

È oramai nota tra gli addetti ai lavori la cospicua produzione di contratti collettivi regionali di categoria ed interconfederali che interessa l'artigianato veneto. Una contrattazione iniziata negli anni Ottanta e che oggi dispiega la sua efficacia per la maggior parte dei settori dell'artigianato. Si è parlato molto negli scorsi anni di favorire la contrattazione di secondo livello e gli artigiani veneti hanno concretizzato, essendone precursori, questo modello (cfr. L. Nogler, *La costruzione e lo sviluppo delle nuove relazioni sindacali, la nascita e lo sviluppo di EBAV*, in L. Nogler, *EBAV. Uno strumento delle parti sociali a servizio dell'artigianato veneto*, Milano, 2014, pp. 54 e ss). Si pone su questa strada anche il contratto collettivo regionale per i dipendenti delle imprese operanti nei settori alimentare e della panificazione che è stato sottoscritto lo scorso 14 aprile 2017 tra le associazioni imprenditoriali -Confartigianato Imprese Veneto, C.N.A. Veneto e Casartigiani Veneto - e le organizzazioni sindacali - Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil - del Veneto.

**1) Sfera di applicazione (art.1).** Le disposizioni del CCRL si applicano in tutto il territorio della Regione Veneto ai dipendenti delle imprese artigiane del settore alimentare; di quelle non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti che svolgono determinate attività - compresa la ristorazione anche con somministrazione di alimenti e bevande ([1]) - e di quelle del settore della panificazione, indipendentemente dalla tipologia d'impresa e dal numero di dipendenti occupati. L'ampliamento del campo di applicazione operato dal CCRL in commento anche alle imprese non artigiane della ristorazione, costituisce una novità importante di questa tornata contrattuale che si propone l'obiettivo di rendere applicabili anche ad esse - attraverso la contrattazione territoriale anziché attraverso quella aziendale - le disposizioni contenute nella parte comune del CCRL ed in particolare quelle relative all'orario di lavoro, alle tipologie contrattuali ed alla bilateralità.

**2) Decorrenza e durata (art. 2).** L'efficacia dell'intesa decorre dal primo aprile 2017 e si protrarrà fino al 30 giugno 2019. A differenza di quanto previsto nel CCRL precedente, quello di recente stipulazione, non prevede il tacito rinnovo in assenza di formale disdetta, con la conseguenza che solo un accordo tra le stesse parti firmatarie potrebbe prorogare (o modificare) la parte economica e normativa in scadenza. In assenza di ciò tutte le disposizioni normative contenute nel CCRL decadrebbero, ivi comprese quelle relative all'elemento regionale transitorio (ERT).

**3) Efficacia (art. 3).** Altro aspetto che merita rilievo riguarda il fatto che il nuovo CCRL ha efficacia

assorbente e sostitutiva rispetto alle disposizioni contenute nella contrattazione regionale previgente siglata dal 1993 ad oggi, con il pregio non di poco conto di accomunare in un solo corpo testuale e sistematico tutta la regolamentazione regionale relativa al settore, rendendo più agevole l'applicazione dello stesso e limitando la possibilità di incorrere in errori dovuti alla pluralità di norme originate da diverse fonti contrattuali succedutesi nel tempo.

**4) Tipologie contrattuali.** L'accordo interviene con disposizioni innovative che riguardano in particolare lavoro a termine e flessibilità dettando una disciplina raramente riscontrabile nella contrattazione territoriale che dimostra come a questo livello sia possibile negoziare misure utili a rispondere tanto alle esigenze di flessibilità espresse dalle imprese, quanto alle istanze di tutela del lavoro.

**4.1. Contratto a termine (art.13).** Con riguardo al lavoro a termine il CCRL prevede che l'impresa associata ad una delle organizzazioni firmatarie del CCRL possa stipulare un ulteriore contratto a termine aggiuntivo rispetto ai limiti previsti dal CCNL, dandone semplice comunicazione per il tramite dell'associazione cui aderisce, alla Commissione paritetica regionale. La medesima impresa associata che abbia necessità di incrementare ulteriormente il numero di contratti a termine, dovrà sottoporre la sua richiesta alla Commissione che si pronuncerà sulla stessa entro 5 giorni lavorativi con parere vincolante. Tali previsioni del CCRL, in modo conforme a quanto disposto dall'art. 23 comma 1 del d.lgs n. 81/2015, riconoscono alle sole imprese associate ad una delle organizzazioni firmatarie del CCRL la possibilità di attivare un numero aggiuntivo di contratti a termine (uno o più di uno) rispetto ai limiti previsti dalla contrattazione nazionale di settore[2]. In tale modo il contratto collettivo introduce una semplificazione di non poco conto per le imprese associate a cui consente di poter accedere ad una dose aggiuntiva di flessibilità senza dover ricorrere ad un accordo sindacale, sostituendo a questo l'adempimento di una procedura di carattere amministrativo affidata ad una Commissione paritetica. Ciò non determina alcuna sanzionabile disparità di trattamento tra iscritti e non iscritti, ma costituisce un semplice corollario del principio sancito dall'art. 1321 c.c. Il CCRL si limita così a prevedere una corsia preferenziale per le imprese che aderiscono alle associazioni di categoria del territorio senza escludere che le imprese non aderenti possano raggiungere il medesimo obiettivo - aumentare il numero di contratti a termine stipulabili da un'impresa oltre i limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale - tramite altre modalità previste dalla normativa vigente.

**4.2. Contratto di apprendistato (art.14).** Al fine di dare concreta attuazione alla disposizione prevista dal comma 4 dell'art. 47 D.lgs. n. 81/2015, il CCRL prevede inoltre che i lavoratori con età superiore ai 29 anni, che usufruiscano di un trattamento di disoccupazione (NaSpl), potranno essere assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante. Il CCRL stabilisce che gli apprendisti over 29 potranno beneficiare durante tutto il periodo di apprendistato del trattamento economico calcolato sulla percentuale più elevata prevista della retribuzione corrispondente al livello d'arrivo previsto dal CCNL.

**5 Bilateralità e welfare (art. 16 e ss).** Con l'obiettivo di incrementare le tutele riconosciute al lavoratore nell'ambito della bilateralità ed in una prospettiva di *flexsecurity* con il CCRL in commento viene introdotta la c.d. "quota di previdenza complementare a carico azienda". Già sperimentata in passato in altri settori a livello nazionale, viene introdotta ora per la prima volta anche nella contrattazione regionale del settore alimentare artigiano e per quelle del settore della panificazione. Si prevede in particolare che il datore di lavoro sia tenuto a versare mensilmente quale quota di adesione contrattuale ad un fondo negoziale di previdenza complementare prescelto dal lavoratore un dato importo di entità variabile - compreso tra i 5 e i 25 euro ulteriormente incrementato per i lavoratori destinatari di una tantum - a seconda della tipologia di azienda e della qualifica del lavoratore. Nel momento in cui il lavoratore sceglie il fondo di destinazione - che può essere quello veneto ovvero quello nazionale - in esso viene costituita una posizione individuale a suo nome con le quote accantonate di cui potrà disporre sulla base delle regole di carattere generale. Il lavoratore potrà ottenere un anticipo del montante costituito da tutti versamenti nei casi previsti dalla legge. Al termine del proprio percorso lavorativo, una volta raggiunto il pensionamento, su richiesta del lavoratore il Fondo eroga il capitale accumulato.

Accanto a queste previsioni si pongono quelle relative alla sanità integrativa con il riferimento al fondo di assistenza sanitaria integrativa SANI.IN.VENETO.

**6 Orario di lavoro.** Oltre alle novità sopra esposte il CCRL in commento conferma anche alcune disposizioni che, sebbene già contenute nel precedente contratto collettivo regionale di settore, mantengono la loro portata innovativa in quanto difficilmente si rinvengono in altri accordi territoriali e che riguardano in particolare la gestione dell'orario di lavoro.

**6.1. Accantonamento annuo di compensazione (art. 7).** Il contratto collettivo conferma un sistema per gestire, in ottica di flessibilità, i periodi di minore attività delle imprese. Si tratta del c.d. accantonamento annuo di compensazione, un istituto contrattuale che si aggiunge all'istituto della flessibilità previsto dal CCNL che consente di *"compensare normalmente brevi periodi di minore attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggiore copertura previdenziale e retributiva"*. Il c.d. accantonamento annuo di compensazione è così composto: a) ore di permesso retribuite in sostituzione delle festività soppresse previste dal CCNL di categoria; b) 16 ore di permesso retribuite all'anno previste dal CCNL di categoria; c) quote orarie spettanti nell'anno per le festività che coincidono con la domenica; d) quote orarie spettanti nel caso in cui la festività coincida con il sesto giorno della settimana. Il monte ore così costituito andrà utilizzato dall'impresa per far fronte ai periodi di minore attività lavorativa tramite l'erogazione di altrettanti permessi retribuiti. L'Accordo stabilisce che il saldo verrà verificato il 30 giugno di ogni anno - tra le quote di ore accantonate e i permessi erogati non potrà superare il valore di 64 ore all'anno. Se il numero di ore accantonate eccede le ore di permesso godute, la differenza sarà monetizzata come indennità sostitutiva e liquidata con la busta paga del mese di luglio ([3]), salvo che il lavoratore non torva un'intesa con l'azienda per il riconoscimento di ulteriori ore di permesso o giorni di ferie. Una parte del monte-ore (16 ore di permesso retribuite) potranno essere richieste dal lavoratore per far fronte a delle esigenze personali. Nel caso in cui, durante le fermate collettive, i lavoratori neo-assunti non abbiano accumulato le ore sufficienti per poter usufruire dei permessi, le aziende ugualmente riconosceranno delle ore di permesso ai lavoratori suddetti.

**6.2. Variabilità plurimensile dell'orario di lavoro (art. 8).** Il CCRL, fermo restando l'utilizzo della flessibilità previsto dal CCNL e la banca ore prevista dal CCRL, individua un ulteriore strumento per far fronte a *"frequenti e non programmabili variazioni di intensità dell'attività aziendale"*, prevedendo a tal fine che l'orario di lavoro, pari a 40 ore settimanali, possa essere considerato come media in un arco temporale di un anno. Il contratto prevede procedure diverse a seconda della durata del periodo di gestione. Nel qual caso questo non sia superiore a 6 mesi, l'impresa sarà tenuta a darne semplice comunicazione ai dipendenti. Le aziende che invece intendano adottare o prolungare il regime orario di variabilità plurimensile oltre i 6 mesi, dovranno stipulare un accordo con i lavoratori e le r.s.a. ove esistenti ed inviarlo alla commissione paritetica che avrà il compito di verificare la modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa. Dal punto di vista operativo, nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuiti del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un "conto individuale". Nel caso di periodo superiore a sei mesi per tali ore verrà riconosciuta nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione dell'8%.

**6.3. Durata massima dell'orario di lavoro (art. 9).** L'accordo conferma la durata massima dell'orario di lavoro in 48 ore settimanali, compreso lo straordinario che comunque non può eccedere le 250 ore annue. Il periodo medio per il calcolo della durata massima dell'orario di lavoro non può di norma essere superiore a 6 mesi, sebbene il contratto preveda la possibilità di ricorrere a una articolazione su 12 mesi a fronte di *"ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro, che comportino (...) un'intensificazione dell'attività lavorativa superiore ai due mesi"* nei seguenti casi tassativi: *"lancio di nuovi prodotti, attività non programmabili, attività non ricomprese nell'attività ordinaria, progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo dei prodotti, sperimentazioni tecnico-organizzative e produttive, calamità naturali, manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti, produzioni legate a mostre o eventi culturali"*. Le relative modalità attuative dovranno essere definite a livello aziendale tra imprese e lavoratori. L'azienda che intenda prolungare il periodo di oltre sei mesi dovrà inviare una specifica informativa alla Commissione paritetica.

**6.4. Contratto part time con orario sperimentale (art. 10).** Altre disposizioni di particolare rilievo riguardano poi il part-time e più nello specifico una forma sperimentale di part time. Tale tipologia contrattuale viene definita dal CCRL come particolarmente efficace per *"agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in quanto consente di rispondere sia alle esigenze dei lavoratori che a quelle delle imprese"*. Muovendo da tale presupposto le parti hanno dunque inteso integrare la disciplina prevista a livello nazionale per questa tipologia, in considerazione del fatto che *"la disciplina introdotta dal CCNL non esaurisce tutte le opportunità indotte dal mercato sia per quanto concerne le aspettative delle imprese di adottare forme organizzative flessibili sia per quanto riguarda i lavoratori e la loro possibilità di arricchire la professionalità all'interno di un orario di lavoro ridotto"* introducendo il contratto part-time c.d. con orario sperimentale (PTOS), con le seguenti caratteristiche:

a) la stipulazione deve risultare da atto scritto e può essere articolato in diverse modalità (orizzontale, verticale o misto);

b) la durata non può essere inferiore a 2 giornate lavorative nell'arco di un mese;

c) possono essere previste delle clausole elastiche a fronte di ragioni tecniche, organizzative e produttive o sostitutive o, ancora, per la variazione della collocazione temporale della prestazione([4]);

d) il lavoratore avrà diritto a chiedere la revoca delle clausole elastiche, con un preavviso di almeno 15 giorni;

e) tale tipologia contrattuale potrà essere applicata solo ai nuovi assunti nelle aziende, inclusi i dipendenti che siano stati licenziati dalla stessa azienda nei precedenti 6 mesi precedenti all'entrata in vigore del CCRL;

f) il PTOS non potrà trovare applicazione per gli apprendisti e per i lavoratori a termine, e anche nei casi previsti dall'art. 59 del CCNL di categoria (ipotesi di reinserimento lavorativo).

### **Giovanni Pigliararmi**

Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [Gio\\_Pigliararmi](#)

([1]) Il CCRL richiama le disposizioni del CCNL del 13 febbraio 2017, ampliando il campo di applicazione rispetto alle previsioni contenute nel precedente.

([2]) Si riportano di seguito le previsioni di cui all'art. 53, lett. b) del CCNL Alimentaristi: "Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza. Dal computo dei suddetti

limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art. 23 D.Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale”.

([3]) La monetizzazione verrà riconosciuta al lavoratore anche nel caso di cessazione del rapporto per la parte restante di ore accantonate e non godute.

([4]) In presenza di più variabilità, sarà riconosciuta al lavoratore un'indennità pari a euro 100 annui; mentre in presenza di una sola variabile, l'indennità sarà pari al 50%.

Scarica il **PDF** 