

In data 22 luglio 2016, dopo una trattativa di circa 2 mesi, **le parti sociali Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil, hanno rinnovato il CCNL per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti**, scaduto il 31 maggio 2016.

L'accordo è stato realizzato con l'intento di mantenere livelli elevati di competitività, offrendo però al contempo maggiori garanzie (normative socio-economiche) tanto ai lavoratori occupati quanto a quelli disoccupati e inoccupati.

In tal senso devono essere lette molte delle novità introdotte in materia di tipologie contrattuali.

Si pensi ad esempio alla disciplina del contratto a termine. Da una parte infatti questa forma contrattuale è resa più flessibile, e quindi più corrispondente alle esigenze aziendali, attraverso l'introduzione di ulteriori esenzioni ai limiti quantitativi stabiliti dalla legge (ad es. la clausola di contingentamento del 20% è esclusa per i lavoratori disabili o impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste) oppure tramite una nozione più ampia di stagionalità, volta a ricomprendere tutte quelle attività necessitanti un'intensificazione del lavoro in determinati e limitati periodi, non superiori ai 6 mesi. Allo stesso tempo, però, non mancano misure volte a favorire una maggior flessibilità della disciplina contrattuale a condizione che le assunzioni a termine riguardino categorie di lavoratori "svantaggiati". Un esempio di ciò è rappresentato dal fatto che le stringenti disposizioni legali in materia di *stop & go* non si applicano nel caso di assunzioni riguardanti lavoratori in CIG o iscritti nelle liste di mobilità o percettori di Naspi.

Il bilanciamento tra maggiore competitività e maggiori garanzie lavorative è pure ravvisabile **nell'introduzione del contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC)**. Sulla scorta dell'esperienza del contratto di sostegno all'occupazione previsto dall'ultimo rinnovo del CCNL Terziario, le parti hanno disciplinato una speciale tipologia contrattuale della durata variabile da 6 a 18 mesi, volta a favorire l'inserimento occupazionale di categorie di soggetti "svantaggiati" (es. lavoratori *under 360 over 50*, lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi, persone che hanno perso il lavoro e sono alla ricerca di un'occupazione ecc...). Se da una parte l'obiettivo primario è quello di «favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionali», è altrettanto vero che al fine di non gravare eccessivamente sull'azienda, in termini di costi e quindi di competitività, le parti sociali

hanno voluto riconoscere al datore il lavoro il vantaggio di assumere questi lavoratori con uno stipendio più basso del 15% circa, rispetto ai minimi retributivi vigenti, limitatamente alla vigenza dell'OSC e a condizione della successiva conferma a tempo indeterminato del lavoratore interessato.

Significative sono altresì le misure adottate in tema orario di lavoro che, in via generale, mirano a garantire una maggior competitività delle imprese.

In particolare, le parti hanno disciplinato ex novo l'istituto della flessibilità della prestazione, distinguendo tra orario multiperiodale programmato e flessibilità dell'orario. Sebbene entrambi gli istituti implicino dei limiti di orario settimanale massimo (48 ore) e minimo (32 ore) non superabili e il rispetto di un orario medio settimanale di 40 ore, la differenza principale consta nel fatto che nel primo caso l'articolazione dell'orario plurisetimanale deve essere preventivamente programmata, mentre nel secondo si offre la possibilità di ricorrere ad una variazione dell'orario settimanale o plurisetimanale, con qualsiasi modalità, al fine di sopperire a temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili, ponendo come unica condizione il rispetto di un preavviso di 5 giorni lavorativi.

Sempre in tema di orario di lavoro, è altresì interessante **la possibilità di utilizzare in modo collettivo permessi annui retribuiti e i residui delle giornate di ferie, al fine di limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali.**

Una maggior flessibilità della prestazione viene perseguita altresì attraverso le previsioni **sul lavoro agile**, inteso come quella modalità di lavoro contraddistinta dallo svolgimento della prestazione sia all'esterno che all'interno dell'azienda, con l'utilizzo di strumenti tecnologici e senza una postazione fissa, al fine di «consentire una maggior adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende». La disciplina di questo nuovo istituto viene tuttavia rimessa al livello aziendale, anche sulla base di specifico accordo tra Azienda e RSU, con riferimento agli aspetti relativi a sicurezza, messa a disposizione di strumenti tecnici e della connessione, quelli riguardanti i trattamenti aziendali previsti per i lavoratori, nonché con riferimento a previsioni specifiche collegate al raggiungimento di un risultato o un obiettivo. Invece, viene riservato all'accordo

individuale la definizione delle modalità che qualificano il rapporto di lavoro (es. previsione di fasce di reperibilità o delle modalità tecniche che permettano al lavoratore di essere raggiungibile dall'azienda).

Al fine di favorire una maggior competitività delle aziende metalmeccaniche, **le parti hanno altresì concordato l'avviamento di un percorso di riforma del sistema di inquadramento professionale**, che preveda un sistema a fasce professionali e tenga conto anche delle competenze trasversali, della polivalenza e della polifunzionalità delle prestazioni correlate all'organizzazione del settore.

Da rilevare, ancora, l'enfasi del rinnovo contrattuale sulla contrattazione di ambito territoriale, alla quale viene affidato il compito di definire «misure specifiche volte a migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche del territorio, favorendo la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi», in tema di occupazione, andamento industriale, pari opportunità e azioni positive, formazione, salute e sicurezza, welfare, nonché reti per il lavoro e ricollocazione. Interessante è anche la possibilità di utilizzare l'Elemento Retributivo Annuo per definire un premio territoriale di risultato (PTR), basato su indicatori come ad esempio la produttività territoriale (ore lavorate aziende aderenti/ore teoriche lavorabili aziende aderenti), lasciando al contempo la possibilità di definire una quota aggiuntiva aziendale (PTRA), assumendo come indicatori il MOL/RV (valore aggiunto/ricavi delle vendite) o l'indice di performance aziendale (valore aggiunto/n. medio dipendenti).

Non mancano poi disposizioni contrattuali tese a favorire un miglioramento delle condizioni dei lavoratori, favorendo una maggior conciliazione vita-lavoro. In tal senso possono essere lette il frazionamento ad ore dei congedi parentali, la possibilità di utilizzare ferie e permessi retribuiti per favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori extracomunitari, la possibilità per i dipendenti di cedere volontariamente, in ordine di priorità, una quota delle ore accantonate nella Banca Ore, un quota dei PAR e una quota delle ferie, purché nella propria disponibilità oppure la possibilità di sottoscrivere accordi aziendali aventi ad oggetto soluzioni e regimi di orario volti a favorire la conciliazione vita-lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Merita, infine, un accenno la parte economica dell'accordo, dove ancora una volta emerge la dinamica di contemperamento tra l'esigenza aziendale di maggior competitività - anche mediante un contenimento dei costi - e quella di tutela socio-economica dei lavoratori.

Le parti hanno infatti previsto un incremento salariale mensile - molto contenuto rispetto alle richieste inizialmente avanzate nella piattaforma Fim-Uilm - di 25 € al mese, al 5° livello, riparametrati a decorrere dal 1° settembre 2015, preferendo invece aggiungere altri 5 € a partire dal 1° gennaio 2017, sull'attuale contribuzione a carico dell'azienda in materia di sanità integrativa - abbassando ad 1 € quella dei lavoratori che, entro il mese di dicembre 2016, saranno tutti obbligatoriamente iscritti a PMI salute da parte dell'azienda - rendendo così le erogazioni a carico delle imprese fiscalmente meno onerose.

Davide Lucini Paioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@ *DavideLucini*

Scarica il **PDF** 