

Arturo Maresca

Scritti di Diritto del Lavoro
(1975-2021)

Tomo I

a cura di

Silvia Ciucciovino e Ilario Alvino



Giappichelli

I AREA TEMATICA

LE RELAZIONI COLLETTIVE

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI CATEGORIA DEI MECCANICI: PROFILI NORMATIVI*

1. Per dare conto delle tematiche più significative sul piano giuridico del vigente Contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica 26 novembre 2016 (nel prosieguo CCNL) occorre necessariamente procedere selezionando gli argomenti da affrontare per l'importanza che assumono sia all'*interno* del CCNL – quanto agli equilibri delle condizioni collettive di lavoro complessivamente convenute – sia all'*esterno*, per i riflessi sull'ordinamento giuridico del lavoro subordinato.

Una selezione da effettuare anche sulla scorta della classica distinzione (anche se opinabile come tutte le catalogazioni) tra la parte obbligatoria (relazioni sindacali) e quella normativa (rapporto individuale di lavoro) del CCNL, cercando di considerare l'evoluzione delle previsioni contrattuali in una chiave retrospettiva, cioè risalendo dalle clausole vigenti alle modifiche di volta in volta apportate nei rinnovi contrattuali.

2. Uno dei temi più rilevanti affrontato dal CCNL sul piano delle relazioni sindacali è quello del contratto aziendale che può essere esaminato limitatamente ai punti di maggior interesse in una triplice prospettiva:

- a. l'individuazione dei soggetti sindacali ai quali si deve riconoscere la titolarità della contrattazione di secondo livello;
- b. gli obblighi informativi preventivi alla negoziazione aziendale del premio di risultato (PdR);
- c. le materie che il CCNL riserva, direttamente o indirettamente, al contratto aziendale.

A. Nel punto 6 della *Premessa* al CCNL si legge che: «La titolarità della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente Contratto, è regolata dagli Accordi interconfederali vigenti. Le aziende sono assistite dalle Associazioni industriali territoriali». A sua volta l'art. 4, comma 3, Sez. III, del CCNL stabilisce che «in coerenza con quanto previsto al punto 6) della *Premessa* al Contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale uni-

* In *Dalla prima alla quarta rivoluzione industriale. Storia delle relazioni industriali dei metalmeccanici*, RCS Open Lab, 2021, 332-382.

taria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali».

A ben vedere, quindi, il CCNL non indica direttamente i soggetti sindacali titolati a concludere il contratto aziendale (e, peraltro, nulla si rinviene in materia nell'Accordo 5 luglio 2017 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, allegato al CCNL). Infatti il CCNL, da una parte, sembra rimettere la questione agli «Accordi interconfederali vigenti», ma dall'altra precisa che «le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti».

Precisazione quest'ultima che pone il tema se essa debba essere intesa alla stregua di una *sineddoche*, in quanto si limita a indicare i soggetti che devono sottoscrivere quella che, un tempo, si chiamava la *piattaforma rivendicativa*, volendo piuttosto riferirsi anche ai soggetti legittimati a negoziare e concludere il contratto aziendale.

Se così fosse si riscontrerebbe una continuità, con quanto previsto, sebbene con una formulazione più esplicita nei contratti collettivi nazionali stipulati precedentemente al testo unico 10 gennaio 2014 «sulla rappresentanza» (nel prosieguo t.u.). Per esempio nel CCNL 20 gennaio 2008 (nel prosieguo, CCNL-2008) al punto 7 della *Premessa* si legge: «In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente Contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le Rappresentanze sindacali unitarie. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato».

Se, come appare verosimile, la scelta del CCNL fosse stata quella di mantenere l'assetto preesistente al t.u., si registrerebbe uno scostamento rispetto a quanto previsto sul punto dal t.u., che sembra attribuire la titolarità della contrattazione aziendale in via esclusiva alla RSU o alle RSA, superando la co-legittimazione sancita, invece, dal Protocollo 23 luglio 1993 (nel prosieguo Protocollo-1993) che la poneva in capo anche alle OO.SS. di categoria firmatarie del Contratto collettivo nazionale a livello territoriale.

Si può, quindi, concludere che l'impostazione del CCNL si mantiene fedele a quella risalente al Protocollo-1993, anziché al t.u.

Però anche questa conclusione deve essere precisata, in quanto, a ben vedere, neppure il t.u. attribuisce in modo diretto alla RSU o alle RSA la legittimazione esclusiva in materia di contrattazione aziendale.

Infatti la questione sembrerebbe essere rimessa dal t.u. al Contratto nazionale (si legge, invero, nel t.u., «la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge»).

Ma questa prima impressione può essere corretta dalla previsione fondamentale contenuta nello stesso t.u. che fa perno sulla RSU per stabilire che «i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo». Nel caso delle RSA, invece, «i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda».

Quindi appare possibile affermare che sia il CCNL sia il t.u., nella loro formulazione, pur non assumendo una specifica posizione in ordine alla titolarità della contrattazione aziendale, offrono un'indicazione sufficientemente chiara, anche se non convergente, in ordine ai soggetti sindacali legittimati, sia pur con quel margine di adattabilità che consente di praticare soluzioni diverse a fronte di specificità aziendali o per questioni particolari, com'è opportuno che sia quando una regola deve governare un sistema di relazioni sindacali così articolato e variegato quale è quello dell'industria metalmeccanica *allargata* alla quale si applica il CCNL.

Per quanto riguarda le intese aziendali modificative del CCNL, il tema della legittimazione negoziale viene, invece, definito in modo esplicito dall'art. 5, comma 2, Sez. III, CCNL per il quale «tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali delle Parti stipulanti»; una formula coincidente con quella utilizzata dal t.u. che si riferisce alle «rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative Organizzazioni sindacali territoriali di categoria».

La clausola trae origine dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 (nel prosieguo AI-2011) e, come si accennerà successivamente, è stata al centro (insieme all'art. 8, legge 14 settembre 2011, n. 148 e alla *Postilla* all'AI-2011)¹ del-

¹ Questo è il testo della *Postilla* apposta in sede di ratifica all'AI-2011 in data 21 settembre 2011: «Confindustria, CGIL, CISLe UIL concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente, Confindustria, CGIL, CISL e UIL si impegnano ad attenersi all'Accordo interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo interconfederale». Si racconta che nella formulazione di questo testo scritto, con riferimento all'art. 8, legge n. 148/2011, ci fu un serrato confronto tra le parti (in particolare Confindustria e CGIL) su due versioni: secondo la prima (che, poi, è prevalsa) l'impegno assunto dalle parti in ordine all'AI-2011 doveva avvenire «... applicandone compiutamente...», mentre per l'altra «... applicandone integralmente ...». Si deve ricordare che l'AI-2011, come si dirà nel prosieguo, prevede al punto 3 che «la contrattazione collettiva aziendale si esercita

la complessa vicenda che ha portato la (allora) Fiat a recedere dal vincolo associativo che la legava al sistema di rappresentanza di Confindustria.

Sull'art. 5, comma 2, Sez. III, CCNL restano i noti dubbi interpretativi relativi – ma si tratta di una questione generale e non specifica del CCNL – al significato da attribuire «all'intesa», nonché all'individuazione delle «strutture territoriali delle Parti stipulanti».

L'*intesa* sembra identificare una condizione giuridica diversa dalla co-legittimazione, in quanto la titolarità a concludere l'accordo modificativo dovrebbe ritenersi posta in capo alla RSU, anche se resta a carico di quest'ultima l'acquisizione del preventivo (al negoziato più che alla conclusione di esso) consenso/concerto con le «strutture territoriali delle Parti stipulanti» del CCNL, cioè (oggi) FIOM, FIM e UILM.

Si tratta di capire se queste «strutture» devono necessariamente essere tutte quelle che fanno capo alle Parti stipulanti il CCNL o possono anche essere soltanto alcune di esse, comunque più d'una, in ossequio al tenore letterale della clausola declinato al plurale.

È difficile dare una risposta anche se la soluzione preferibile appare la seconda, in quanto indubbiamente nella clausola contrattuale non è specificato che si tratta di *tutte* le parti, anche se non viene, per converso, neppure indicato il criterio maggioritario.

Questa soluzione indubbiamente si rafforzerebbe se fosse comprovato quanto si racconta sulla (sofferta) modifica apportata dalle Parti stipulanti al testo, poco prima della firma, con l'eliminazione della parola «tutte» di cui la CGIL chiedeva il mantenimento (mi riferisco non al t.u., ma all'AI-2011 che, come si è detto, è la fonte originaria della clausola che in tale accordo venne per la prima volta condivisa tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL e poi riportata nei successivi accordi).

Questa ipotesi interpretativa, però, si espone a una critica per l'incoerenza dell'esito complessivo che ne deriverebbe, in quanto per le intese aziendali modificative del CCNL non opererebbe quella co-legittimazione che, invece, sembra applicabile all'*ordinaria* contrattazione aziendale, con un capovolgimento non solo rispetto al t.u., ma alla ragionevole diversificazione che ivi viene prospettata assoggettando le prime a un coinvolgimento sindacale più ampio rispetto alla seconda.

A.1. Un'ulteriore considerazione deve essere formulata in una prospettiva più ampia di quella fin qui esaminata con riferimento ai soggetti (non già della contrattazione aziendale, bensì) del sistema di relazioni sindacali in azienda che il CCNL affida alla RSU, negando alle RSA un diritto di cittadinanza nel settore a causa della sostanziale impraticabilità di optare per le RSA, almeno per quelle aziende nelle quali si è già costituita una RSU (secondo la disciplina espressamente dettata dal t.u.).

per le materie delegate, in tutto o in parte, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge». Quindi è lo stesso AI-2011 che consente al contratto aziendale di intervenire laddove (e come) previsto dalla legge.

È proprio questa, a parere di chi scrive, la ragione prevalente che ha indotto la Fiat a recedere dal vincolo associativo che la legava a Federmeccanica, per poter applicare una contrattazione collettiva che, diversamente dal CCNL, non fosse d'ostacolo a un sistema di relazioni sindacali in azienda fondato (non sulla RSU, bensì) sulle RSA in applicazione dell'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Si deve, però, ricordare che la Fiat ha diversamente motivato tale recesso in base alla convinzione che la permanenza nel sistema associativo di Confindustria non le avrebbe consentito di avvalersi dell'art. 8, legge n. 148/2011.

Senza voler entrare nel merito della complessa questione, si può dubitare oggi della fondatezza di tale motivazione per due ragioni: a) il pacifico ricorso (ovviamente all'occorrenza) agli accordi di prossimità da parte delle imprese associate a Confindustria, che dimostra l'insussistenza di un impedimento derivante dal vincolo associativo. Quindi la Fiat ben avrebbe potuto invocare l'art. 8, comma 3 per attribuire efficacia vincolante all'accordo di Pomigliano; b) la posizione assunta dalla Cassazione (20 agosto 2019, n. 21537) che, decidendo proprio una causa promossa contro un'azienda del Gruppo Fiat, ha ritenuto «non dirimente» il richiamo all'art. 8 con riferimento all'applicazione, da parte della Fiat a tutto il personale del Gruppo, del nuovo Contratto collettivo specifico di lavoro in sostituzione del CCNL 15 ottobre 2009 (nel prosieguo CCNL-2009).

Per completezza si deve aggiungere che, proprio per dare una risposta alle esigenze della Fiat, era stato stipulato da Federmeccanica con FIM e UILM l'accordo del 29 settembre 2011 che, integrando il CCNL-2009, dava immediata attuazione all'AI-2011, rendendo così subito praticabili quelle intese aziendali modificative del Contratto collettivo nazionale (secondo la stessa disciplina oggi contenuta nell'art. 5, comma 2, Sez. III, CCNL) che avrebbero consentito alla Fiat di modificare il CCNL-2009. Ma la Fiat pochi giorni dopo (il 13 ottobre 2011) decise ugualmente di uscire dal sistema associativo di Confindustria per applicare un contratto collettivo diverso dal CCNL-2009.

Perciò, come si è detto, l'effettiva ragione del recesso della Fiat va ricondotta alla volontà di adottare un sistema di relazioni sindacali in azienda fortemente selettivo che consente, com'è noto, di costituire le RSA solo alle OO.SS. che hanno stipulato o negoziato il contratto collettivo applicato, escludendo quindi ogni altro sindacato.

Quindi un modello *escludente*, che si contrappone a quello *inclusivo* della RSU che, invece, permette a qualsiasi OO.SS. (sempre che abbia aderito al t.u.) di sottoporre propri candidati al voto dei lavoratori, con la possibilità che la maggioranza della RSU sia costituita anche da componenti non iscritti alle OO.SS. firmatarie del Contratto collettivo nazionale (avendo il t.u. eliminato il cosiddetto terzo riservato che era previsto, invece, dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 istitutivo della RSU). Secondo il t.u. questa RSU ha, quindi, la titolarità della contrattazione aziendale per la quale, invece, il CCNL, più prudentemente come accennato, prevede ancora la co-legittimazione tra la RSU e le «strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti», secondo il modello del Protocollo-1993.

In definitiva quella adottata dal CCNL può dirsi una soluzione intermedia rispetto al t.u., da una parte, e al sistema di relazioni sindacali di FCA, dall'altra. In quest'ultimo caso, infatti, le RSA sono sì titolari dei diritti sindacali, mentre la contrattazione collettiva di primo e secondo livello resta governata dal principio di diritto comune del reciproco riconoscimento.

A.2. Si deve aggiungere, per un necessario completamento del quadro, che la scelta *inclusiva* del CCNL alla quale si è fatto più sopra riferimento riguarda le relazioni sindacali in azienda, mentre per quello che concerne le Parti stipulanti il CCNL, si nota una differenza tra il vigente CCNL e i precedenti.

Infatti nell'ultima tornata contrattuale – che sicuramente si caratterizza per la partecipazione della FIOM – c'è un altro elemento (meno importante, ma di certo non privo di significato) da evidenziare relativamente alle OO.SS. che rivestono la qualità di parti del CCNL e che sono *soltanto* FIOM, FIM e UILM, con l'esclusione quindi di ogni altra sigla *minore*.

Ciò distingue e differenzia il vigente CCNL da quelli precedenti (l'ultimo venne firmato il 5 dicembre 2012) che, invece, avevano raccolto la firma di OO.SS. pressoché inattive nel negoziato (UGL Metalmeccanici, FISMIC-Confsal). Un segno della coesione realizzatasi tra le parti del CCNL in occasione delle scelte congiuntamente operate per avviare e concludere il negoziato (un negoziato assai complesso).

Una scelta che a me pare esemplare, in quanto ha il merito, su piano generale, di ricomporre la distinzione tra sindacati stipulanti e sindacati firmatari, recuperando così per questo aspetto il divario tra formalismo e realtà sostanziale che mal si addice al connotato dell'effettività sul quale si fonda – comunque voglia intendersi – il principio di rappresentatività sindacale nel sistema di diritto comune ancor oggi applicato ai contratti collettivi nazionali di categoria. Naturalmente in attesa che sia attuato e, finalmente, disponibile il sistema annunciato dal t.u. (a dire il vero fin dall'AI-2011) di rappresentatività sindacale verificata e certificata che determinerà un'oggettiva e salutare selezione delle OO.SS. ammesse a trattare il rinnovo dei contratti nazionali di categoria.

B. I diritti di informazione e consultazione sindacale hanno nel CCNL una funzione di grande rilievo e sono collocati all'interno di un complesso e articolato reticolo di clausole contrattuali.

In questa sede, però, si intende porre attenzione alla particolarissima modalità del confronto sindacale previsto in materia di PdR dall'art. 12, comma 2, Sez. IV, Titolo IV, CCNL.

Tale clausola prevede che «al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al punto 6) della *Premessa*, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda».

Così il CCNL conserva la previsione originaria del Protocollo-1993 con alcuni adattamenti².

L'importanza di tale clausola del CCNL non deriva tanto dalla sua reale utilizzazione (che, comunque, sarebbe interessante accertare, anche senza particolari illusioni sul grado di effettività), bensì dalla considerazione che il modello di relazioni sindacali prefigurato dalla clausola stessa costituisce una sorta di *fil rouge* che accomuna il sistema di relazioni collettive dell'industria metalmeccanica (evidente anche nell'ultimo rinnovo contrattuale) e si può racchiudere nella formula: *prima mettere in comune le conoscenze e poi aprire il confronto negoziale*.

Infatti la clausola in esame non è riconducibile allo schema classico che pone in capo alla RSU un diritto a essere informata a cui corrisponde l'obbligo dell'azienda di fornire tali informazioni o di procedere al confronto. Si tratta, invece, di un dovere fondato sulla reciprocità la cui attuazione può, pertanto, avvenire per iniziativa assunta da ciascuna parte che comporta, per l'altra, l'obbligo di adeguamento. È, quindi, anche possibile che sia l'azienda a sollecitare l'incontro, convocando la RSU che, a questo punto, dovrà partecipare a tale incontro prima di aprire il negoziato (anzi di articolare le sue richieste) sul PdR.

Quindi l'incontro, quanto ai tempi, dovrà avvenire «preventivamente» rispetto all'avvio della contrattazione aziendale, quanto alle modalità si sostanzierà in un esame congiunto e, infine, quanto all'oggetto riguarderà «le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda» (art. 12).

Ingredienti che sono – o meglio dovrebbero essere – la base per costruire un negoziato sul PdR la cui misura, come avverte il comma 3 dello stesso art. 12, quanto a «importi, parametri e meccanismi» dovrà essere definita «contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza» acquisiti nel corso dell'esame congiunto di cui si è detto. Un richiamo alla coerenza che dà il segno tangibile del rilievo attribuito dal CCNL all'esame congiunto preventivo, sulla scia del Protocollo-1993.

L'esito finale del negoziato relativo al PdR dovrà essere, quindi, quello indicato dal CCNL nell'art. 12, comma 5, anche a seguito del *perfezionamento* convenuto nell'ultimo rinnovo del CCNL lessicalmente minimale (è stata eliminata solo la parola «anche»), ma emblematico: «l'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori, sarà anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti e avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti».

Quanto all'esito applicativo di tale previsione contrattuale, si possono continuare a nutrire non pochi dubbi, stemperati però dalla convergenza favorevole tra il rafforzamento delle regole del CCNL sul PdR e sull'indicizzazione dei salari e le norme fiscali di incentivazione dei premi variabili.

² Al riguardo il Protocollo-1993 stabiliva che «al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività».

Infatti il legislatore (art. 1, comma 182, legge 28 dicembre 2015, n. 208; d.m. 25 marzo 2016) ha reso non solo strutturale la cosiddetta defiscalizzazione (meglio, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%) dei premi variabili, ma ha stabilito anche (ed è questo il punto) che il beneficio fiscale si dovrà applicare soltanto alle «somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione».

Quindi per fruire di tale beneficio non è sufficiente conseguire un obiettivo fisso predeterminato dal contratto aziendale, essendo invece necessario che tale obiettivo sia *incrementale rispetto all'anno precedente*. Peraltro tale incremento dovrà essere oggettivamente verificabile in base agli indicatori previsti dal contratto aziendale insieme al «congruo periodo» temporale di rilevazione dell'incremento.

Come si vede agevolmente, una selettività ben più rigorosa di quella praticata nel passato, quando la tassazione agevolata veniva accordata a fronte di incrementi di produttività presunti in base al titolo dell'erogazione retributiva (per esempio lo straordinario, l'indennità di turno) e non all'effettiva verifica della stessa. Quindi la convergenza favorevole a cui si alludeva potrebbe registrarsi sul piano dei diversi interessi: quelli dei lavoratori a beneficiare di una riduzione del carico fiscale (ancor più favorevole se viene richiesta la trasformazione del PdR in *welfare*), quello delle imprese ad avere premi variabili collegati a effettivi incrementi di produttività e quello più generale del Paese (il *finanziatore*) a favorire un innalzamento della produttività del lavoro.

Una convergenza che potrebbe portare a risultati concreti, specialmente se il meccanismo di indicizzazione dei minimi contrattuali previsto dal CCNL – sul quale si ritornerà nel prosieguo – resterà ancorato alla rilevazione annuale della «dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto dei costi energetici importati così come fornita dall'ISTAT» (v. Sez. IV, Titolo IV, «*Una tantum e tabelle dei minimi contrattuali*» del CCNL).

C. Per quanto riguarda le materie che il CCNL riserva, direttamente o indirettamente, al contratto aziendale occorre muoversi da una sintetica ricognizione dell'insieme delle clausole del CCNL.

Nel punto 4 della *Premessa* del CCNL si legge: «La contrattazione a livello aziendale riguarderà le materie delegate dal Contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate».

Nell'art. 4, comma 1, Sez. III, CCNL si prevede che «le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita, ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal CCNL e dal t.u. 10 gennaio 2014».

L'art. 5, Sez. III, CCNL, consente al contratto aziendale di «realizzare specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL», «al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale».

La ricognizione consente di distinguere quattro casi:

- l'individuazione da parte del CCNL di materie specifiche (il PdR, tra quelle più rilevanti) assegnate alla competenza della contrattazione aziendale;
- le materie che la legge attribuisce direttamente al contratto aziendale;
- la possibilità per il contratto aziendale di modificare la disciplina del CCNL;
- le modifiche apportate dal contratto aziendale al CCNL in base ai principi di diritto comune.

L'aspetto sicuramente più interessante e, forse, meno valorizzato nella sua portata è proprio quello che riguarda l'interazione tra i punti 1 e 2.

Infatti solitamente si afferma che la contrattazione aziendale è vincolata ai demands del contratto collettivo di primo livello, ma questo punto di partenza che fu uno dei pilastri fondanti del Protocollo-1993 (che perentoriamente stabiliva che «la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL») deve essere verificata, quanto alla sua attualità, con la variazione apportata prima nell'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 (AI-2009) e poi nel t.u. e, infine, trasfusa anche nel CCNL.

In questa prospettiva va evidenziato proprio lo sviluppo progressivo di tale previsione che nell'AI-2009 era formulata in modo cauto, mentre nel t.u. appare molto più netta, così come viene recepita nel CCNL.

L'AI-2009, infatti, dopo aver preso atto che «nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi vent'anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva» e, anche sulla scorta di ciò, aver ritenuto «che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali», stabiliva che «la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e deve riguardare materie e istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del *ne bis in idem*».

Invece il t.u., con formulazione del tutto simile poi trasfusa nel CCNL, prevede che «la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge».

L'effetto di queste clausole è chiaro, si vuole dire che l'*alimentazione* della contrattazione aziendale può avvenire direttamente, paritariamente e in modo concorrente da parte del Contratto collettivo nazionale e della legge.

Una modalità che, poi, il legislatore riproduce nell'art. 51, d.lgs., 15 giugno 2015, n. 81 allorché, con riferimento ai rinvii disposti all'autonomia collettiva, abilita l'intervento di tutte le *fonti* collettive (nazionali, territoriali e aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi) senza alcuna gerarchia e, conseguentemente, mettendole sostanzialmente in concorrenza/competizione tra di loro. Le conseguenze derivanti da questo tipo di impianto sono mutate significativamente nel tempo; infatti, man mano che i rinvii *multilivello* operati dal legislatore alla contrattazione collettiva si sono non soltanto moltiplicati, ma anche amplificati nella loro portata (modificativa e derogatoria), gli spazi del contratto

aziendale sono aumentati a dismisura in due direzioni: la prima meramente *quantitativa* relativamente alle materie che il contratto aziendale è titolato a negoziare in base al rinvio disposto dalla legge; la seconda per la possibilità del contratto aziendale, limitatamente alle materie stabilite dalla legge, di dettare regole anche diverse da quelle del CCNL.

Con riferimento al primo punto è sufficiente ricordare gli esempi più significativi, partendo dall'art. 2120, comma 2, cod. civ. sul TFR che, forse, è la norma antesignana di questa tecnica (che a quel tempo non aveva alcun bisogno di contemplare anche la selettività delle Organizzazioni sindacali legittimate a stipulare l'accordo collettivo sostitutivo), passando poi al d.lgs., 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orari di lavoro e riposi, per arrivare, infine, all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015; in tutti questi casi il legislatore ha attribuito ampi spazi (anche) al contratto aziendale.

Spazi che riguardano non solo l'implementazione/integrazione (necessaria) della disciplina dettata dalla norma legale che necessita di essere completata dalla contrattazione collettiva (secondo la tecnica, risalente a un tempo prevalente, del sostegno alla contrattazione collettiva nella legislazione della flessibilità che poteva essere attivata solo a seguito dell'intervento della contrattazione collettiva), ma anche la possibilità per il contratto aziendale di derogare alla disciplina legale, com'è avvenuto a seguito dell'art. 8, legge n. 148/2011, oppure di sostituire le regole legali con quelle collettive (art. 51, d.lgs. n. 81/2015).

Due modelli, questi ultimi, di rinvio alla contrattazione aziendale molto diversi tra loro, in quanto l'art. 8 riguarda i contratti aziendali (di prossimità) finalizzati a perseguire gli obiettivi indicati dal comma 1 dello stesso art. 8. Gli accordi di prossimità hanno, quindi, un vincolo di scopo, mentre la contrattazione aziendale legittimata dall'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 non è sottoposta a questi vincoli (ciò vale anche in tutti gli altri casi di rinvii di analoga natura, v. per esempio il d.lgs. n. 66/2003).

Ciò significa che, in questi casi, il contratto aziendale potrà apprezzare di intervenire con regole sostitutive di quelle dettate dal legislatore, valutando quale sia la migliore tutela degli interessi collettivi rappresentati (in azienda, ma anche nel territorio o nella categoria quando le fonti collettive sono quelle locali e nazionali). In queste materie, infatti, il legislatore ritiene che la disciplina dettata per la generalità dei lavoratori sia cedevole (più che derogabile), in quanto è essa stessa che delimita il proprio ambito di applicazione che si ferma laddove operano *diverse previsioni dei contratti collettivi*, quale che sia il loro contenuto (più o meno favorevole).

Il secondo punto più sopra segnalato si collega strettamente a quanto appena detto in ordine alla sfera di intervento del contratto aziendale legittimata dal rinvio disposto dalla legge che può portare tale contratto a interferire anche sulle regole stabilite dal CCNL che hanno un diverso contenuto.

In questo caso, quindi, la carenza di una gerarchia legale tra i contratti collettivi di diverso livello, da una parte e, dall'altra, la concorrente e paritaria legittimazione fornita dalla legge al Contratto nazionale e a quello aziendale comporta che le regole dettate da ciascuno di essi siano destinate a operare nel proprio ambito applicativo.

Per aiutare a capire meglio il punto si può ricorrere a un esempio riferito al contratto a termine per attività stagionale.

Il CCNL con l'art. 4, lett. A, Sez. IV, Titolo I, prevede che «sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente d'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno», aggiungendo che questi periodi «non possono superare in ogni caso complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare».

Questa regola che vale per la generalità delle imprese metalmeccaniche che applicano il CCNL, non opera laddove sia stato stipulato un contratto aziendale che, esercitando direttamente la delega prevista dall'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, abbia identificato l'attività stagionale in modo diverso da quello stabilito dal CCNL.

In questo caso non si tratta di una deroga del contratto aziendale alla disciplina del CCNL riconducibile alle intese modificative dell'art. 5, Sez. III, bensì dell'esercizio della potestà normativa attribuita dalla legge paritariamente al Contratto collettivo sia nazionale sia aziendale con l'effetto, quindi, che ciascuno di essi potrà identificare la stagionalità nel proprio ambito applicativo apprezzando, al suo interno, l'utilità di specificazioni, se del caso, anche *a misura di azienda*.

Si può, quindi, dire che la regola dettata in materia di contratto a termine stagionale dal CCNL opera con il limite del diverso assetto declinato a livello aziendale.

In conclusione, volendo trarre da quanto detto gli elementi per una valutazione complessiva, sembra possibile dire che nel sistema delle fonti collettive del settore metalmeccanico sussistono spazi rilevanti per la contrattazione aziendale – specialmente nell'esercizio delle deleghe derivanti dalla legge – che consentono quegli adattamenti necessari specialmente in un settore così esteso e articolato che va dalla siderurgia all'informatica, nel quale sarebbe assai difficile realizzare una rigida uniformità delle regole dettate dal CCNL per la categoria.

Chi intende criticare questo assetto – non tanto con riferimento al CCNL, quanto piuttosto sul piano generale – potrebbe osservare che il diffondersi e moltiplicarsi dei rinvii del legislatore (anche) alla contrattazione aziendale porta, almeno potenzialmente, a una *balcanizzazione* delle regole applicabili ai lavoratori appartenenti alla stessa categoria per l'effetto di una diversificazione non governata e non sempre guidata da una razionale gestione degli interessi collettivi sottostanti, che mal si raccorda con la funzione stessa della contrattazione collettiva di garantire *standard* di trattamento a tutela dei lavoratori.

Una critica che, però, non sembra cogliere nel segno, perché la contrattazione aziendale deve, ormai, essere considerata un fattore di competitività nel sistema produttivo, se riesce a valorizzare e tutelare il lavoro garantendo la produttività delle imprese.

A quanto appena detto si deve aggiungere, come già anticipato, che gli interventi della contrattazione aziendale non sono soltanto quelli espressamente contemplati e regolati dal CCNL o dalla legge: oltre a questi si deve considerare la possibilità del contratto aziendale di modificare anche *in peius* il CCNL in base alle regole del diritto comune dei contratti.

Una possibilità ampiamente praticata – ben più di quella regolata espressamente dal CCNL nell’art. 5, Sez. III, con riferimento alle intese modificative – e ormai pacificamente ammessa dalla consolidata giurisprudenza della Cassazione per la quale «il concorso tra i vari livelli contrattuali deve risolversi non in base ai principi della gerarchia e della specialità, propri della fonte legislativa, ma in base al criterio della volontà effettiva delle parti; quest’ultima si evince dal coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva che hanno tutte pari dignità e forza vincolante; i contratti collettivi aziendali possono, pertanto, derogare *in peius* i contratti collettivi nazionali, senza che osti il disposto di cui all’art. 2077 cod. civ. con salvezza dei diritti quesiti dei lavoratori; il contratto collettivo aziendale estende la sua efficacia a tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti, a condizione che svolgano l’attività lavorativa in ambito aziendale» (così, tra le tante, Cass. 15 settembre 2014, n. 19396).

C.1. Infine – sempre con riferimento ai rapporti tra il CCNL e la contrattazione aziendale – merita di essere ricordata la previsione del CCNL che «a decorrere dall’1 gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono... gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data a esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (per esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo)» (v. l’ultimo paragrafo, Sez. IV, Titolo IV, «*Una tantum* e tabelle dei minimi contrattuali»).

Una clausola che assolve a una funzione – non consueta per la contrattazione collettiva nazionale – *correttiva con effetti reali* della contrattazione aziendale quando essa si sia posta in contrasto con il CCNL che, per questi fini, si è dotato di uno strumento di governo dinamico dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione in materia retributiva.

Infatti questa clausola contiene, da una parte, un’implicita sanatoria delle voci retributive fisse concordate a livello aziendale fino all’anno 2016 per le quali non opera l’automatico assorbimento, ma dall’altra attiva un meccanismo idoneo a produrre – per il futuro e, quindi, a regime – l’effetto di rimuovere «gli incrementi fissi collettivi della retribuzione» concordati in azienda (con la *generosa* eccezione delle maggiorazioni collegate a particolari modalità della prestazione lavorativa), in difformità dai demandi del CCNL, indirizzando nel contempo la contrattazione di secondo livello verso i premi di risultato variabili.

3. Passando ai profili più rilevanti della disciplina del CCNL applicabile al rapporto di lavoro, la selezione dei temi da esaminare può essere circoscritta:

- A. alle «tipologie contrattuali» e all’apprendistato;
- B. agli appalti;
- C. alla retribuzione, indicizzazione dei salari e *welfare*;
- D. al diritto alla formazione.

A. Per quanto riguarda le «tipologie contrattuali», il CCNL accorpa la loro disciplina nell'art. 4, Sez. IV, Titolo I, aperta dall'*incipit* che ricorda come «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato» sulla scia di quel che si legge nell'art. 1, d.lgs. n. 81/2015 (e ancora prima nella direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato nella quale si afferma che «i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno a essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori»).

La formula di apertura dell'art. 4 CCNL risale, senza variazioni, al CCNL-2008 che, a sua volta, aveva sostituito quella contenuta nel CCNL 7 maggio 2003 (nel prosieguo, CCNL-2003) caratterizzata da una struttura diversa, come diversa era l'intitolazione «contratti di lavoro atipici» dell'art. 1-*bis* di quel contratto che aveva, a sua volta, adottato l'impianto del CCNL 8 giugno 1999 (nel prosieguo, CCNL-1999).

Vanno, peraltro, ricordate le particolari criticità di cui il CCNL-2003 si è dovuto far carico che hanno, indubbiamente, condizionato le potenzialità di innovazione di tale CCNL; criticità convergenti, ma articolate su di un duplice fronte:

- la mancata firma della FIOM³;
- l'attuazione del d.lgs., 10 settembre 2003, n. 276 che aveva suscitato all'epoca notevoli resistenze, anche da parte sindacale.

Quest'ultimo punto necessita di una precisazione, in quanto l'accordo di rinnovo del CCNL-2003 venne firmato il 7 maggio 2003, ma la laboriosa stesura si perfezionò ben dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 che, infatti, viene richiamato nell'art. 1-*bis*, CCNL-2003 ove si prevedeva che entro il 30 settembre 2004 le Parti stipulanti avrebbero dato attuazione ai rinvii contenuti nel d.lgs. n. 276/2003. In realtà l'effettiva attuazione di tale decreto è avvenuta successivamente con il CCNL-2008 che ha dato vita, come si è detto, a quella disciplina onnicomprensiva delle «tipologie contrattuali» riprodotta, poi, nell'art. 4 CCNL. Questo breve *excursus* può essere utile per dare conto del complesso e travagliato sviluppo che ha caratterizzato la disciplina dei rapporti di lavoro flessibili nel contratto dei meccanici, un punto però è rimasto fermo: la distinzione tra le «tipologie contrattuali» (e, prima nel CCNL-2003, i «contratti di lavoro atipici») da

³ Che, peraltro, beneficiava della cosiddetta clausola Biglieri (dal nome del direttore generale di Federmecanica, Roberto Biglieri) che consentì alla stessa FIOM, pur non essendo parte del CCNL-2003, di avere gli stessi diritti delle Organizzazioni sindacali stipulanti. La clausola contenuta nella «Dichiarazione delle Parti stipulanti» anteposta al CCNL-2003 prevedeva che «il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce il precedente CCNL 8 giugno 1999 a tutti gli effetti... Le Parti stipulanti il Contratto collettivo nazionale di lavoro convengono che di tutti i diritti e istituti previsti nella Disciplina generale, Sezioni prima e seconda, nonché di ogni ulteriore diritto che il presente Contratto attribuisce a esse parti saranno destinatari altresì i sindacati stipulanti in data 2 febbraio 1994 l'Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (Allegato n. 4 del presente Contratto)». Con questo rinvio *anonimo* che non menzionava espressamente la FIOM, si attribui a quest'ultima una cittadinanza paritaria a quella delle Parti stipulanti nel sistema di relazioni sindacali del CCNL-2003 (ciò che, invece, non avvenne nell'accordo separato realizzato con il CCNL-2009).

una parte e, dall'altra, il contratto di apprendistato che ha avuto una regolazione a sé stante, cioè non è stato inserito all'interno dei rapporti di lavoro flessibili.

A.1. Ciò è avvenuto per la tradizionale attenzione che il contratto collettivo dei meccanici ha sempre riservato all'apprendistato la cui regolamentazione è stata via via affinata anche in relazione all'evoluzione della normativa e inserita in un accordo specifico allegato al contratto collettivo.

Si vuole evidenziare che il contratto collettivo dei meccanici non ha ceduto, quindi, alla tentazione di utilizzare l'apprendistato per favorire e soddisfare le esigenze delle imprese di flessibilità del lavoro, equiparandolo sul piano funzionale alle altre tipologie contrattuali (quanto detto riguarda la disciplina dettata dal CCNL che è cosa diversa dall'utilizzo che ne possono aver fatto le imprese che applicano il CCNL). Posizione quest'ultima che ha avuto una sponda anche in una parte della giurisprudenza che qualifica il contratto di apprendistato, accostandolo al contratto di formazione e lavoro, come una forma di impiego a tempo indeterminato finalizzata alla formazione e a un generico sostegno all'occupazione giovanile. Finalità, certamente, di non poco conto, ma che il CCNL declina diversamente nell'*incipit* alla disciplina dell'apprendistato definito come «un istituto di accesso al lavoro capace di favorire un'occupazione stabile e di qualità».

Si vuole evidenziare che il CCNL (ma ciò vale anche per quelli che lo hanno preceduto) considera l'apprendistato alla stregua di un contratto di investimento nel capitale umano costituito dai giovani lavoratori da impiegare nelle imprese meccaniche spesso caratterizzate da un elevato livello tecnologico che richiede competenze specifiche. Quindi un contratto finalizzato a creare «occupazione stabile e di qualità» necessaria per le «risorse umane» da inserire in azienda e non per un utilizzo temporaneo a rotazione di giovani lavoratori da avvicinare una volta esaurito il periodo di formazione.

Quanto appena detto trova molti riscontri nel CCNL, ma a due di essi (la collocazione della disciplina collettiva e il suo contenuto) occorre fare un rapido cenno.

La disciplina dell'apprendistato, come si è anticipato, non è collocata all'interno del CCNL, ma è inserita in tre autonomi e specifici accordi, riportati in calce al CCNL (ma che di esso sono parte integrante, v. art. 14), rispettivamente dedicati all'apprendistato professionalizzante, a quello di primo livello e a quello di alta formazione e di ricerca. Si tratta di una disciplina che si caratterizza, insieme, per completezza e diversificazione consentendo così alle imprese di individuare all'interno di essa la tipologia più funzionale alla formazione dei giovani lavoratori da inserire in azienda.

Per quanto riguarda il contenuto di tale disciplina, a uno sguardo d'insieme, due aspetti meritano un cenno: l'impegno nella formazione e il tentativo di semplificare l'apprendistato, per facilitarne l'utilizzo specialmente nelle imprese di piccole dimensioni.

Diversamente da quanto è avvenuto in altri contesti, la quantificazione e disciplina degli obblighi formativi non è stata ispirata da un intento di minimizzazione, ma si è dispiegata in modo coerente con la funzione propria dell'appren-

distato, ciò anche in epoche anteriori alla riscoperta e al rilancio dell'apprendistato avvenuta con il d.lgs. n. 276/2003.

Per esempio nel «contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nell'installazione di impianti» dell'8 giugno 1999, allegato al CCNL-1999, l'art. 4 intitolato «Formazione teorico-pratica e insegnamento pratico» stabiliva, tra l'altro, che «per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 160 ore retribuite in ragione di anno destinate alla formazione teorico-pratica e 40 ore retribuite in ragione di anno destinate all'insegnamento pratico, computate nell'orario di lavoro. [...] Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo d'insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor scelto tra i dipendenti dell'impresa. La scelta del tutor deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello di inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato». Un impianto normativo che, dopo un ventennio, mostra ancora la sua modernità.

Per quanto concerne le semplificazioni si segnala nel CCNL il corredo di schemi da utilizzare per definire il piano formativo individuale da allegare al contratto che il datore di lavoro conclude con l'apprendista, schemi che guidano le parti del contratto individuale (specialmente le imprese di piccole dimensioni non meno vocate all'apprendistato di altre) nel non sempre facile compito di dar vita a tale rapporto in modo corretto.

A.2. Volgendo lo sguardo alle «tipologie contrattuali» dell'art. 4, CCNL – ma come si è detto risalenti al CCNL-2008 – si deve segnalare la disciplina della lett. B, intitolata «Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro».

In particolare si vuole dar conto delle vicende di questa clausola contrattuale in relazione alla parallela evoluzione della disciplina legale del contratto a termine (CTD) e del contratto di somministrazione a tempo determinato (CSTD) che ne hanno modificato e stravolto il significato.

Un esempio significativo di come la successione nel tempo delle norme di legge può alterare l'impianto voluto e predisposto dall'autonomia collettiva (in questo caso, a presidio del lavoro temporaneo) con una compressione della sua libertà di esercizio e vanificando uno dei principi dell'autonomia contrattuale in base al quale *tempus regit actum*.

La clausola contrattuale prevede che «i lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto a essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato».

In questa clausola occorre, in via prioritaria, mettere in evidenza il tipo di approccio metodologico del CCNL rispetto al tema della reiterazione dei CTD e della prevenzione del fenomeno degli abusi che possono derivare da tale reiterazione.

In coerenza con la direttiva 1999/70/CE, la strategia del CCNL di contrasto a tale fenomeno non punta sulla limitazione quantitativa del lavoro temporaneo. In tal senso è significativa la scelta effettuata dal CCNL di non porre un limite al CSTD esercitando la facoltà prevista (all'epoca della conclusione del CCNL) dall'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 di stabilire una percentuale massima all'impiego di lavoratori somministrati a termine rispetto al personale a tempo indeterminato in forza all'impresa utilizzatrice.

Invece il CCNL opera sul diverso versante della predeterminazione e delimitazione del periodo massimo di utilizzazione temporanea dello stesso dipendente da parte del datore di lavoro, fissando tale periodo in 44 mesi complessivi, da computare tenendo conto sia del lavoro diretto (i CTD) sia di quello indiretto (le missioni con CSTD). Raggiunto questo limite, per l'azienda scatta il divieto di stipulare altri CTD con lo stesso lavoratore e, in caso di violazione, il diritto di quest'ultimo a essere assunto a tempo indeterminato.

L'effetto che in tal modo il CCNL intendeva realizzare (si ripete, in coerenza con la direttiva 1999/70/CE) era quello di porre l'azienda di fronte all'alternativa di trasformare a tempo indeterminato il CTD oppure di rilasciare il lavoratore al mercato (liberandolo dalla possibile trappola della precarietà) e quindi privarsi della prestazione di quel dipendente; potendo, semmai, assumere a termine un diverso lavoratore o, infine, avvalersi dello stesso lavoratore, ma indirettamente, cioè con un CSTD (non interdetto dalla clausola del CCNL). Un'alternativa questa che avrebbe dovuto indurre l'azienda – che ha sperimentato positivamente il lavoratore per un congruo periodo (44 mesi) – ad assumerlo a tempo indeterminato per non disperdere le competenze e le esperienze acquisite dal lavoratore, anziché assumere un altro lavoratore inesperto e, per questo, meno produttivo.

Quella appena decritta era la finalità perseguita dall'art. 4, nel contesto normativo coevo alla stipulazione del CCNL, ma com'è noto successivamente è intervenuto il d.lgs., 12 luglio 2018, n. 87 (il cosiddetto Decreto Dignità) in particolare con due norme che hanno comportato una radicale modifica del quadro normativo di riferimento:

– il divieto di reiterare il CTD o di prorogarlo oltre i 12 mesi in assenza di una delle impraticabili (salvo quella sostitutiva) causali dell'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015;

– la fissazione della percentuale massima (pari al 30%) di utilizzo di lavoratori con CTD o con CSTD (art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015).

Queste nuove disposizioni pongono, quindi, limiti ulteriori al lavoro temporaneo rispetto a quelli previsti dall'art. 4 CCNL, per di più utilizzando criteri diversi, focalizzati sulla compressione della durata massima (a 12 mesi) del CTD e della quantità (non superiore al 30%) del lavoro temporaneo utilizzabile dall'azienda.

L'esito finale per le imprese che applicano il CCNL e per i lavoratori che da esse potrebbero essere assunti in via temporanea, è il drastico ridimensionamento del lavoro temporaneo derivante dalla sommatoria dei vincoli legali e di quelli collettivi, con un'alterazione dell'equilibrio stabilito collettivamente e della stessa

finalità che il CCNL intendeva perseguire per favorire la trasformazione a tempo indeterminato dei CTD.

B. Per tutt'altri motivi si vuole accennare alla previsione contenuta nell'art. 9, Sez. IV, Titolo II, CCNL in materia di appalti. L'art. 9 stabilisce che «sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione *ordinaria* continuativa, a eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro». E inoltre aggiunge che «i contratti di appalto continuativi svolti in azienda – stipulati durante il periodo di vigenza del presente Contratto – saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione. Restano comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante, e quelli propri delle attività navalmecchaniche e di installazione e montaggio in cantiere». E, infine, per quanto riguarda la tutela dei dipendenti dell'appaltatore, lo stesso art. 9 prevede che «le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche».

La clausola contrattuale mostra i segni evidenti del tempo in cui venne inizialmente formulata (senza poi subire variazioni) con l'art. 27, CCNL 19 aprile 1973 (nel prosieguo, CCNL-1973), quindi ancor prima che si sviluppasse l'azione sindacale di forte contrasto a quello che, all'epoca, veniva definito il decentramento produttivo.

Una clausola che appare, insieme, anacronistica nel suo rigore radicale e priva, a causa della sua obsolescenza, di un'effettiva capacità di apprestare una tutela al fenomeno degli appalti.

Quest'affermazione così perentoria è supportata dalla constatazione di come le imprese del settore metalmeccanico abbiano realizzato – al pari delle altre, secondo una tendenza generale che solo in questi ultimi tempi si è ridimensionata, se non invertita anche in relazione alla gestione delle crisi occupazionali e delle internalizzazioni che ne sono seguite – un profondo processo di riorganizzazione degli assetti produttivi ricorrendo alle esternalizzazioni, senza che la clausola in esame fosse evocata (almeno questo è quello che consta, anche dall'analisi dei repertori di giurisprudenza), probabilmente per la valutazione sociale della sua obsolescenza tacitamente condivisa tra imprese e sindacati che è prevalsa rispetto a possibili utilizzazioni in sede giurisprudenziale fondate sull'interpretazione letterale della clausola.

Ma allora verrebbe da chiedersi, come mai la clausola in esame si legge ancor oggi nel CCNL?

Non è facile dare una risposta, se non quella sicuramente superficiale che prende atto delle difficoltà, che non di rado emergono nei contratti collettivi, a rimanere al passo con i tempi.