, corsi di laurea triennale e magistrale, master e dottorati, sono confermati permessi retribuiti a carico del monte ore per un massimo di 150 ore nell'arco di un triennio. Per i secondi, nonché per i corsi di alfabetizzazione e per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, sono previste 250 ore triennali di permessi retribuiti a carico del monte ore. Agli studenti iscritti a corsi di laurea che avranno sostenuto 9 esami nell'arco del triennio ed esaurite le 150 ore a disposizione, saranno riconosciute altre 16 ore per la preparazione di ogni ulteriore esame. Infine, si confermano i permessi retribuiti, non a carico del monte ore, per ogni giorno di esame.

Inquadramento professionale. Ribadita l'esigenza di innovare un sistema risalente al 1973 e non più compatibile con gli attuali cambiamenti nei modelli di organizzazione del lavoro, anche alla luce della crescente digitalizzazione dei processi produttivi e delle opportunità offerte da *Industry 4.0*, a partire da gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2017, la già costituita Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale provvederà a ridefinire le attuali declaratorie, aggiornando i profili professionali e le relative figure, tenendo conto, tra l'altro, delle responsabilità gerarchico-funzionali, delle competenze trasversali e dei fattori di polivalenza. Contestualmente e fino al 31 dicembre 2018, la Commissione si occuperà anche di avviare, nelle aziende che ne daranno la disponibilità, una fase di sperimentazione degli adattamenti classificatori. I risultati raccolti forniranno ai soggetti firmatari la base utile per definire, entro i termini di vigenza del CCNL, un nuovo sistema di inquadramento professionale.

Orario di lavoro. Dopo aver apportato alcune modifiche alla disciplina dell'orario plurisettimanale (specificando che fatti salvi accordi aziendali già in essere, le modalità di recupero delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali saranno concordate con la RSU) e dei permessi annui retribuiti (confermando la possibilità di destinare 5 PAR alla fruizione collettiva e superando la disposizione che permetteva alle imprese di rendere non fruibili entro l'anno fino a 3 PAR), l'intesa approfondisce alcune novità di rilievo.

In primo luogo, si conviene sull'opportunità di permettere ai lavoratori di accantonare ore di PAR, ore di straordinario e giornate di ferie aggiuntive in una cosiddetta "Banca del tempo", che potrà essere utilizzata per ridurre l'orario di lavoro in prossimità del pensionamento o per contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali. Una apposita Commissione sarà costituita per proporre, entro tre mesi dalla stipula del CCNL e in sinergia con la Commissione paritetica sulle Politiche attive, una proposta operativa al riguardo.

Rivista l'età per uomini e donne oltre la quale i trasferimenti possono avvenire solo in casi eccezionali

In secondo luogo, viene riconosciuta l'importanza del lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa e strumento utile ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di una maggiore sostenibilità ambientale e di un efficientamento dei modelli organizzativi. A tal proposito, le parti si impegnano a definire la materia nell'ambito del CCNL, una volta concluso l'iter legislativo di approvazione della normativa.

In terzo luogo, viene promosso lo strumento delle ferie e dei PAR solidali, eventualmente concessi dai lavoratori ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori in delicate condizioni di salute.

Infine, per favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative delle imprese, viene introdotta la possibilità per i lavoratori migranti (nel limite del 2% della forza lavoro complessiva nelle imprese fino a 150 dipendenti, e nel limite del 3% nelle realtà produttive con più di 150 dipendenti) di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, mediante l'impiego delle ferie e dei permessi retribuiti. In caso di diniego da parte dell'azienda, dovranno essere fornite al lavoratore, eventualmente assistito da un componente della RSU, adeguate motivazioni, e si dovranno cercare idonee soluzioni a soddisfare le reali necessità del lavoratore migrante.

Salute e sicurezza. In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il documento approvato aggiorna la normativa contrattuale, introducendo il coinvolgimento preventivo degli RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione, un'informazione trimestrale ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza, sui fattori di rischio e sulle tipologie di infortunio e "quasi infortunio", il diritto dei lavoratori a ricevere una copia della cartella sanitaria con gli esiti degli accertamenti, e la sperimentazione di sistemi e modalità di segnalazione dei "quasi infortuni", previa valutazione congiunta di RLS e RSPP. Proprio con riferimento ai "quasi infortuni", le parti convengono sull'opportunità di sviluppare in sede aziendale metodi e sistemi per la loro segnalazione. Le migliori pratiche in questo ambito saranno raccolte dalla Commissione nazionale su Salute e sicurezza, che si occuperà di favorirne la diffusione.

Viene, inoltre, prevista la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, potranno essere programmati due incontri annuali sui fattori di rischio e le possibili soluzioni. Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti "break formativi" di 15/20 minuti per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza.

Una interessante novità riguarda gli RLS, che verranno dotati di elementi di identificazione, come cartellino, badge o spilla, per valorizzare il loro ruolo in azienda. Vengono altresì aumentate le ore a disposizione dei singoli RLS nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti (72 ore annue) e oltre i 1000 dipendenti (76 ore annue).

Congedi parentali e permessi per eventi, cause particolari ed ex art. 33, L. 104/1992. Viene riconosciuta la possibilità che il diritto al congedo parentale per il padre lavoratore e la madre lavoratrice, possa essere fruito su base oraria, giornaliera o continuati-

Trasferta intera	42,80 euro
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72 euro
Quota per il pernottamento	19,36 euro

va per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi (elevabile a undici mesi) nei primi dodici anni di vita del figlio. Per quanto riguarda i permessi per eventi, cause particolari ed *ex* art. 33, L. 104/1992, si prevede che il lavoratore interessato dovrà presentare, con un anticipo di dieci giorni, un piano di programmazione mensile, per consentire un migliore coordinamento con l'attività aziendale. Sono fatti salvi i casi di particolare necessità e urgenza.

Trasferte e trasferimenti. L'intesa entra nel merito delle trasferte, precisando in particolare che il rimborso delle spese per il pasto meridiano è riconosciuto al lavoratore in trasferta che, indipendentemente dalla distanza chilometrica percorsa, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine. Inoltre, il rimborso per le spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che presenti adeguata documentazione comprovante l'impossibilità a rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. In alternativa al rimborso delle spese di pasto e pernottamento, viene confermata l'indennità di trasferta negli importi (aumentati del 10% ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna) riportati in tabella e in vigore da gennaio 2014.

Relativamente ai trasferimenti individuali, passa da 50 a 52 anni per gli uomini e da 45 a 48 anni per le donne l'età oltre la quale i trasferimenti possono avvenire solo in casi eccezionali. I trasferimenti collettivi saranno oggetto di preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali, se disposti oltre i 25 km dalla sede.

Appalti. Confermando la disciplina collettiva oggi in vigore, l'ipotesi di accordo introduce una procedura specifica per i lavori pubblici di servizi in caso di cessazione di appalto. Questa prevede che dopo il preavviso dato dall'impresa uscente alla RSU, venga attivato un tavolo di confronto della durata di dieci giorni che coinvolgerà l'impresa subentrante e, a richiesta, le organizzazioni sindacali e datoriali. Lo scopo sarà quello di giungere a soluzioni che possano permettere la salvaguardia occupazionale, pur tenendo conto delle esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

Conclusioni

Da questa sintesi dei principali contenuti dell'intesa emergono non pochi elementi di novità. Da un lato, le modifiche alle modalità per la quantificazione degli adeguamenti salariali e l'introduzione dei c.d. *flexible benefits* nella parte normativa ed economica del testo contrattuale sembrano sottintendere un importante cambiamento nel ruolo e nelle funzioni del CCNL. Ad oggi, infatti, non solo non è possibile conoscere la cifra esatta degli aumenti dei minimi retributivi nei prossimi 4 anni, ma la tutela del potere d'acquisto si avvale di strumenti inediti per la contrattazione nazionale. Dall'altro, sebbene il testo dell'intesa non affronti in maniera diretta e specifica il tema della nuova manifattura digitale, tuttavia essa è più volte richiamata come punto di arrivo verso il quale orientare sforzi e iniziative comuni. A partire dal riconoscimento del diritto post moderno alla formazione che in mercati globali del valore come quelli contemporanei, fluidi e segmentati[6], ha la funzione di surroga di quell'arcaico articolo 18 proprio di sistemi di produzione statici tipici della impresa fordista. Al di là di valutazioni meramente quantitative, infatti, le 24 ore annuali per i lavoratori non coinvolti in piani di formazione aziendali rappresentano una svolta culturale in linea con le necessità di evoluzione delle imprese, anche di piccole dimensioni, verso modelli di produzione e organizzazione del lavoro nei quali il capitale umano è il vero fattore abilitante del capitale fisico e la formazione non è solo uno strumento paternalista di pace sociale ma la chiave di volta di un sistema produtti-

6. *Si veda sul tema, tra gli ultimi, G. Schmid, Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance, in British Journal of Industrial Relations, 2015, pp. 70-93.*

vo. Per questo essa è direttamente connessa con la produttività, ben più della mera deregolazione del quadro regolatorio del lavoro avviata con il Jobs Act[7] perché dipende non solo dalla organizzazione del lavoro e dall'esercizio dei poteri di comando e controllo del datore di lavoro, quanto dalla presenza di capitale umano qualificato in grado di costruire e non solo governare l'innovazione. Su questo fronte non si può che auspicare che i rinnovati spazi per la contrattazione aziendale possano essere da stimolo ad accordi che davvero conferiscano effettività al compromesso raggiunto dalle federazioni nazionali, valorizzando i concreti aumenti di produttività e non solo, come ancora troppo spesso accade in ambigue attuazioni delle misure di detassazione del salario variabile, semplici aumenti automatici. A tal fine, occorrerà attuare quel passaggio dalle tradizionali logiche di contrapposizione a una nuova fase di collaborazione e partecipazione, che si richiede alle relazioni industriali nelle imprese e nei territori, tanto per costruire schemi retributivi effettivamente variabili, quanto per progettare interventi di formazione continua e coltivare finalmente quel terreno fertile allo sviluppo della quarta rivoluzione industriale.

Due gli aspetti che occorrerà monitorare e che potranno, nei quattro anni di durata del contratto, aiutare a cogliere e vincere la sfida che pone Industria 4.0. Il primo, e forse il più importante, è la volontà di riformare la classificazione contrattuale del lavoro rispetto ai vigenti sistemi di inquadramento che oggi si configurano come ostacoli nell'evoluzione verso una “fabbrica intelligente” che destruttura ruoli statici e modelli di retribuzione standardizzati su mansioni fisse. Il secondo è relativo al richiamo sul ruolo centrale delle politiche attive del lavoro[8] e di sostegno ai percorsi reali di occupabilità della persona e riqualificazione professionale, anche nella gestione delle politiche passive, di quello che deve essere un moderno sistema di welfare. Si tratta di due aspetti a ben vedere complementari che avranno un ruolo fondamentale per la competitività del sistema industriale italiano sia in termini di accompagnare una transizione che potrebbe rivelarsi dannosa per i lavoratori sia in chiave strategica di crescita del valore e della quantità di capitale umano disponibile. ➽

7. *Cfr. F. Seghezzi, M. Tiraboschi, Al Jobs Act italiano mancano l'anima e la visione di un lavoro e una società che cambia, in F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), Il Jobs Act dal progetto all'attuazione, ADAPT University Press, 2015, pp. 11-18.*

8. *Che riprende in parte i contenuti dell'accordo del 1° settembre tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria su "Proposte per le Politiche del Lavoro".*