

**ADAPT** è una associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche di lavoro. Il nostro obiettivo è promuovere un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni, sindacati e imprese. Sono soci di ADAPT:

Adecco Group  
ANC  
ANCL Veneto  
Aninsei  
Assindustria  
Venetocentro  
Assoimprenditori  
Alto Adige  
Assolavoro  
Assolombarda  
ASSTRA  
Bracco  
Brembo  
Cisl  
CNA  
Coldiretti  
Confagricoltura  
Confagricoltura  
Verona  
Confartigianato  
Confcommercio  
Confcooperative  
Confesercenti  
Confimi Industria  
Confindustria  
Bergamo  
Confindustria  
Verona  
Confindustria  
Vicenza

Confprofessioni  
Confsal  
Coopfond  
Legacoop  
nazionale  
Cremonini  
Day Ristoservice  
Edenred  
Elettra Sincrotono  
Trieste  
Enel  
Eni  
ERG  
Esselunga  
Farindustria  
Federalberghi  
Federdistribuzione  
FederlegnoArredo  
Federmanager  
Federmeccanica  
Femca-Cisl  
Fim-Cisl  
Fincantieri  
Fipe  
Fondazione Bruno  
Kessler  
Fondazione E.  
Mach  
Fondazione Fai-Cisl  
Generali Italia

Gi Group  
Ifoa  
IHI Charging  
Systems  
International  
Ikea Italia Retail  
Inail  
Lavoropiù  
Manageritalia  
Manpower  
Manutencoop  
MCL  
Quanta  
Randstad Italia  
Scuola Centrale  
Formazione  
Sistema Impresa  
SNFIA  
Sodexo Motivation  
Solutions Italia  
Synergie Italia  
Tempor  
UBI Banca  
UGL  
Umana  
Well Work  
World Employment  
Confederation

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2018) - V RAPPORTO ADAPT



## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2018)

### V RAPPORTO ADAPT

€ 100,00



**ADAPT University Press** nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

*La copertina del volume rappresenta i portici della Università di Bologna. Vuole essere, in primo luogo, un omaggio a Marco Biagi, il professore bolognese che ha fondato la Scuola di ADAPT e rilanciato il metodo delle relazioni industriali in Italia. Vuole anche essere, in secondo luogo, un tentativo di rappresentare con una sola immagine l'affascinante architettura su cui si regge il sistema italiano di contrattazione collettiva, la cui chiave di volta sta diventando sempre di più la contrattazione aziendale. Quasi 900 contratti nazionali, centinaia di accordi territoriali e, soprattutto, migliaia di accordi aziendali di cui ancora poco si sa e che per questo abbiamo cercato di ricondurre a sistema evidenziando quei tratti caratterizzanti e distintivi su cui si regge il nostro sistema di relazioni industriali.*

ISBN 978-88-31940-12-2

Copyright © ADAPT University Press, 2019

*I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono il frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 2400 contratti collettivi (prevalentemente di secondo livello) da parte dei giovani ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT in relazioni industriali e di lavoro. I contratti sono raccolti nel database di [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it), piattaforma online di cooperazione per lo sviluppo della contrattazione di produttività. Per informazioni sulla banca dati scrivere a [info@adapt.it](mailto:info@adapt.it).*

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess sono acquistabili online sul sito di [www.amazon.it](http://www.amazon.it) o attraverso il sito [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it).

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter [@ADAPT\\_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

**LA CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA IN ITALIA  
(2018)**

**V RAPPORTO ADAPT**



# INDICE

<i>Executive summary</i> .....	IX
--------------------------------	----

## I. PARTE GENERALE

### Sezione I.

#### **La contrattazione collettiva di categoria: i rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2018**

<i>Descrizione del campione di CCNL</i> .....	3
1. Contesto di rinnovo e premesse .....	8
2. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva.....	9
3. Sistema di relazioni industriali e bilateralità.....	12
4. Mercato del lavoro.....	14
5. Organizzazione del lavoro .....	18
6. Appalti.....	23
7. Salute, sicurezza e ambiente.....	24
8. Welfare .....	25
9. Politica retributiva .....	28

### Sezione II.

#### **La contrattazione collettiva territoriale nel terziario e nella metalmeccanica**

<i>Descrizione del campione di contratti territoriali</i> .....	31
---	----

1. La contrattazione territoriale per le aziende del terziario della Provincia di Trento .....	32
1.1. Lavoro domenicale.....	33
1.2. Formazione.....	33
1.3. Retribuzione variabile .....	34
1.3.1. Detassazione dei premi di risultato, partecipazione agli utili e welfare.....	35
1.4. Contratti a tempo determinato.....	36
1.5. Contributi di assistenza contrattuale .....	37
2. La contrattazione territoriale per le PMI metalmeccaniche delle Province di Bergamo, Cremona, Modena e Reggio Emilia .....	37
2.1. L'accordo territoriale Confimi Apindustria Bergamo, Fim-Cisl, Uilm-Uil Bergamo .....	41
2.2. L'accordo territoriale Apindustria Confimi Cremona, Fim-Cisl Asse del Po, Uilm-Uil Cremona.....	44
2.3. L'accordo territoriale Confimi Emilia, Fim-Cisl Emilia centrale, Uilm-Uil della Provincia di Modena .....	47

### Sezione III.

#### **La contrattazione collettiva aziendale nel 2018**

<i>Descrizione dell'insieme di contratti aziendali.....</i>	51
1. Sistemi di relazioni industriali, contrattazione collettiva e partecipazione .....	53
1.1. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva.....	56
1.2. Sistema di relazioni industriali e bilateralità.....	60
2. Organizzazione del lavoro .....	68
2.1. Inquadramento, mansioni e sviluppo professionale .....	68

2.2. Mobilità geografica .....	80
2.3. Orario di lavoro .....	85
2.4. Modalità organizzative del lavoro .....	94
3. Mercato del lavoro e appalti.....	98
3.1. Flessibilità in ingresso .....	98
3.2. Flessibilità in uscita.....	109
3.3. Appalti.....	112
4. Welfare e qualità del lavoro.....	117
4.1. Benessere della persona .....	118
4.2. Conciliazione vita-lavoro.....	130
4.3. Pari opportunità.....	138
4.4. Salute, sicurezza e ambiente.....	143
4.5. Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta .....	154
4.6. Tecnologie .....	156
5. Politica salariale.....	165
5.1. Erogazioni in cifra fissa, maggiorazioni e indennità varie.....	165
5.2. Retribuzione variabile .....	167
5.3. Partecipazione azionaria .....	176

II.  
**PARTE MONOGRAFICA**

Sezione I.  
**Contrattazione collettiva e lavoro autonomo**

<i>Executive summary</i> .....	181
1. Introduzione.....	182
2. Gli accordi economici collettivi .....	182
3. Convenzioni a valenza sindacale per la disciplina di attività libero-professionale in favore di funzioni pubbliche .....	186
4. La disciplina delle collaborazioni c.d. etero-organizzate .....	188
5. La contrattazione di transizione dall'autonomia alla subordinazione ....	193
6. Tra autonomia e subordinazione: il caso del c.d. ibrido bancario .....	195
7. Casi di estensione del welfare bilaterale al lavoro autonomo .....	198

Sezione II.  
**Le previsioni in materia di salute e sicurezza  
nella contrattazione collettiva**

<i>Executive summary</i> .....	201
1. Introduzione.....	202
2. Gli istituti e le istituzioni della partecipazione nel sistema della prevenzione .....	205
3. <i>Segue</i> : i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: procedure, diritti, competenze .....	207
4. Il ruolo centrale della formazione.....	208
5. Salute e sicurezza nel premio di risultato.....	209



6. Decentramento produttivo .....	211
7. Il ruolo dei soggetti pubblici .....	211

### Sezione III.

#### **La c.d. contrattazione pirata nel settore tessile-moda**

<i>Executive summary</i> .....	213
1. Introduzione.....	214
2. Le organizzazioni sindacali firmatarie .....	215
2.1. Struttura organizzativa .....	217
2.2. Principali attività .....	218
2.3. Contrattazione collettiva.....	219
3. Le organizzazioni datoriali firmatarie .....	220
3.1. Struttura organizzativa .....	222
3.2. Principali attività .....	222
3.3. Contrattazione collettiva.....	224
4. I contenuti contrattuali a confronto .....	225
4.1. Minimi retributivi.....	226
4.2. Maggiorazioni.....	228
4.3. Trattamento economico per malattia e infortuni .....	229
4.4. Diritti sindacali.....	230
4.5. Contributi a carico dell'azienda .....	230
4.6. Ferie e permessi .....	231



## EXECUTIVE SUMMARY

Pubblichiamo la V edizione del Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia nell'anno di **ricorrenza del centenario dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)**. L'occasione ci impone di richiamare l'attenzione sulla centralità che la contrattazione collettiva ha da sempre avuto, non solo in Italia, nel **presidiare il principio fondamentale dell'OIL per cui «il lavoro non è una merce»**. I sistemi istituzionali di relazioni industriali hanno svolto la funzione di regolare l'assetto degli interessi sul mercato del lavoro in modo tale da **rendere compatibili le istanze di tutela dei lavoratori con le dinamiche del mercato**. Nel farlo, hanno promosso uno sviluppo sostenibile del sistema economico capitalistico, contribuendo alla **costruzione delle moderne democrazie pluraliste assieme ai partiti politici di massa**.

Una trasformazione di vasta portata strutturale si è andata compiendo negli ultimi trent'anni negli assetti e nelle dinamiche tradizionali della rappresentanza sindacale e datoriale. La parabola a cui assistiamo, non di rado con la sensazione di essere inermi di fronte a un destino inevitabile, è quella del ciclo della vita: **il sindacato, come ogni movimento, nasce, matura, invecchia ed è destinato a morire?** Affermare che la rappresentanza è in crisi, asserzione molto in voga in letteratura e dotata di innegabile realismo, significa ben poco se ad essa non si accompagna la comprensione delle ragioni dei cambiamenti profondi che l'essere e il fare sindacato comporta, oggi. Una comprensione non certo fine a se stessa, quanto utile a dare concretezza e prospettiva alla convinzione di chi crede che **una nuova primavera per la rappresentanza del lavoro e dell'impresa non solo sia possibile, ma sia prossima a venire**.

Oramai da cinque anni ADAPT ha adottato lo studio dei contenuti della contrattazione collettiva come metodo privilegiato di analisi per **comprendere e dare senso ai cambiamenti economico-sociali e alle loro implicazioni sul lavoro e sulle relazioni industriali**. E ciò nella consapevolezza che, pur di fronte alla progressiva espansione dei luoghi ad alto tasso di ineffettività del diritto del lavoro, nel diritto vivente dei contratti collettivi si manifesta e prende forma la quintessenza di quel processo ancora in divenire e di non facile lettura che abbiamo definito

in termini di c.d. nuova grande trasformazione, rispetto al quale i megatrend di cambiamento che lo contraddistinguono – tecnologici, demografici e ambientali – si intrecciano con le dinamiche di regolazione degli specifici interessi dei lavoratori e delle imprese.

A cento anni dalla costituzione dell'OIL, l'intuizione ci sembra da confermare e anzi da rilanciare con determinazione. Lo testimonia la crescente diffusione delle citazioni dei Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva nella letteratura specialistica nazionale e internazionale, nonché nei documenti tecnici di organi istituzionali e centri di ricerca pubblici e privati. A questo si aggiunga che **il numero di contratti collettivi alla base dei nostri rapporti cresce di pari passo con il consolidamento della serie storica di dati che, di anno in anno, ci consente di svolgere analisi sempre più accurate.** Costante resta invece l'intento e lo spirito dei giovani ricercatori coinvolti nella elaborazione del Rapporto di promuovere e rendere ancora effettiva, nella nuova geografia del lavoro e delle relazioni industriali, **l'idea della rappresentanza e della contrattazione collettiva come caratteristiche coesenziali dello sviluppo sostenibile.**

## Sintesi delle principali evidenze

**L'osservazione dei contenuti della contrattazione nazionale ci dà la chiara indicazione di come le parti sociali stiano facendo proprio un modello di relazioni industriali poco conflittuale,** sempre più ispirato ai principi della cooperazione e della serenità del confronto negoziale. In questo contesto, si consolida altresì il trend di crescente favore verso una più convinta e ordinata affermazione della contrattazione decentrata, dove la sfida del cambiamento può assumere una nuova veste, tramutandosi in opportunità feconde. Tra queste, va senza dubbio fatta menzione al dato della instabilità politica e al relativo riflesso sul piano della politica del diritto. Le parti sociali, negli ultimi anni, si sono dovute misurare con uno spiccato interventismo del legislatore in materia di lavoro. Esponenziali di tale sforzo di adeguamento, ma anche di contro-bilanciamento, sono le previsioni, presenti nella contrattazione del 2018, riguardanti, da un lato, l'adattamento alle novità legislative in materia di c.d. flessibilità in ingresso e in uscita, dall'altro, **il riequilibrio degli**

**assetti negoziali complessivi alla luce del mutato quadro normativo.**

**Box 1 – La contrattazione collettiva di categoria**

- Si confermano i trend verso la promozione di sistemi di relazioni industriali partecipativi e del decentramento contrattuale
- Si riscontrano molte misure di adattamento al mutato quadro legislativo
- Si registra una crescente attenzione al lavoro autonomo

## **Leggi di riforma del lavoro e contenuti contrattuali**

Decretato nel segno della disintermediazione, **il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. decreto dignità), non è stato neutrale in quanto a ricadute sulla prassi delle relazioni industriali.** E, del resto, nessun intervento normativo su materie oggetto di regolazione sindacale concorrente può esserlo, specie se non concordato, nella fase di gestazione, con tutte le parti sociali nell'ambito di quei processi di concertazione e dialogo sociale di cui il *Jobs Act* ha segnato il definitivo tramonto. Sullo sfondo di ogni progetto di riforma del mercato del lavoro, ci sono i contratti collettivi nazionali e aziendali, la cui efficacia è destinata ad essere messa in discussione da norme di legge non del tutto allineate alle previsioni contrattuali in forza, attraverso una disciplina difforme degli istituti regolati in concorso, o tramite la rimozione delle clausole di delega per mezzo delle quali il legislatore devolve alle parti sociali quote di potere pubblico, riconoscendo loro funzioni normative altrimenti precluse.

**Il quadro normativo che si offre alle valutazioni dell'interprete e degli operatori finisce, inevitabilmente, col presentare ampi profili di complessità e incertezza.** In primo luogo, per via del non facile raccordo tra le stesse norme di legge, vuoi per la evanescenza e indeterminazione del dato normativo, vuoi per la diversità che connota la tecnica del rinvio alla contrattazione collettiva. In secondo luogo, a causa della forte eterogeneità delle disposizioni della contrattazione collettiva, che ai diversi livelli interviene nella regolazione degli istituti contrattuali con soluzioni diversificate e talvolta irriducibili agli schemi precostituiti dal legislatore. In terzo luogo, in ragione del fatto che, ad ogni modifica del

quadro legislativo, emerge il problema del se le clausole della contrattazione collettiva in essere conservino intatta la loro efficacia, ovvero se debbano considerarsi caducate in quanto contrastanti con la sopravvenuta regolazione eteronoma.

## La contrattazione territoriale

Nelle precedenti edizioni del Rapporto abbiamo più volte raccontato di esperienze contrattuali che si inseriscono nel solco della dimensione territoriale delle relazioni industriali, dove ricomporre la forte frammentazione degli interessi risulta più facilmente praticabile: da quelle della contrattazione e concertazione sociale territoriale a quelle più tipicamente negoziali che allo stato attuale riguardano alcuni settori produttivi ma che paiono destinate ad allargarsi ad altri contesti economici e che esprimono già una chiara vocazione a connettersi con interessi di carattere generale facendo profilare all'orizzonte anche declinazioni di carattere interconfederale.

### **Box 2 – La contrattazione collettiva territoriale**

- Seppur a macchia di leopardo, si registra una certa diffusione a livello locale di contrattazione sociale e inclusiva
- Si riscontrano importanti sperimentazioni di contrattazione provinciale nei settori del terziario e della PMI metalmeccanica
- Manca ancora una forma di coordinamento tra queste due dimensioni della contrattazione territoriale

**Su questo piano, il 2018 è stato senza dubbio l'anno della firma a Bologna della Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano** che ha portato autorevole dottrina a guardare al fenomeno come una forma di sindacalismo di territorio. L'obiettivo è quello di garantire che il mercato dei servizi di c.d. *food delivery* tramite piattaforma si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro. Interessante di questa esperienza è rilevare il tandem pubblico/privato che la Carta promuove, con il Comune di Bologna coinvolto in prima persona anche oltre l'accordo, nell'intento di far leva sul concetto di consumo responsabile in capo ad ogni consumatore at-

traverso la segnalazione sul proprio sito istituzionale delle piattaforme che hanno aderito alla Carta.

**Ma nel cono d'ombra dei riflettori mediatici si sono registrati, sempre nel 2018, anche due interessanti sviluppi della contrattazione territoriale nei settori del commercio e della metalmeccanica.** Con l'obiettivo di sostenere il terziario e le piccole e medie imprese, al volgere dell'anno le strutture territoriali di Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil della Provincia di Trento hanno sottoscritto 3 accordi integrativi che disciplinano aspetti importanti come lavoro domenicale e contratti a termine, formazione e riqualificazione professionale, retribuzione variabile e welfare. Nel settore della meccanica, l'accordo di Confimi Bergamo ha fatto da apripista ad ulteriori simili esperienze nelle Province di Cremona e dell'Emilia Romagna.

Crediamo che **la sfida del coordinamento tra queste forme di contrattazione locale e quelle più propriamente definibili di contrattazione sociale e inclusiva diventerà nel prossimo futuro una questione cruciale per promuovere il pieno sviluppo della persona nei percorsi lavorativi e in particolare nelle fasi di transizione tra diversi lavori**, estendendo l'ombrello delle tutele dall'attualità del contratto di lavoro a quello urbano del welfare di cittadinanza e della sostenibilità. Nella capacità di dare risposte concrete a questa sfida si giocheranno la credibilità e la tenuta del nostro sistema di relazioni industriali.

## **La contrattazione aziendale**

Sul piano della contrattazione aziendale, **l'analisi degli accordi del 2018, nel confermare il carattere generalmente integrativo e migliorativo rispetto ai CCNL, registra una crescita seppur lieve delle previsioni derogatorie.** A fronte del tentativo di ri-giuridificazione operato dal c.d. decreto dignità, diverse aziende hanno concordato col sindacato una applicazione sostenibile delle nuove rigidità normative riguardanti il lavoro a termine e la somministrazione. Trend solo in apparenza opposto a quello invalso all'indomani della liberalizzazione del mercato del lavoro promossa dal *Jobs Act*, quando in non poche né marginali realtà produttive il sindacato è riuscito a contrattare la previsione dell'articolo 18 per via contrattuale, la previsione di mensilità aggiuntive

all'indennizzo spettante in caso di licenziamento illegittimo nell'ambito, comunque, del c.d. contratto a tutele crescenti, o ancora procedure di informazione e consultazione sindacale atte a valutare la proporzionalità delle sanzioni disciplinari. **Tutto ciò nell'ambito di normali dinamiche di contrattazione aziendale a valenza normativa, implicanti interventi di più ampio respiro sull'intera gamma degli istituti del rapporto di lavoro, a testimonianza del fatto che il punto qualificante dei rapporti di lavoro non sta tanto nella regola formale, imposta dalla legge, quanto nella sostenibilità di un preciso modello di organizzazione delle attività produttive e lavorative.**

### **Box 3 – La contrattazione aziendale**

- Si conferma il carattere generalmente migliorativo della contrattazione aziendale, sebbene crescano gli accordi in deroga
- Sul piano dei contenuti negoziali, non si registrano particolari innovazioni tematiche rispetto agli anni passati, ma solo qualche interessante sviluppo qualitativo delle materie tradizionali
- Persiste un certo dualismo tra accordi particolarmente innovativi e accordi di tipo più tradizionale

Nelle premesse agli accordi è come sempre possibile rintracciare le considerazioni di contesto che guidano le parti nello sviluppo delle modalità e nella definizione dei contenuti della negoziazione. Tra queste, emergono soprattutto riferimenti alla necessità di promuovere la produttività, la flessibilità e la qualità del lavoro, nonché di superare eventuali situazioni di crisi e rispondere efficacemente ai cambiamenti che interessano il mondo del lavoro. Ed è proprio alla luce di questo obiettivo che si riscontra, in alcune intese, la volontà di adottare un **approccio partecipativo alle relazioni industriali, considerato come maggiormente idoneo ad un adeguamento dinamico, flessibile e veloce del contesto organizzativo aziendale alle sfide che lo investono**. Funzionale allo sviluppo di questo approccio è la definizione di tempi certi entro cui le parti si impegnano ad analizzare le situazioni e ad offrire soluzioni rispetto alle materie oggetto di confronto. Altro aspetto prioritario per l'instaurazione di un reale clima di collaborazione tra gli agenti negoziali è **l'acquisizione di un patrimonio di conoscenze condiviso e di adeguate competenze tecniche e trasversali**; per questa ragione, alcune tra le esperienze contrattuali più meritevoli valorizzano la formazione



delle rappresentanze dei lavoratori, anche all'interno di momenti condivisi con i responsabili aziendali. La costituzione di Commissioni od organismi paritetici, dedicati allo studio e approfondimento congiunto di alcune tematiche (ad esempio, organizzazione del lavoro; welfare e conciliazione; sviluppo della professionalità; retribuzione variabile; salute, sicurezza e ambiente; ecc.), contribuirebbe altresì a migliorare il metodo e i contenuti del confronto tra le parti ai tavoli di contrattazione.

**Venendo alle materie contenute negli accordi, non si registrano particolari innovazioni rispetto agli anni passati.** Le nuove tecnologie, ad esempio, che pure vengono richiamate più volte con riferimento ai rispettivi impatti sulla gestione dei dati e i controlli a distanza, sulla formazione continua, sulle nuove modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, raramente rientrano tra i temi oggetto di informazione preventiva alle rappresentanze dei lavoratori o vengono incluse tra le azioni prioritarie di politica industriale, condivise dalle parti. Allo stesso modo, anche gli aspetti afferenti alla sostenibilità ambientale, all'integrazione tra scuola e lavoro e alla tutela della diversità e dell'inclusione (con riferimento ai lavoratori affetti da disabilità e malattie, alla convivenza di diverse generazioni al lavoro, alle pari opportunità e all'integrazione dei lavoratori stranieri) faticano ad entrare tra le priorità degli agenti negoziali. Costituisce invece una novità nel panorama contrattuale aziendale l'attenzione posta in alcune intese alla partecipazione azionaria, sia nella forma dell'impegno sancito dalle parti ad approfondirne i dettagli operativi che nell'opportunità più concreta, garantita ai lavoratori, di convertire il premio di risultato in azioni.

## **Formazione e sviluppo professionale**

**Più che ampliare gli ambiti di confronto sindacale, la contrattazione del 2018 sembrerebbe registrare qualche interessante sviluppo qualitativo delle tematiche tradizionali.** In primo luogo, la formazione continua, oltre ad arricchirsi di nuovi temi e obiettivi come l'acquisizione di competenze chiave per l'impiego di tecnologie 4.0 (anche grazie agli incentivi introdotti dalla legge di bilancio 2018), comincia ad essere intesa non soltanto come funzionale alle esigenze aziendali ma anche come un tassello fondamentale per la crescita professionale della

persona; per questo motivo, accanto all'impegno dell'azienda a garantire ai dipendenti un'adeguata offerta formativa, emerge la necessità di affidare al singolo lavoratore, in misura via via crescente, la responsabilità di partecipare alle attività di formazione e prendersi quindi direttamente cura del proprio percorso professionale.

L'introduzione del diritto soggettivo alla formazione per le aziende metalmeccaniche del resto era stata salutata, bipartisan, come la misura contrattuale più moderna e innovativa negoziata nell'ultimo decennio nel quadro a tinte fosche del nostro sistema di relazioni industriali. Di investimento strategico avevano parlato, in particolare, le organizzazioni dei lavoratori all'indomani della ritrovata unità sindacale in un settore che, nel 2009, aveva inaugurato la stagione degli accordi separati. I primi commenti tecnici alla misura avevano tuttavia paventato il rischio che la previsione potesse rimanere lettera morta, andando incontro al destino comune ad altri istituti contrattuali della monetizzazione o, peggio ancora, a quello di un'attuazione grossolana e generalizzante, poco utile a intercettare il reale potenziale innovativo della "svolta culturale" impressa dal CCNL Metalmeccanici. Sicché, **un impulso decisivo alla implementazione della misura poteva e doveva provenire dalla contrattazione aziendale, chiamata a dare senso e concretezza al diritto soggettivo alla formazione, inverandolo nella prassi delle relazioni industriali in azienda.**

**Nella direzione di una maggiore personalizzazione della formazione continua si muovono poi quelle intese che definiscono sistemi per la valutazione delle competenze dei lavoratori e la pianificazione di percorsi formativi coerenti con i gap registrati.** Con riferimento, invece, alle direttrici dello sviluppo professionale, si registra tanto una specializzazione tecnico-scientifica, in virtù dell'introduzione di nuove tecnologie, quanto di tipo organizzativo e relazionale, anche in seguito alla diffusione di pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori, spesso nell'ambito di gruppi paritetici e di miglioramento continuo; inoltre, mentre emergono nuove figure professionali, si definisce l'ampliamento dei compiti di quelle esistenti, nel tentativo di soddisfare, con le virtù della polivalenza e della polifunzionalità, le frequenti esigenze di flessibilità organizzativa.

## Organizzazione del lavoro

**Proprio questo aspetto incide in maniera considerevole anche sulla regolazione dell'orario di lavoro: tema che, forse più di altri, sembra particolarmente risentire del contesto economico e produttivo in cui operano le parti.** Non a caso, in settori tradizionali come quello metalmeccanico, il tempo di presenza al lavoro si conferma una variabile determinante dell'efficienza aziendale, mentre in realtà del terziario, e per alcune categorie di lavoratori, misure come l'ampliamento dell'arco temporale di ingresso e uscita dal lavoro, l'alleggerimento delle procedure di timbratura e la definizione, spesso nell'ambito della disciplina del lavoro agile, di sole fasce di reperibilità, lasciano presagire un progressivo superamento dell'orario di lavoro a vantaggio di una maggiore valorizzazione del contenuto qualitativo della prestazione. Eppure, anche nei settori dove persiste la centralità del tempo, emergono istanze di flessibilità e conciliazione che, non potendo essere accolte individualmente in uno stesso momento, trovano nell'auto-organizzazione di gruppi di lavoratori, liberi di gestire collettivamente il proprio orario di lavoro, prospettive originali di soddisfazione.

## Welfare, salute e benessere organizzativo

Restando in tema di conciliazione, **la dimensione della vita privata del lavoratore sembra impattare in misura sempre maggiore sulle dinamiche organizzative aziendali.** Coerentemente, si registra un ampliamento delle opportunità di usufruire di permessi e congedi (ad esempio, per seguire le procedure di adozione internazionale o di procreazione assistita, per l'approfondimento di competenze, per svolgere attività di volontariato o per qualsiasi altra motivazione personale), aumenta la durata di quelli tradizionali e crescono le previsioni circa una loro cessione in chiave solidaristica; ma ancora più interessanti sono quelle disposizioni che, aprendo, ad esempio, ad una riduzione o a una diversa distribuzione e collocazione dell'orario di lavoro, nonché a percorsi formativi volti a valorizzare le competenze sviluppate dai lavoratori nell'esperienza della genitorialità, sembrano orientarsi verso la ricerca di una integrazione effettiva e sostenibile tra vita e lavoro. L'obiettivo di una contaminazione

positiva tra le due dimensioni è perseguito altresì nell'ambito delle iniziative sulla salute e la sicurezza; tra queste, rilevano l'organizzazione di visite e check-up medici, l'avvio di programmi per l'orientamento e il supporto psicologico e per la promozione di una sana alimentazione, nonché l'opportunità concessa ai lavoratori affetti da malattia, non più in grado di svolgere le proprie mansioni tradizionali, di candidarsi per altre posizioni compatibili aperte in azienda.

Anche nel 2018, data la ricorrente erogazione di c.d. *flexible benefits* tramite voucher o piattaforme (spesso anche come riconoscimento premiale o *una tantum*), si confermano la dimensione largamente individualistica e la funzione economica attribuite al welfare; tuttavia, **colpiscono alcune previsioni, concentrate soprattutto nell'industria alimentare, che, orientando la scelta dei lavoratori verso alcuni ambiti privilegiati (in particolare, quelli afferenti all'assistenza sanitaria, sociale e previdenziale), testimoniano la volontà delle parti di perseguire una valorizzazione del welfare aziendale, in linea con i bisogni delle generazioni presenti e future.** Con riferimento, invece, alla retribuzione variabile, accanto ad obiettivi tradizionali come la produttività, la redditività e l'efficienza, compaiono indicatori più originali come la crescita delle competenze digitali, il raggiungimento di migliori standard di sicurezza, la riduzione dei tempi di reazione dell'organizzazione aziendale alle oscillazioni della domanda e il rispetto delle scadenze e degli obiettivi nell'ambito di progetti di innovazione organizzativa: segnali incoraggianti, questi ultimi, di una progressiva attinenza degli schemi di retribuzione variabile alle specifiche esigenze di miglioramento aziendali. Inoltre, non solo obiettivi collettivi, misurati sui risultati economici aziendali, ma anche indicatori di performance individuali, più vicini al contributo concreto del singolo lavoratore, sono riscontrabili negli accordi. Infine, prospettive di un approccio proattivo alla gestione dei dati sembrano aprirsi in quelle intese che, non limitandosi a replicare la normativa nazionale ed europea sul controllo a distanza e la protezione dei dati personali, consentono ai lavoratori e ai loro rappresentanti di **intervenire direttamente nell'analisi dei dati prodotti dalle moderne tecnologie, anche per finalità di formazione continua e miglioramento della sicurezza, a beneficio comune di azienda e maestranze.**

Complessivamente, si tratta di innovazioni riscontrabili in un numero ancora piuttosto esiguo di intese, ma che sembrano proiet-

**tarci nel futuro delle relazioni industriali o, più verosimilmente, di quella parte della contrattazione aziendale che pare meglio riflettere e accompagnare le attuali trasformazioni del mondo del lavoro.** Di contro, preoccupa la **persistente difficoltà di buona parte degli attori negoziali di tenere il passo con queste tendenze evolutive:** non soltanto le diverse possibilità economiche delle aziende in Italia determinerebbero un diverso grado di diffusione di talune iniziative e misure, ma l'impressione è che sia soprattutto una scarsa consapevolezza del ruolo strategico delle (buone) relazioni industriali nella crescita sostenibile delle imprese ad ostacolare lo sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione decentrata.

### **La c.d. contrattazione pirata nel settore tessile-moda**

**Lo stesso può del resto dirsi con riguardo agli sviluppi della contrattazione nazionale, dove modernità e arretratezza convivono alimentando contraddizioni e tensioni sociali prima sconosciute.** L'adeguamento dei contratti collettivi alla grande trasformazione procede a rilento. In non pochi casi si tratta di un allineamento spontaneo e irrazionale governato cioè da spinte e resistenze portate avanti da chi resta indietro nella corsa verso il nuovo. In questo contesto, accanto ai contratti di settore firmati dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil, nel panorama contrattuale censito dal Cnel si riscontra oggi la presenza di molteplici CCNL sottoscritti da associazioni sindacali e datoriali poco o nulla rappresentative. **Dato, questo, che amplifica la complessità del sistema italiano di relazioni industriali, riducendone la capacità di dare risposta alla domanda proveniente dalle aziende di competere all'interno di un sistema di regole certo e condiviso e a quella dei lavoratori di essere garantiti nella loro dignità e professionalità in quanto ai trattamenti economici e normativi minimi.**

**Box 4 – La c.d. contrattazione pirata nel settore tessile-moda**

- Il settore tessile-moda è particolarmente colpito da fenomeni di dumping contrattuale: accanto ai contratti stipulati dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil, se ne riscontrano altri 6 sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali non rappresentative
- Le differenze tra istituti contrattuali presenti nei CCNL stipulati nel settore della moda sono particolarmente significative
- L'istituto cardine che dà luogo a tali diversità è il minimo retributivo tabellare contrattato. Differenze significative si riscontrano anche su altri istituti, quali maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo, indennità per malattia e infortunio, numero di ferie e permessi retribuiti e finanziamento di enti bilaterali

Il fenomeno della c.d. contrattazione pirata interessa, oggi, tutti i settori produttivi, con particolare riferimento a quelli contraddistinti da attività prevalentemente *labour intensive*, dove le pressioni competitive sul costo del lavoro sono maggiori. Dal commercio al turismo, dagli studi professionali all'edilizia, dalla meccanica all'agricoltura, la contrattazione collettiva pirata è oramai divenuta una vera e propria piaga sociale. **La filiera produttiva della moda è, assieme al settore del commercio, quella più colpita per ampiezza e intensità del fenomeno. Nel settore, accanto ai contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil, se ne riscontrano altri di organizzazioni datoriali e sindacali meno note che vanno ad ampliare il già complesso sistema di contrattazione collettiva in Italia.** Le parti firmatarie di questi 6 CCNL alternativi ai contratti stipulati dalla Triplice sono sia federazioni che confederazioni, spesso rappresentanti gruppi settoriali disomogenei e, in qualche caso, specifiche figure professionali o iscritti provenienti da una certa area geografica. La varietà dell'ambito di rappresentanza trova riscontro tanto nell'eterogeneità di servizi offerti (rispondenti alle esigenze particolari dei diversi associati), quanto nella molteplicità di CCNL sottoscritti in molti settori. Non mancano casi di organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie di oltre 25 CCNL, fino ad un massimo di 74 CCNL (dati ricavati dal Report Cnel). Le differenze tra istituti contrattuali presenti nei CCNL stipulati nel settore della moda sono particolarmente significative. Esse riguardano, prima di tutto, la retribuzione lorda andando a condizionare la scelta dell'azienda in merito al CCNL da applicare. L'istituto cardine che dà luogo a tali diversità è il minimo retributivo tabellare contrattato, ma non è l'unico. Differenze nette su altri istituti, quali maggiorazioni per il lavo-

ro straordinario, notturno e festivo, indennità per malattia e infortunio, numero di ferie e permessi retribuiti, finanziamento di enti bilaterali, incidono sulla retribuzione lorda mensile, nonché sulle tutele minime riconosciute al lavoratore.

## **Contrattazione collettiva e lavoro autonomo**

Come anticipato nella parte relativa ai CCNL, **il tema del lavoro autonomo si segnala per essere oggetto di un'attenzione crescente e anche di innovativi interventi da parte della contrattazione nazionale e non solo.** Nella variegata realtà che si offre all'osservazione, le misure contrattuali di carattere collettivo in tema di lavoro autonomo possono distinguersi in tre macro-tipologie: 1) accordi economici collettivi; 2) atti amministrativi con valenza sindacale per la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo riguardanti talune figure professionali; 3) contratti collettivi di ambito nazionale, territoriale e aziendale, a loro volta classificabili in ulteriori quattro fattispecie: a) accordi sindacali *ex* articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015, per la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate; b) accordi sindacali per la transizione da forme contrattuali non standard, ascrivibili all'area del lavoro c.d. parasubordinato, a rapporti di lavoro dipendente; (c) misure contrattuali che disciplinano rapporti contrattuali tra azienda e prestatore di lavoro eseguiti in parte in forma di lavoro dipendente, in parte in forma di lavoro autonomo; d) misure contrattuali di estensione ai lavoratori autonomi delle prestazioni di welfare derivanti dagli enti bilaterali istituiti nell'ambito dei tradizionali sistemi di relazioni industriali.

### **Box 5 – Contrattazione collettiva e lavoro autonomo**

- La produzione contrattuale analizzata, riguardante l'area del lavoro autonomo, mostra segnali di vitalità, sebbene gli attori sociali non siano ancora riusciti a individuare, se non in alcuni casi limitati, un quadro normativo a misura delle logiche e delle esigenze proprie dei nuovi mercati del lavoro
- L'analisi della prassi contrattuale mostra come sperimentazioni a livello locale e aziendale possano essere passaggi importanti nella maturazione di una sensibilità nuova nella regolazione del lavoro autonomo
- Nella prospettiva di una concezione universalistica della tutela professionale, di particolare interesse si presentano, infatti, quelle (ancora rare) sperimentazioni

contrattuali che vedono l'estensione di misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva e quindi dai sistemi bilaterali costituiti nei diversi settori dell'economia

**A partire dalla recente stagione di riforma del lavoro, la portata dell'affidamento alla contrattazione collettiva del potere di disciplinare “alternativamente” le collaborazioni nei settori che presentano particolari esigenze produttive ed organizzative non pare, al momento, essersi indirizzata verso assetti di tutela adeguati ai sempre più variegati modi di prestare lavoro a favore (anche) di altri.** Piuttosto, si riscontra la tendenza a riprodurre schemi del passato, per di più in crisi nel loro stesso campo di applicazione tradizionale. La mancanza di sincronicità tra iniziativa legislativa e contrattazione collettiva, come nel caso degli accordi economici collettivi, rischia di dar luogo a un circolo perverso, nel quale la giuridificazione per via eteronoma delle forme di tutela del lavoro autonomo può indurre l'autonomia individuale ad una fuga dalle regole definite collettivamente. L'analisi della prassi contrattuale mostra come sperimentazioni a livello locale e aziendale possano essere passaggi importanti nella maturazione di una sensibilità nuova nell'accostamento alla regolamentazione del lavoro che cambia. Nella direzione di una moderna rete di tutele rivolta al lavoratore come soggetto, subordinato o autonomo che sia, è importante considerare il ruolo che la bilateralità può svolgere, in ottica di *capability*, nel costruire i presupposti per rendere effettivamente libera la persona di esprimere a pieno la propria professionalità.

## **Le previsioni in materia di salute e sicurezza**

**Nel mese di aprile 2018 è ricorso il X anniversario del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.** Attorno allo slogan *Sicurezza: il cuore del lavoro* è stata organizzata la manifestazione del 1° maggio promossa da Cgil, Cisl e Uil, e un modesto spazio di riflessione in materia si fa largo nell'attuale dibattito sulle misure di contrasto ai rischi emergenti nella c.d. *gig economy* e più in generale nei nuovi modelli di organizzazione della



produzione e del lavoro ad alto contenuto tecnologico. Tra i più corposi del nostro ordinamento, composto da 306 articoli e 51 allegati tecnici, il Testo Unico sulla sicurezza pone, nel presidiare un bene di rango costituzionale come la salute, penetranti limiti e condizioni alla libertà di iniziativa economica. Quanto basta per attribuire a questa sfera del diritto del lavoro un ruolo abilitante e al contempo condizionante dello sviluppo dell'intero sistema economico-sociale, oggi investito da inedite pressioni destabilizzanti di carattere tecnologico, demografico e ambientale.

Non è questa la sede per svolgere un bilancio sugli effetti dell'applicazione della poderosa disciplina prevenzionistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. È sufficiente però ricordare che nel primo semestre del 2018 si sono contate 230 morti bianche in Italia. Un dato drammatico che induce a riflettere su come la battaglia per ambienti di lavoro più sicuri e decenti non possa giocarsi sul solo piano tecnico-normativo. Se è vero infatti che l'andamento infortunistico è fortemente condizionato dai cambiamenti economico-sociali, la nuova grande trasformazione del lavoro, dove l'impresa si smaterializza e il territorio diventa fabbrica a cielo aperto, diventa foriera di nuovi e nuovissimi rischi e patologie, specie di natura psicosociale, il cui contrasto deve innanzitutto passare dalla modernizzazione dei contesti organizzativi e dei modelli gestionali del lavoro. È questa del resto la strategia proposta, dalla fine degli anni Ottanta, dalle istituzioni comunitarie, tutta protesa a valorizzare le politiche di prevenzione a livello nazionale nell'ottica di un partenariato tra lavoratori, rappresentanze sindacali e imprese volto a enfatizzare l'importanza della salute e sicurezza sul lavoro ai fini di una maggiore efficienza organizzativa.

**Box 6 – Salute e sicurezza nella contrattazione collettiva**

- L'analisi conferma l'attenzione delle parti sociali alla ricerca di modelli di governance della sicurezza fondati sulla crescente partecipazione dei lavoratori
- Centrale, nell'implementazione di un efficiente e consapevole sistema di sicurezza, è il ruolo attribuito alla formazione
- Si riscontra un modello di prevenzione, in generale, ancora troppo sbilanciato sul profilo della *safety* dei lavoratori, rispetto alla *security* dell'azienda, del territorio e della cittadinanza

**La materia della salute e sicurezza sul lavoro continua a conquistare crescenti spazi nell'ambito della contrattazione collettiva,**

**e i più recenti accordi interconfederali, da ultimo quello attuativo del c.d. “patto della fabbrica” siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 12 dicembre 2018, sembrano mantenere questa tendenza.**

L'analisi conferma l'attenzione delle parti sociali alla ricerca di modelli di governance fondati sulla crescente partecipazione dei lavoratori la quale, di volta in volta, assume le sembianze dell'informazione, della consultazione e del diritto di accesso, principalmente in favore dei degli organismi paritetici, delle OO.SS. e anche e soprattutto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), le cui funzioni talvolta si espandono fino a trasformarsi in rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLSSA), figura che comincia a guadagnare progressivamente spazio nei contesti produttivi con maggiore impatto ambientale. Nonostante una presenza via via maggiore di tale materia nei testi di natura negoziale, questi ultimi possono trarre in inganno rispetto all'effettivo ruolo che il tema assume all'interno dei contesti aziendali: dietro clausole di stile apparentemente “vuote” o dietro ai frequenti slogan di indirizzare i sistemi di prevenzione e sicurezza verso l'obiettivo c.d. “zero infortuni” si celano, infatti, prassi frutto dell'autonomia privata individuale o dell'unilateralità dell'azienda che danno origine a compiuti e complessi meccanismi di prevenzione e protezione dei lavoratori. **Centrale, nell'implementazione di un efficiente e consapevole sistema di sicurezza, è il ruolo della formazione** la cui multiforme natura, spesso forte del coinvolgimento delle RSU, degli enti bilaterali e degli organismi paritetici, spazia dai c.d. break formativi oramai tipici del settore metalmeccanico a vere e proprie campagne di sensibilizzazione o “*competence centers*” aziendali concepiti come centri di ascolto e confronto in materia, fino ad arrivare, più di rado, ad iniziative di promozione della corretta alimentazione e di un salutare tenore di vita. Salute e sicurezza, inoltre, penetrano profondamente nell'organizzazione produttiva, fino a permeare anche il delicato tema della retribuzione variabile, sulla determinazione del cui *quantum* (ma talvolta anche del cui *an*) i dati riferibili ai predetti temi incidono o nelle vesti di autonomo indicatore o in quelle di “correttivo” all'interno di un parametro più ampio o quello, altrettanto insidioso, di esternalizzazioni e appalti, nel cui ambito i rischi di dumping vengono sovente arginati tramite l'apposizione di clausole “sociali” che subordinano l'operazione all'impegno da parte dell'acquirente di applicare il contratto collettivo di provenienza.

Questi brevemente richiamati sono, senza dubbio, interventi negoziali da accogliere positivamente, per il metodo partecipativo che li informa, in linea con l'auspicio formulato da Marco Biagi, all'indomani dell'adozione della direttiva-quadro, di un passaggio «dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata». Purtuttavia, di fronte ai cambiamenti epocali con cui lavoratori e aziende si confrontano, **un cambio di passo degli attori contrattuali si rende ora necessario anche sul piano dei contenuti regolativi, che anzitutto devono essere adeguati e resi funzionali ai nuovi modi di produzione e distribuzione, lontani dal paradigma di quella autosufficienza imprenditoriale, delimitata dai “sicuri” confini della fabbrica, che ha connotato il fare impresa nel Novecento industriale.** È tempo che i negoziatori d'azienda si adoperino per creare quell'ecosistema organizzativo che, nel perseguire la via alta della produttività, e nella ricerca di un costante raccordo con le altre aziende, i fornitori, le istituzioni locali, il sistema di istruzione, contribuisca a superare pure i limiti di un apparato di tutele evoluto sotto il profilo formale, ma **poco incline ad accogliere una nozione ampia, dinamica e articolata di rischio, ancora troppo sbilanciato sul profilo della *safety* dei lavoratori, rispetto alla *security* dell'azienda, del territorio e della cittadinanza.**

\* \* \* \* \*

## Nota metodologica

L'indagine campionaria sui contenuti dei contratti collettivi, che si pone a medio raggio tra le metodologie della *content analysis* e del *text mining*, ha come primario obiettivo quello di ridurre la grande varietà di informazioni qualitative presenti nei rinnovi contrattuali in un insieme più piccolo e interpretabile di informazioni. I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono infatti costruiti sulla base della banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva che raccoglie oramai oltre 2.400 contratti sottoscritti ai vari livelli tra il 2012 e il 2018. Per il Rapporto 2018, la composizione e le caratteristiche quantitative e qualitative dell'insieme dei contratti collettivi variano a seconda del livello di contrattazione e del relativo disegno di campionamento. Per i CCNL è stata raccolta la quasi totalità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nell'anno

2017 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil. Si tratta di 36 CCNL. Il campione in questione può dirsi dunque all'incirca coincidente con l'universo di riferimento. Fuoriescono dalla portata della nostra analisi i CCNL sottoscritti solo da altre OO.SS. Un aspetto metodologico da rimarcare è che l'analisi dei contenuti e della frequenza contrattuale delle materie riguarda esclusivamente quanto negoziato e sottoscritto nell'anno di riferimento. Salvo dove diversamente specificato, non sono dunque considerate nell'analisi le materie e gli istituti regolati, settore per settore, dai precedenti rinnovi contrattuali.

### *Contrattazione sociale territoriale*

Ogni anno il Rapporto dedica un focus su un settore produttivo con una significativa tradizione di contrattazione territoriale. Mentre il primo Rapporto ha analizzato la contrattazione territoriale in edilizia, il secondo la contrattazione territoriale in agricoltura, il terzo la contrattazione territoriale nel turismo e il quarto un insieme di accordi ascrivibili alla categoria della c.d. contrattazione sociale territoriale, nel 2018 sono state considerate alcune sperimentazioni contrattuali registrate nei settori terziario, distribuzione e servizi e in quello delle PMI metalmeccaniche. I dettagli sull'insieme di accordi sono rinvenibili nella relativa parte del Rapporto.

### *Contratti aziendali*

La selezione dei contratti aziendali avviene esclusivamente sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2018) e avendo riguardo alla natura normativa degli accordi. Sono infatti esclusi i contratti aziendali di natura gestionale, relativi ad esempio all'attivazione dei regimi di orario ridotto (cassa integrazione o contratti di solidarietà) o le procedure di mobilità. L'ambito settoriale e territoriale dell'insieme di contratti è del tutto irrilevante ai fini della selezione campionaria, se non in termini escludenti rispetto alla contrattazione integrativa del pubblico impiego. Per il 2018 sono stati raccolti 317 contratti collettivi aziendali. La raccolta si è dispiegata da settembre a dicembre 2018 nelle seguenti modalità: contatti e-mail con le strutture territoriali federali e confederali di Cgil, Cisl, Uil, Confindustria e Ascom su tutto il territorio nazionale e richiesta di fornire i contratti aziendali sottoscritti nel corso dell'anno; monitoraggio si-

stematico dei siti internet e dei social network delle predette organizzazioni; monitoraggio della rassegna stampa locale al fine di identificare i nomi delle aziende firmatarie dei contratti, così da poterle contattare per chiedere loro i contratti.

Non è possibile calcolare con esattezza la rappresentatività del dato perché l'universo di riferimento è ignoto, ma è ipotizzabile una rappresentatività variabile dell'insieme di contratti in proporzione alla dimensione delle aziende che si presenta così distribuita: 0-49 dipendenti (7%); 50-249 dipendenti (15%); 250-499 dipendenti (10%); 500-999 dipendenti (12%); oltre 1.000 dipendenti (56%). Ne consegue una struttura della rappresentatività del campione così articolata:

a) *rappresentatività scarsa* per le aziende fino a 49 dipendenti: il numero di contratti firmati da aziende sotto i 50 dipendenti è basso, ma è anche vero che in genere la contrattazione aziendale è meno diffusa nelle aziende di minore dimensione;

b) *rappresentatività insufficiente* per le aziende dai 50 ai 500 dipendenti: il numero di contratti firmati da aziende tra i 51 e i 499 dipendenti è medio-basso, ma cresce la probabilità che in questo universo dimensionale le aziende facciano contrattazione collettiva decentrata;

c) *rappresentatività sufficiente* per le aziende oltre i 500 dipendenti: il numero di contratti firmati da aziende con oltre 500 dipendenti è alto e al contempo si riduce il numero di aziende di tali dimensioni sul territorio nazionale.