

2

2022

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

La disciplina del tempo di lavoro

INTERVENTI

*Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo
Giudizio di proporzionalità e controlli difensivi occulti*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Responsabilità solidale del committente e ambito oggettivo di applicazione
Superamento dei limiti del lavoro straordinario e danno
A proposito dei rischi e delle modalità di disapplicazione di un CCNL
L'art. 41 Cost. alla prova nel trasferimento del lavoratore
Sulla vaccinazione degli operatori socio-sanitari
nei tempi maturi della pandemia da SARS-CoV-2*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia:
la modulazione delle tutele*

*Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro:
la Commissione tenta la via della presunzione
Gli ingranaggi dell'algoritmo:
la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*

N. 2/XXXII - 2022

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21101663

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinero y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Emanuele Dagnino (*redattore capo*), Alessio Caracciolo, Lilli Viviana Casano, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Giorgio Impellizzieri, Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Sara Prodocimi, Giovanni Pigliararmi, Alessandra Quaini, Pierluigi Rausei, Nicolò Rossi, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia, Paolo Tomassetti.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Orsola Razzolini, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2022

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

SOMMARIO - n. 2/2022

Ricerche: La disciplina del tempo di lavoro

ORSOLA RAZZOLINI <i>Lavoro agile e orario di lavoro</i>	371
MARCO BIASI <i>Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici</i>	400
MARCO FERRARESI <i>Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori</i>	423
VINCENZO FERRANTE <i>I tempi preparatori della prestazione lavorativa: una nozione “di confine”</i>	448
ARMANDO TURSI <i>Le metamorfosi del tempo di lavoro</i>	464

Interventi

GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI <i>Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo nella normativa precedente al Codice, nel Codice civile del 1942 e nella disciplina successiva</i>	475
GIULIA CASSANO <i>Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell’uomo e Corte di Cassazione a confronto</i>	530

Relazioni industriali e risorse umane

ANTONIO ALESSANDRO SCELISI <i>L’altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza</i>	555
--	-----

Osservatorio di giurisprudenza italiana

PAOLO BERNARDO <i>La delimitazione dell’ambito oggettivo di applicazione della responsabilità solidale del committente ex art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 (nota a Cass. ord. 2 novembre 2021, n. 31109)</i>	585
--	-----

SIMONE PIETRO EMILIANI <i>Il diritto inviolabile alla dignità della prestazione lavorativa e il danno in re ipsa per il superamento dei limiti del lavoro straordinario</i> (nota a Cass. ord. 29 settembre 2021, n. 26450)...	592
GIOVANNI PIGLIALARMI <i>Come entrare ed uscire da un sistema contrattuale: a proposito dei rischi e delle modalità di disapplicazione di un CCNL</i> (nota a Trib. Asti 4 giugno 2021)	606
SARA ROCCISANO <i>L'art. 41 Cost. alla prova nel trasferimento del lavoratore</i> (nota a Cass. ord. 6 luglio 2021, n. 19143)	613
CRISTINA MARIA ROVATI <i>Sulla vaccinazione degli operatori socio-sanitari nei tempi maturi della pandemia da SARS-CoV-2: la pronuncia del Consiglio di Stato</i> (nota a C. Stato 20 ottobre 2021, n. 7045)	620
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
MICHELE DALLA SEGA <i>Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze</i>	629
Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro	
ANNA ALAIMO <i>Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea</i>	639
FEDERICA CAPPONI <i>Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione</i>	655
MARIA DEL FRATE <i>Tra gli ingranaggi dell'algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali</i>	662

1. Contrattazione collettiva

1.1. *La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press 2022.

1.2. *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press 2021.

Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** I trattamenti economici del 2021. – **3.** Le principali novità sul piano normativo. – **4.** Conclusioni.

1. La presente nota – che sintetizza le evidenze contenute nell'*VIII Rapporto ADAPT* (in epigrafe) – ha ad oggetto l'analisi dei CCNL rinnovati nel corso del 2021 dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali. Prima di entrare nel merito dei contenuti dei contratti (§§ 2 e 3), va evidenziato il dato quantitativo, poiché, se nel 2020 il numero dei rinnovi nazionali siglati si era attestato a 22 (*VII Rapporto ADAPT*, in epigrafe), il dato dell'anno scorso è aumentato di circa il 50% (se ne contano infatti 34). Si tratta di un primo passaggio, che testimonia un importante segnale di vitalità delle parti sociali, nonostante le difficoltà legate a uno scenario economico-sociale ancora profondamente influenzato dall'incertezza relativa alla situazione pandemica. Sindacati e associazioni datoriali, in questi termini, ancora una volta, in linea con quanto previsto nei principali accordi interconfederali, hanno inteso ribadire il ruolo epicentrico del contratto collettivo nazionale, sia nella determinazione del trattamento economico che nella regolamentazione degli assetti contrattuali (cfr. sul punto G. FERRARO, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 2010, n. 4, I, p. 708). Tuttavia, per delineare un quadro più completo su come effettivamente si sviluppi tale ruolo, occorre analizzare le principali novità sul piano economico e normativo dei CCNL sottoscritti nel 2021, al fine di individuare le dinamiche reali di sviluppo della contrattazione, anche con l'obiettivo di comprendere se queste vanno al di là dei modelli stabiliti a livello interconfederale, presentando quindi aspetti di particolare interesse.

2. Entrando nel merito dei contenuti, una prima riflessione va certamente compiuta in merito al cuore di ogni trattativa nazionale, ossia la negoziazione della parte economica. In questo ambito, sulla scia di quanto avvenuto nel 2020, anche nel corso del 2021 risulta evidente l'impatto dell'emergenza sanitaria sul quadro economico e occupazionale dei numerosi settori in cui sono stati siglati i rinnovi dei CCNL, con ripercussioni notevoli sul piano dei trattamenti

retributivi dei lavoratori. Un aspetto, questo, testimoniato dall'introduzione, in numerosi rinnovi, di specifiche quote *una tantum* a copertura dei lunghi periodi di carenza contrattuale e dalla adozione di meccanismi di graduale aggiornamento dei minimi retributivi.

Quanto alle prime un valido esempio, tra i tanti, è il rinnovo del CCNL metalmeccanica artigianato, che alla luce del lungo periodo di carenza contrattuale (36 mesi) ha introdotto una quota di 130 euro da distribuire in due tranches ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del CCNL (130 euro riproporzionati al 70% per i lavoratori apprendisti). Si tratta in questo caso di soluzioni concrete, individuate dalle parti, per cercare di fornire una risposta economica ai lavoratori a fronte dei "ritardi" della contrattazione nazionale, acuiti dalla crisi pandemica.

Nel caso del CCNL metalmeccanica artigianato si nota, inoltre, l'utilizzo di una tecnica, ossia quella della diluizione dell'aumento su più tranches, che è stata adottata in molti casi di settore per garantire un graduale aumento del costo del lavoro per le imprese nell'ambito della questione tradizionalmente più complessa di oggi trattativa, ossia la fissazione dei minimi retributivi. È questo, come anticipato, un altro degli aspetti ricorrenti negli accordi analizzati: la maggior parte dei rinnovi nazionali, infatti, ha previsto una quota complessiva di aumento dei minimi retributivi da erogarsi tuttavia in più fasi nel corso del periodo di vigenza complessiva del contratto collettivo, con particolare attenzione ai settori messi più in difficoltà nel corso della fase di emergenza. Di particolare rilievo, sotto questo aspetto, è stato il caso del CCNL lavanderie industriali, che si applica a imprese operanti sia nel settore sanitario che in quello turistico-alberghiero e della ristorazione. In questo caso, tenendo conto del diverso andamento dei due settori nella fase emergenziale, pur mantenendo lo stesso importo complessivo per l'aumento dei minimi contrattuali, è stata prevista una decorrenza diversa delle tranches, maggiormente estesa nel tempo per le imprese del settore turistico-alberghiero-ristorativo. Fanno eccezione alcune soluzioni, quale quella del CCNL farmacie private, in cui l'incremento salariale è stato corrisposto in un'unica soluzione, quale mediazione economica tra parte sindacale e parte datoriale, con quest'ultima che, nel corso delle trattative, si è sempre dichiarata indisposta ad elargire l'*una tantum* a copertura della lunga vacanza contrattuale.

Per quanto riguarda i singoli meccanismi di fissazione dei salari, si notano alcuni aspetti di rilievo, con particolare riferimento alla corrispondenza delle soluzioni adottate dalle parti nei singoli settori rispetto alle modalità indicate a livello interconfederale. Da questo punto di vista, si nota come, da un lato, continui il processo di arricchimento del trattamento economico complessivo dei lavoratori (sul punto, si veda in particolare le riflessioni di T. TREU, *Introduzione welfare aziendale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 297) che nei vari settori, pur con modalità differenti, arriva a

ricomprendere sempre più numerose voci contrattuali con ricaduta economica, che vanno ben oltre le semplici erogazioni monetarie e arrivano a ricomprendere le principali forme di “welfare bilaterale” (sulla definizione di “welfare bilaterale”, si veda E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press, 2018, p. 245). In questa direzione, si segnalano ad esempio rinnovi nazionali che valorizzano i fondi di assistenza sanitaria integrativa di settore, fornendo per la prima volta una copertura sanitaria a tutti i lavoratori a cui si applica il contratto (CCNL aziende conciarie e CCNL farmacie private) oppure introducendo un aumento della quota di adesione, con conseguente passaggio a un piano sanitario più avanzato (CCNL giocattoli industria). Per quanto riguarda inoltre la previdenza integrativa, oltre alle consuete integrazioni della quota di finanziamento a carico delle aziende per i fondi di settore, rivestono particolare interesse alcune soluzioni “pragmatiche” delle parti sociali per far fronte a un tradizionale nodo critico in materia, ossia la scarsa adesione dei giovani ai fondi pensione (cfr. nel merito COVIP, *Relazione per l'anno 2020, 2021*, in cui viene mostrato che solo il 17,4% degli iscritti ai fondi di previdenza complementare – considerando tutte le diverse tipologie di fondi pensione complementari, quindi non solo i fondi negoziali – ha meno di 35 anni). In questa direzione, occorrerà seguire con attenzione le iniziative del settore metalmeccanico, in cui i principali rinnovi nazionali del 2021 hanno introdotto aumenti *ad hoc* delle quote di contribuzione aziendale per favorire l'adesione ai fondi di settore dei lavoratori under 35. Questo processo, con specifico riferimento ai rinnovi del sistema confindustriale, segnala l'adattamento formale della struttura retributiva dei contratti nazionali alle indicazioni contenute a livello interconfederale nel “Patto della fabbrica”, sottoscritto il 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in cui viene disposta la distinzione tra trattamento economico minimo (TEM), che corrisponde all'incremento dei minimi tabellari, e trattamento economico complessivo (TEC), che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, comprese le forme di welfare. Entrando poi nel merito dei singoli meccanismi di fissazione dei minimi retributivi, si nota come questi appaiano sempre superiori e, in ogni caso, indipendenti rispetto agli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA (R. SCHIAVO, *Il difficile rapporto tra inflazione e aumento delle retribuzioni nella contrattazione collettiva*, in *Boll. ADAPT*, 2020, n. 46). Tale indicatore, individuato dalle parti già dall'accordo interconfederale del 2009 come parametro più idoneo a interpretare il reale incremento del costo della vita al quale adeguare le retribuzioni (non senza polemiche, dato che lo stesso accordo non era stato sottoscritto per questo motivo dalla Cgil) era stato indicato anche nel Patto della Fabbrica come l'elemento in funzione del quale le parti dovessero stabilire, *ex ante* o *ex post*, gli incrementi dei minimi retributivi (TEM) (per un commento sui principali contenuti dell'accordo, si veda M. TIRABOSCHI, *Il patto della fabbrica, un*

primo commento, in *GLav*, 2018, n. 13, pp. 12-14). I rinnovi del 2021, sulla scia di quanto già avvenuto anche nel corso dell'anno precedente (si veda sul punto R. SCHIAVO, *op. cit.*) disattendono in generale tale meccanismo, dato che nella maggior parte dei CCNL sono fissati *ex ante* aumenti dei minimi retributivi completamente sganciati dall'IPCA previsionale calcolato per gli anni di vigenza.

3. Sul piano normativo, invece, un primo aspetto di particolare rilievo riguarda il ruolo intrapreso dalla contrattazione collettiva per individuare specifiche soluzioni nella disciplina del mercato del lavoro, al fine di coniugare le istanze di flessibilità da parte delle imprese e le esigenze di garantire un'occupazione stabile ai lavoratori. Su questo punto, forte è stato negli ultimi anni l'intervento della legislazione statale nell'introdurre nel sistema alcuni rigidi paletti per la stipulazione di forme di lavoro flessibili, in particolare con il c.d. decreto dignità. Parallelamente, tuttavia, si sono aperti numerosi spazi per l'individuazione di specifiche "vie di fuga" contrattuali alle rigidità poste della legislazione statale, anche alla luce di recenti interventi normativi che hanno fornito specifiche deleghe sul punto alla contrattazione collettiva, da ultimo l'art. 41-bis della l. n. 106/2021 (per un primo commento, si veda A. MARESCA, *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità? (prime osservazioni sull'art. 41-bis, l. n. 106/2021)*, in *Labor*, 2021, n. 4, pp. 376-388).

Sotto questo aspetto, occorre guardare in primo luogo all'ampio ricorso al concetto di stagionalità, oggetto insieme ad altri strumenti (quali ad esempio il lavoro intermittente e i contratti di prossimità) di un rinnovato interesse da parte della contrattazione nazionale negli ultimi anni, proprio per la capacità di operare in deroga alla norma di legge (si veda sul punto l'analisi di I. ALVINO, *Il regime speciale dei contratti a tempo determinato per attività stagionali dopo il decreto dignità e nella contrattazione collettiva recente*, in *VTDL*, 2019, n. 2, pp. 551-572). Nei rinnovi del 2021, il concetto di "stagionalità" risulta spesso esteso oltre il suo perimetro oggettivo (in questo senso operano i rinvii del CCNL forestali, del CCNL legno imprese minori e dei CCNL imprese di pulizia e multiservizi), oppure vengono precisamente delimitati a livello nazionale i settori in cui si possono attivare rapporti di lavoro di questo tipo nonché i limiti temporali da osservare (CCNL lavanderie industriali). Peculiare è poi il caso del CCNL orafi e argentieri, in cui il compito di determinare le specifiche attività stagionali viene assegnato dal contratto nazionale alle RSU e alle Direzioni aziendali. Con riferimento al lavoro intermittente, invece, di particolare interesse è il CCNL scuole non statali Agidae in cui, per adattare la disciplina alle specifiche esigenze del settore, viene inserita la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente per il personale docente in caso di svolgimento di supplenze brevi, ovvero quelle definite, dallo stesso contratto collettivo, non superiori ad un massimo di 12 giorni nell'arco dell'intero anno scolastico. Si segnala

inoltre, in maniera costante e trasversale, la regolamentazione per via contrattuale della disciplina relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato, nei termini di una maggiore flessibilità. In questo ambito, si ritrovano ad esempio le discipline introdotte in via sperimentale e transitoria nei settori della filiera della moda (CCNL industria tessile-abbigliamento e CCNL industria calzature) in cui vengono ampliati i limiti quantitativi precedentemente previsti sulla materia, nonché l'estensione della durata temporale dei contratti a termine prevista dal CCNL imprese funebri. Nell'ampio insieme di soluzioni contrattuali previste sul tema dei contratti a tempo determinato, occorre poi rilevare la prassi di alcuni CCNL (si vedano i rinnovi del CCNL industria carta e del CCNL igiene ambientale) in cui le parti hanno esercitato la già citata delega prevista dall'art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, del d.lgs. n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-*bis* della l. n. 106/2021, la quale prevede causali aggiuntive per l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi.

Di particolare rilievo, sempre sul piano normativo, è poi il tentativo di alcuni CCNL di mettere mano ai sistemi di inquadramento, tentando di adattarli alle sfide legate alle trasformazioni del lavoro in atto: sotto questo aspetto, occorrerà osservare con grande attenzione, nei prossimi anni, l'effettiva implementazione della riforma del sistema di classificazione dei lavoratori del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti, fino a questo momento fermo alla struttura introdotta nel 1973 (su tale modello, si veda M.G. GAROFALO, G. ROCCELLA (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Cacucci, 2010) e radicalmente trasformato con il rinnovo del 2021, sulla base di specifici "criteri di professionalità" (sul punto, si vedano nello specifico le prime analisi di S. NEGRI, G. PIGNI, *Il nuovo sistema di inquadramento professionale: tra resistenze e cambiamento*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 2021, n. 1; A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, 2021, pp. 141-158).

Infine, un'ultima tendenza da segnalare sul piano normativo riguarda le diverse modalità attraverso le quali le parti, all'interno dei rinnovi, hanno disciplinato la materia dell'apprendistato. In questo ambito, l'intervento degli attori delle relazioni industriali spazia da semplici aggiustamenti della disciplina collettiva – come nel caso del CCNL metalmeccanica cooperative, in cui varia il meccanismo di retribuzione degli apprendisti o del CCNL calzature, in cui vengono modificate le fasce mensili che scandiscono i periodi della durata del contratto – fino a interventi maggiormente strutturati, come quello del CCNL igiene ambientale, che ha il merito di ancorare il sistema dell'apprendistato a quello di classificazione e inquadramento del personale. Peculiare è inoltre l'intervento in materia del CCNL grafici editori, che oltre a realizzare un significativo aggiornamento della disciplina, regola per la prima volta nella storia del settore

l'apprendistato duale, istituto ancora ignorato da parte di circa i due terzi dei CCNL presenti nel nostro Paese (sui principali elementi di novità di tale disciplina si veda il commento di G. IMPELLIZZIERI, G. MONTEMARANO, *Quando la contrattazione collettiva scopre l'apprendistato duale. Il caso del nuovo CCNL Grafici Editori*, in *Boll. ADAPT*, 2021, n. 5).

4. All'esito dell'analisi condotta nei precedenti paragrafi, si possono delineare alcune riflessioni conclusive, tese a mettere in luce alcune delle tendenze che caratterizzano la contrattazione collettiva di settore. Innanzitutto, una prima evidenza emersa mostra la difficoltà, da parte delle strutture centrali, di governare i processi di fissazione dei trattamenti economici. Se è pur vero, infatti, che il nostro ordinamento giuridico considera il contratto collettivo nazionale come lo strumento naturale per la determinazione dei trattamenti retributivi delle varie categorie professionali (G. FERRARO, *op. cit.*, p. 694) e che «l'ordinamento intersindacale continua a considerare la contrattazione collettiva di secondo livello un complemento del più ampio processo di negoziazione salariale che avviene a livello nazionale» (M. MARTONE, *Retribuzione e struttura della contrattazione collettiva*, in AA.VV., *La retribuzione. Atti del XIX Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Palermo, 17-19 maggio 2018*, Giuffrè, 2019, p. 40), a fronte delle dinamiche reali di sviluppo della stessa contrattazione nazionale si pongono 2 questioni centrali. Da un lato, il disallineamento con i meccanismi stabiliti a livello interconfederale, come dimostrano i rinnovi dei settori industriali, in cui la maggior parte dei CCNL, in linea con quanto già accaduto nel 2019 e nel 2020, ha rispettato solo parzialmente (e con alcune forzature) le condizioni del "Patto della fabbrica" (cfr. per i rinnovi precedenti, l'analisi di M. TIRABOSCHI, *Tra due crisi: tendenze di un decennio di contrattazione*, in *q. Rivista*, 2021, n. 1, pp. 143-173). Dall'altro lato, le ultime sfide poste al potere d'acquisto dei lavoratori causate dall'aumento dell'inflazione e dalle conseguenze economiche dell'attuale crisi internazionale, che aggrava ulteriormente il quadro fuoriuscito dall'emergenza pandemica, impongono una riflessione sull'efficacia, da parte della contrattazione collettiva nazionale, di riuscire a governare efficacemente la dinamica salariale (si veda sul punto L. MARIUCCI, *Limiti e prospettive della contrattazione collettiva*, in AA.VV., *La questione salariale*, Quaderno della Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2020, n. 5, pp. 39-48). Ci si chiede infatti se il meccanismo di fissazione autonoma e preventiva dell'aumento dei minimi tabellari, considerato inizialmente come una vittoria da parte dei sindacati (F. NESPOLI, *Salari e bollette, dietro il dibattito sull'indice IPCA*, in *Boll. ADAPT*, 2022, n. 6), possa ritenersi sufficiente ed efficace per assorbire la perdita di potere d'acquisto dei lavoratori, dovuta in particolare all'aumento dei costi dell'energia (si veda sul punto G. PIGLIALARMÌ, L. VALENTE, *Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca*, in *www.lavoce.info*, 22 febbraio 2022).

Al di là della questione salariale, che resta in ogni caso centrale, anche a fronte delle continue sollecitazioni che giungono dalla politica riguardanti la possibile introduzione di un salario minimo (si veda sul punto, *ex multis*, l'ampia ed esaustiva analisi di T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *q. Rivista*, 2019, n. 3, pp. 767-808) si sono osservate, nelle precedenti pagine, le ampie risposte della contrattazione anche sul piano normativo. In particolare, è emersa l'ampiezza delle soluzioni adottate dalle parti sociali, a fronte delle esigenze delle imprese di una maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro, in presenza di rigidi paletti normativi. Una testimonianza di come, in tutte le trattative negoziali, ogni singolo elemento possa rientrare nelle reciproche concessioni tra le parti, quale strumento di compromesso tra i diversi interessi in gioco (sottolinea bene questo punto R. DEL PUNTA, *Parità di trattamento: chiusura definitiva di una parentesi?* (nota a Cass., sez. un., 29 maggio 1993, n. 6030), in *RIDL*, 1993, n. 4, II, p. 667, in cui l'A. evidenzia che «la trattativa per un contratto collettivo ha una sua “globalità”, di guisa che si procede per successive concessioni per giungere ad un punto d'incontro; ed ogni parte acconsente a determinate clausole, retributive o di inquadramento, anche svantaggiose, che considerano meno importanti dal proprio punto di vista, pur di ottenere l'accordo su altre clausole alle quali assegna prevalente significato»).

Sullo sfondo resta comunque un argomento, che andrà osservato con particolare attenzione anche nei prossimi anni. Se da un lato, osservando la parte obbligatoria di molti rinnovi, si nota l'attenzione delle parti nel fissare a livello nazionale le diverse forme e modalità di coordinamento tra contrattazione nazionale e aziendale, dall'altro lato, nella prassi negoziale, guardando anche alle soluzioni intraprese dalla contrattazione decentrata, si nota come il raccordo tra i diversi livelli di negoziazione appaia ancora debole, se non assente, in molti contesti produttivi, con una diffusa autonomia regolatoria da parte della contrattazione aziendale (cfr. sul punto l'analisi contenuta nell'*VIII Rapporto ADAPT*, cit., parte I, cap. II). Si tratta di un elemento che conferma le difficoltà delle parti nel coordinare modello teorico e dinamiche reali e pone numerosi dubbi, per un numero sempre più rilevante di settori, sull'effettiva implementazione di quel modello articolato, definito nel dettaglio negli accordi interconfederali di riferimento e ribadito dalle ampie previsioni sul punto della contrattazione nazionale.

Michele Dalla Sega

*Dottorando di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
Università degli Studi di Siena*