

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

La trattativa per il rinnovo del contratto dei cartotecnici, si è svolta a valle dei decreti applicativi del Jobs Act e in contemporanea alla trattativa di un “pesante” contratto collettivo, quello dei meccanici. Peraltro è partita in ritardo, con qualche esitazione procedurale, consapevoli le parti di trovarsi di fronte a una situazione normativa molto cambiata e avendo a disposizione un testo contrattuale in molte parti “obsoleto”.

Nonostante le difficoltà del contesto e i condizionamenti “politici” in cui si è svolta la trattativa, il nuovo contratto ha il pregio di recepire buona parte delle novità normative del Jobs Act (caso abbastanza singolare nel panorama contratti recentemente rinnovati), adeguando un testo contrattuale che risentiva di una impostazione vecchia di qualche decennio. Inoltre, va fatto notare che in molte parti il nuovo testo del contratto non si limita a un semplice rinvio alle disposizioni del Jobs Act ma ricopia puntualmente le nuove disposizioni di legge, così inserendole nel proprio corpo e anesttizzando eventuali modifiche legislative future.

Restringeremo la nostra analisi sugli aspetti che maggiormente sono stati rivisti in ragione delle novità normative intervenute.

Contratto a tempo parziale (art. 18a)

L’art. 18a), relativo al tempo parziale, riprende in grande misura le disposizioni di cui agli artt. 4-12 del Dlgs 81/2015. Per le parti in cui la normativa di legge contrastava con le disposizioni contrattuali si è operato la modifica di queste ultime, ivi comprese le maggiorazioni per il lavoro supplementare, che scendono dal 20% al 15%, ma si incrementano quelle previste per le clausole elastiche (dal 10% al 15%). In omaggio al nuovo testo normativo è stata eliminata la differenza tra clausole flessibili (variazione della collocazione temporale della prestazione) e quelle elastiche (variazione della quantità di ore previste): ora sono tutte elastiche.

Le previsione legislativa (commi da 3 a 7 art. 6 Dlgs 81/2015) che introduce nuovi diritti individuali alla conversione a tempo parziale del rapporto a tempo pieno e/o di precedenza nella concessione di tale opportunità (si tratta rispettivamente dei casi di patologie oncologiche o di gravi patologie

cronico-degenerative che colpiscono il lavoratore o il coniuge, i figli o i genitori dello stesso) ha reso necessario contemperare tali nuovi diritti con il diritto dell'impresa di dotarsi di una efficiente organizzazione, pertanto laddove nel vecchio testo contrattuale si riportava che "Le aziende tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale (...)", oggi si scrive che "la disponibilità aziendale ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute (...) terrà conto della necessità di previamente adempiere agli obblighi di legge". Vale a dire: precedenza ai titolari di diritti per legge e per i restanti casi occorre tenere conto delle necessità e possibilità organizzative dell'impresa. E ciò nella convinzione che lo sfavore delle aziende verso il part time derivi anche dalla sua "pseudo-obbligatorietà".

Contratto a termine e Somministrazione (artt. 18b - 18c - 18d)

Per quanto riguarda il tempo determinato (art. 18 b), il lavoro di aggiornamento è stato ancora maggiore rispetto a quello per il part time. Si è sfrondata il testo precedente dalla complicata differenziazione, con diverse percentuali di utilizzo, tra contratti a-causali (riforma Fornero), causali e stagionali. Peraltro il vecchio testo conteneva l'anomalia secondo cui i contratti a-causali potevano essere utilizzati (nel limite del 6% dei tempi indeterminati) solo per casi specifici (!): avvio nuova attività, lancio nuovo prodotto, cambiamento tecnologico, ecc.; essendosi così creata una sorta di categoria di "a-causali tipizzati" capaci però di essere confusi con altre ipotesi previste per le quali il limite era il 16%. Nel nuovo testo il limite massimo del contratto a tempo determinato è 36 mesi, le attività stagionali sono meglio definite e si stabiliscono subito (senza rinvio alla contrattazione aziendale) i periodi relativi all'avvio di nuove attività (12 mesi) o di avvio di unità produttiva (24 mesi) durante i quali vige l'esclusione del limite massimo di utilizzo dei contratti a termine. Peraltro tali termini possono essere estesi dalla contrattazione aziendale.

Per quanto riguarda il limite massimo all'uso dei contratti a termine, occorre ricordarsi con quanto stabilito per la somministrazione a termine (art. 18c e 18d). La percentuale massima prevista per entrambi gli istituti è il 20%, ma calcolata come media annua dei tempi indeterminati (e non sul totale al 1° gennaio, in quanto si è considerato che il dato puntuale all'inizio dell'anno non rispecchiasse le reali dimensioni dell'azienda (soprattutto in una prospettiva di crescita del volume di affari e dell'organico). E anche lo stesso 20% vale come media annua, potendo in teoria l'azienda superare tale limite in alcuni periodi dell'anno a patto di "rientrare" in altri periodi.

L'obiettivo di contemperare le richieste di flessibilità determinate dagli andamenti ormai molto incerti e irregolari della domanda con l'esigenza sindacale di limitare tale "precarietà" è stato raggiunto ponendo il limite del 35% da intendersi come cumulativo tra tempi determinati e somministrazione, ma al tempo stesso permettendo alle aziende di eccedere il limite del 20% con una sola tipologia di contratto, detraendola dalla percentuale prevista per l'altra tipologia. In sintesi: $20\% + 20\% = 35\%$, ma il 35% (medio annuo) può essere raggiunto anche con un solo tipo di contratto di flessibilità. Un po' complicato ma è l'esempio della particolare fantasia delle parti sociali.

Apprendistato

Anche la parte relativa all'Apprendistato ha subito rilevanti modifiche. La precedente versione del contratto prevedeva solo la forma dell'apprendistato professionalizzante.

Sono state quindi introdotte anche le forme dell'apprendistato per la qualifica e il diploma, e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Per agevolare le aziende nella gestione delle tre tipologie ed evitare discriminazioni ingiustificate è stata definita una disciplina generale e comune a tutti gli apprendistati. Quindi, eccetto per quanto previsto per la durata massima di ciascuna tipologia, per quanto concerne la durata della prova, il recesso e il relativo preavviso, il trattamento di malattia e la conservazione del posto, il trattamento in caso di infortunio non sul lavoro, la disciplina è uguale per tutte le tipologie. L'operazione è stata di per sé semplice giacché si è preso quanto previsto per l'apprendistato di 2° tipo già presente nel contratto ed è stato trasformato in disciplina comune per tutte le tipologie. Qualche adattamento si è reso necessario per il diritto alla conservazione del posto prima previsto *tout court* in 12 mesi, il quale termine che sarebbe stato incoerente per contratti di durata inferiore ai 36 mesi, e pertanto in tali casi la durata massima di conservazione è pari a 1/3 della durata del contratto.

In tema di profili professionali e disciplina della formazione, se quando già previsto per l'apprendistato professionalizzante non necessitava di alcuna modifica, qualche problema si è presentato per le altre due tipologie di contratto. E questo perché la competenza regionale in termini di formazione istruzione può avere effetti su diversi elementi dell'apprendistato:

- distribuzione oraria e "quantità" di formazione
- definizione dei percorsi formativi e definizione dei profili professionali

- monte orario minimo obbligatorio di formazione

Su tutti questi punti, una regolamentazione imposta per contratto avrebbe cozzato contro le differenti regolamentazioni regionali, creando non pochi problemi alle aziende nella sottoscrizione dei protocolli formativi con le scuole. Inoltre l'attivazione a diverse velocità delle Regioni per quanto di loro competenza avrebbe creato disparità tra aziende localizzate in Regioni più o meno efficienti.

Si è pertanto determinata una scelta "autarchica" in cui il Protocollo formativo (se conforme al Decreto Interministeriale del 21/10/2015) resta comunque valido e operativo anche in assenza di specifica regolamentazione regionale. Inoltre, e questo è ancor più rilevante, il profilo professionale da conseguire può essere differente (e nuovo) rispetto a quelli previsti dalle declaratorie contrattuali, e può anche non essere compreso tra i profili indicati dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 art. 46 del decreto 81/2015. In tali casi, infatti, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo. In questo modo il Protocollo formativo autonomamente sottoscritto dall'impresa e il contratto individuale circoscrivono i requisiti di correttezza e legittimità del contratto di apprendistato. Quanto sopra risulterà ancor più utile nel caso dell'Apprendistato di alta formazione, ove, in ragione della peculiarità delle attività di ricerca può essere ancor più frequente che il profilo professionale da acquisire acquisito sia nuovo e non compreso né nel CCNL né nel Repertorio.

Mutamento delle mansioni (art. 29). Mobilità del personale (art. 27)

La disciplina del mutamento di mansioni è stata unificata per operai e impiegati e quindi ricompresa in un unico articolo. Il testo ricalca la nuova formulazione dell'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. Ma l'eliminazione dei requisiti dell'equivalenza ha investito anche il vecchio art. 18 parte prima che trattava della mobilità del personale.

La modifica delle due norme in esame ha creato non poche tensioni durante il negoziato. La preoccupazione per una eccessiva libertà delle aziende nell'utilizzo delle risorse umane, unita ad una concezione ancorata alle logiche dell'organizzazione fordista hanno reso difficile la comprensione delle reali necessità delle aziende moderne. Le vecchie regole sulla mobilità interna disciplinavano la possibilità di cambio di posizione lavorativa del personale (di produzione) per coprire eventuali assenze e consentire la conduzione degli impianti. Tuttavia, nel quadro di un

generale disfavore dei cambi mansione, le regole imponevano che anche per cambi temporanei si rispettasse il requisito dell'equivalenza delle mansioni, e ciò in virtù del rinvio diretto all' art. 13 dello Statuto. Inoltre si subordinava la definizione dei criteri per lo spostamento del personale ad una valutazione congiunta con la RSU. Si poteva prescindere da tale valutazione (obbligatoria) solo in caso di fermo impianti o nel caso di eccedenza rispetto all'organico tecnico netto di macchina o reparto.

Il sistema era quindi alquanto farraginoso, subordinato a un passaggio sindacale (che di rado agevolava) e nei limiti dell'equivalenza delle mansioni. Un sistema legato ad una impostazione del lavoro assai rigida che mal si adattava alle nuove esigenze della produzione in cui, flessibilità interna, mobilità del personale, capacità di cambiamento rapido dei carichi macchina sono invece elementi cruciali per assicurare reattività e profittabilità alle imprese.

Nel nuovo articolo 27, innanzitutto, la mobilità del personale è (sempre) consentita per esigenze tecniche, organizzative e produttive. La valutazione preventiva con la RSU è stata sostituita con il rinvio all'art. 2 che stabilisce la particolare procedura consuntiva (già prevista nel precedente contratto) in caso di innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione a beneficio della RSU e delle OOSS territoriali. Ma il coinvolgimento è richiesto (e la procedura si applica) solo nel caso vi siano "rilevanti ricadute sui livelli di occupazione...", e quindi non certo in tutti quei casi in cui la mobilità del personale è richiesta da fenomeni contingenti legati alla "normale" gestione del personale di produzione. Si allarga quindi la base della consultazione (dalla RSU alle OOSS) ma si restringono i casi in cui vengono consultate.

Infine, si è specificato che l'organico tecnico netto non va determinato in astratto, ma in ragione del livello tecnologico dell'impianto e della complessità delle fasi di lavorazione in atto.

In conclusione questo significa che, nella maggior parte dei casi, il personale può ruotare su tutte le posizioni lavoro (anche con mansioni diverse) e che l'organico necessario non dipende dal numero postazioni di lavoro dell'impianto, ma da quelle effettivamente necessarie in ragione della tipologia di produzione in atto. Ci sono settori in cui questi concetti sono pacifici. Vi sono settori, come quello cartario /cartotecnico in cui vige una parità rigida tra dimensione dell'equipaggio e numero di posizioni per ogni impianto di produzione.

Le novità introdotte in questa parte del contratto sono assolutamente importanti. Ma non poteva

essere altrimenti, in ragione dell'effetto dirompente della nuova disciplina legislativa sulle mansioni. Personalmente ritengo che questa norma costituisca la novità più importante tra quelle introdotte dal Jobs Act. E quando il fenomeno *Industry 4.0* avrà dispiegato completamente i propri effetti sull'organizzazione delle aziende, ne avremo la conferma ulteriore.

Complessivamente ritengo che il risultato finale sia stato di ottimo livello, in alcuni casi oltre le aspettative. In diversi casi superiore a molti altri contratti "più titolati", i quali, rispetto ai temi normativi spinosi hanno deciso di procrastinarne la trattazione.

Forse si sarebbe potuto fare di più in tema di welfare, in linea con le recenti tendenze, ma l'argomento è stato trattato "all'ultimo miglio", mancando così le forze alle parti, nella notte della firma, per ulteriormente elaborare un tema peraltro piuttosto complesso. Eppoi, foriero di costi, un welfare più ricco sarebbe andato a detrimento degli incrementi economici già assai limitati (almeno a parer del sindacato...). L'unico elemento di welfare così inserito è stato l'universalità dell'adesione al Fondo salute Sempre a totale carico delle aziende.

Marco Crippa

Direttore Risorse Umane

Goglio Spa

Scarica il **PDF** 