



Giampiero Sambucini

Ccnl Industria Alimentare (2009-2012):
analisi e approfondimenti in vista del prossimo rinnovo
parte (I)





*Pubblicazione realizzata
dalla Fondazione Argentina Altobelli,
con sede in via Sallustiana 15, Roma.
Il testo è coperto da copyright*



Con la collana dei “quaderni sindacali” la Fondazione Argentina Altobelli propone degli approfondimenti, sia di argomenti di natura contrattuale e legislativa, utili alla formazione dei delegati e dirigenti sindacali, sia di temi storici legati alla figura di Argentina Altobelli e del sindacalismo riformista.

Con questo lavoro, la Fondazione intende promuovere quella cultura laica e riformista, di cui la Altobelli è stata tra i più alti esempi nel nostro paese, e concorrere a migliorare la professionalità dei quadri sindacali ed accrescere le conoscenze di tutti coloro interessati ad approfondire questi argomenti.

Questo quaderno, curato da Giampiero Sambucini, articolato in tre parti, è dedicato allo studio e all’approfondimento giuridico di tutte le norme contenute nel Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) dell’industria alimentare (2009-2012). Si tratta di un’opera indispensabile sia per la piena applicabilità del contratto, sia in previsione della prossima contrattazione di gruppo e del rinnovo del Ccnl nel 2012.







Indice generale della pubblicazione







Parte prima

Capitolo I

Relazioni industriali

Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

Capitolo II

Assetti contrattuali

Capitolo III

Istituti di carattere sindacale

Capitolo IV

Costituzione del rapporto di lavoro - mercato del lavoro

Apprendistato

Disciplina generale

Apprendistato per la qualifica professionale

Apprendistato professionalizzante

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Capitolo V

Disposizione per particolari categorie di lavori

Capitolo VI

Classificazione del personale

Parte seconda

Capitolo VII

Orario di lavoro, riposi e festività

Orario ordinario e straordinario di lavoro

La durata massima del lavoro

Lavoro notturno

Riposi e pause

Ferie

Capitolo VIII

Interruzione e sospensione del lavoro - diritti e tutele



Parte terza
Capitolo IX

Trattamento economico, indennità varie

Capitolo X

Ambiente di lavoro - igiene e sicurezza del lavoro

Capitolo XI

Norme disciplinari

Capitolo XII

Risoluzione del rapporto di lavoro

Capitolo XII

Clausole riguardanti il contratto collettivo



Relazioni industriali
Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni







Il sistema delle Relazioni Industriali disciplinato dal CCNL è il risultato di successive e non sempre omogenee “stratificazioni negoziali”, pattuite in tempi diversi e rispondenti a differenti, persino opposti, “indirizzi politici della contrattazione” poco e talora per niente armonizzati tra loro.

Più in particolare – e dietro lo schermo delle generali e non di rado generiche “affermazioni di principio” declamate in Premessa – è evidente all’esperienza la soltanto parziale, persino “molto parziale” attuazione di non poche disposizioni in materia di pari opportunità, diritti di informazione e di esame congiunto, iniziative “nazionali” per la formazione professionale e di altro ancora.

Da valutare, quindi, l’opportunità di selezionare tra queste disposizioni contrattuali quelle “attuabili e da attuare”, se del caso con le necessarie “migliorie”, e quelle “inattuate e ragionevolmente inattuabili”, che potrebbero essere “espunte”, se non altro per semplificare l’articolato contrattuale e renderlo “più comprensibile”.

Viceversa, le disposizioni sugli Organismi Bilaterali di governo del sistema delle Relazioni Industriali – in primo luogo il Comitato in Indirizzo e l’Ente Bilaterale di Settore – si prestano a “sviluppi negoziali” estremamente importanti, per arricchire ed organizzare le “politiche della bilateralità” nel settore alimentare, almeno di quanto occorre a colmare i ritardi che, su questo terreno, il settore certamente accusa.

Bisogna, tuttavia, tener presente che il CCNL dell’Industria Alimentare – anche, se non soprattutto, sotto il profilo delle Relazioni Industriali – è la “somma”, più che la “sintesi”, delle diverse esigenze e delle addirittura opposte convenienze negoziali delle Associazioni di Settore, sole “partidatoriali stipulanti” del CCNL stesso.

Non a caso, infatti, nessuna disposizione contrattuale prevede o semplicemente cita la qualsiasi competenza negoziale propria di Federalimentare, il cui ruolo formalmente si esaurisce con la “partecipazione” alla stipula del CCNL e sostanzialmente consiste nel “precario coordinamento”, più che “nell’efficace sintesi”, delle posizioni e delle convenienze della “delegazione trattante” imprenditoriale.

Un ampio “divario politico”, prima ancora che negoziale, corre perciò tra le funzioni che Federalimentare concretamente svolge nel sistema delle Relazioni Industriali e le competenze che le sono “contrattualmente riconosciute” in materia.

Questo “divario” certamente limita la coerenza, nuoce alla scorrevolezza e condiziona la stessa efficacia della contrattazione e delle relazioni sindacali nell’industria alimentare, ma non sembra realisticamente superabile in tempi brevi o, comunque prevedibili.

Un “divario” che, tuttavia, può essere progressivamente attenuato proprio dallo sviluppo “organico” delle politiche e delle strutture della “bilateralità”,



le cui funzioni, soprattutto quelle previste e garantite dalla corrispondente “legislazione di sostegno”, per loro stessa natura sono poco, se non per nulla imputabili alle singole e diverse Associazioni di Settore, ma soltanto a “rappresentanze omogenee” dei datori di lavoro e dei lavoratori dell’intera industria alimentare.

Invece, può e deve essere rapidamente chiarita la “confusione” che, di rinnovo in rinnovo, si è creata tra “parti sindacali stipulanti” e “parti soltanto firmatarie” del CCNL.

Infatti, FAI, FLAI e UILA sono senza dubbio alcuno le sole “parti sindacali stipulanti” il CCNL dell’Industria Alimentare, in quanto soltanto FAI, FLAI e UILA esercitano concretamente il mandato necessario e sufficiente a negoziare quel CCNL ed a “scambiare” con le Associazioni di Settore aderenti a Federalimentare i diritti e gli obblighi “collettivi” dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Perciò, soltanto FAI, FLAI e UILA sono e possono essere “titolari” del sistema delle relazioni industriali regolato dal CCNL stesso.

Viceversa, l’UGL sottoscrive “soltanto per adesione” il CCNL stipulato da FAI, FLAI e UILA, senza esercitare alcun “mandato negoziale” e senza in alcun modo partecipare agli “scambi contrattuali” che ne formano e ne modificano le disposizioni.

L’UGL, perciò, non è e non può essere “titolare” delle prerogative e delle responsabilità del connesso sistema delle relazioni industriali.

Tuttavia, diverse disposizioni del CCNL confondono e sovrappongono le prerogative e le responsabilità delle “parti sindacali stipulanti” e di quelle “soltanto firmatarie”, fino al paradosso di imputare a queste ultime, ed indirettamente all’UGL, dichiarazioni, impegni, obblighi, e diritti che, logicamente e contrattualmente soltanto FAI, FLAI e UILA possono, rispettivamente, rendere, assumere, onorare ed esercitare.

È necessario, quindi, “mettere ordine” in queste confusioni e sovrapposizioni, in primo luogo disciplinando esplicitamente, e “per differenza” da quelle delle “parti stipulanti”, le prerogative e le responsabilità delle “parti sindacali successivamente firmatarie per adesione” del CCNL, poi e soprattutto subordinando la successiva “firma per adesione” di altre parti sindacali al CCNL stipulato da FAI, FLAI e UILA, all’unanime consenso delle stesse FAI, FLAI e UILA, nella loro qualità di sole “parti sindacali congiuntamente stipulanti” il CCNL stesso.

Tutto ciò in generale premesso, nel prossimo negoziato di rinnovo del CCNL è possibile, se non addirittura necessario, estendere e consolidare le funzioni dell’EBS, adeguandone le competenze e le modalità di finanziamento – a carico delle imprese e dei loro dipendenti, come richiesto dalla legge – di quanto occorra per la concreta e significativa attivazione delle funzioni bilaterali complessivamente considerate ed ivi comprese le misure di integra-



zione al reddito dei lavoratori. Da valutare e verificare, inoltre e tenendo conto della “delicatezza politica” della questione, l’opportunità di ricomprendere nel sistema delle Relazioni Industriali e di riformulare il contenuto degli artt. 78,79 ed 80 del CCNL, per istituire nell’ambito dell’EBS una Commissione di Certificazione, disciplinando le connesse e conseguenti strutture e procedure di “conciliazione ed arbitrato”, secondo la legislazione sul tema intervenuta.

Infatti, gli artt. 78, 79 ed 80 sono divenuti, nel tempo, “disposizioni di stile”, largamente “cadute in desuetudine”, tanto che la Commissione Paritetica di cui all’art. 78, se mai è stata costituita, non lo è più da tempo immemorabile. Nel frattempo, una “sindacalmente controversa” legislazione ha dettagliatamente disciplinato, con ampi e decisivi rinvii alla contrattazione collettiva ed alla “bilateralità contrattuale”, la prevenzione e la composizione “extra-giudiziale” delle controversie di lavoro, dalla certificazione dei contratti alla conciliazione ed all’arbitrato di quelle medesime controversie. Perciò, sempre senza sottovalutare la “delicatezza politica” della questione e la sua obiettiva rilevanza ai fini del “rinnovo unitario” del CCNL, ci si troverà comunque di fronte a due alternative negoziali, ognuna con tutte le sue possibili sfumature: 1) ignorare il problema, lasciare le “clausole di stile” vigenti alla loro “inattuabilità”, ormai sancita dalla legislazione nel frattempo intervenuta, così delegando la certificazione dei contratti, la conciliazione e l’arbitrato delle controversie individuali di lavoro, anche a valere per i lavoratori per le imprese alimentari, ad altri soggetti ed alle altrui patruzioni, senza peraltro poter escludere che la certificazione dei contratti e le procedure arbitrali e di conciliazione siano introdotte e regolate, in applicazione delle leggi vigenti, anche per il settore dell’alimentazione, da accordi interconfederali, territoriali, al caso limite aziendali; 2) affrontare il problema e le relative, inevitabili discussioni, tentando di “conciliare” le diverse sensibilità e suscettibilità in materia senza forzature, ma attenendosi quanto più strettamente possibile alla “obiettiva attuazione” dei rinvii di legge. In ogni caso, la scelta dell’una o dell’altra “alternativa” dipenderà molto dalla volontà di Federalimentare – e, in particolare, delle maggiori imprese – di insistere o meno per la regolazione negoziale della materia.

Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

L’art. 4 del CCNL risponde a due “distinte e connesse” esigenze negoziali. La prima e più rilevante è racchiusa nelle quattro righe del comma iniziale, che individuano le “attività produttive” che le imprese alimentari sono tenute a “svolgere in proprio”, nei locali aziendali e, soprattutto, con personale alle loro dirette dipendenze.

La “tecnica contrattuale” utilizzata allo scopo è, tuttavia, di opinabile effica-



cia, consistendo nella “esclusione dagli appalti” delle “attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell’azienda” e della “manutenzione ordinaria continuativa” degli impianti, implicitamente e “per differenza” consentendo l’affidamento a ditte esterne, la terziarizzazione, l’esternalizzazione di ogni altra e non meglio precisata attività d’impresa.

Una così generica definizione delle “attività non appaltabili” ed una tanto indiretta ed incerta individuazione di quelle “appaltabili”, da un canto ne rende complicata e controversa la effettiva individuazione nella concreta ed estremamente variegata organizzazione del lavoro e della produzione alimentare, le cui complessità malissimo si prestano a separare nettamente le attività di trasformazione e di imbottigliamento “proprie e non proprie” dell’azienda, dall’altro e sia pur confusamente è applicabile soltanto all’istituto dell’appalto, ignorando - malgrado l’altisonante titolatura dell’articolo - le altre, persino più rilevanti “linee di frattura” lungo le quali corrono nuove e meno nuove forme di “esternalizzazione” di attività anche “obiettivamente proprie” dell’azienda.

Per di più, il 1° co. dell’art. 4 è rimasto praticamente eguale a se stesso fin dalla prima stesura del CCNL, indifferente da quasi vent’anni alle trasformazioni dell’industria alimentare, all’innovazione delle sue tecnologie, alla stessa evoluzione della disciplina legale e contrattuale del lavoro, alle dirette dipendenze o meno dell’impresa, e delle professionalità richieste ed imposte dai pressoché continui mutamenti del ciclo produttivo alimentare.

Nel corso degli almeno ultimi 5 rinnovi del CCNL, infatti, si è rivelato impossibile ogni “aggiornamento” del 1° co. dell’art. 4, anche al solo “fine minimo” di ricomprendere nelle “attività proprie dell’impresa” il confezionamento del prodotto finito e la periodica “sanificazione” degli impianti, malgrado la decisiva importanza dell’uno e dell’altra sotto il dirimente profilo dell’igiene e della sicurezza degli alimenti immessi al consumo.

Più in generale, questi “limiti e difetti” della vigente formulazione delle righe iniziali dell’art. 4, rendono “labile e frastagliato” il confine tracciato in quelle stesse righe tra le attività che l’impresa alimentare deve svolgere in proprio, ovvero può affidare a terzi, rendendo altrettanto labile e frastagliata l’individuazione “certa” dell’ambito della rappresentanza sindacale e contrattuale dei lavoratori alimentaristi.

In primo luogo perché l’incerta distinzione tra attività “appaltabili e non appaltabili”, impedisce di distinguere con certezza le lavorazioni necessariamente svolte e regolate nell’ambito del CCNL dell’industria alimentare, da quelle affidabili ad altre aziende, appartenenti ad altri comparti merceologici e destinatarie di altre regolazioni contrattuali.

Una confusione che simmetricamente si ripercuote sull’organizzazione del lavoro e che altrettanto simmetricamente rende incerta la distinzione dei la-



voratori che, pur egualmente prestando la loro opera nei locali e con attrezzature dell'impresa alimentare, siano alle sue dirette dipendenze, ovvero dipendenti o soci lavoratori di ditte o cooperative "appaltatrici".

Poi perché, non di rado, l'uso e l'abuso dell'appalto tendono non a rendere più efficiente l'organizzazione aziendale, ma soltanto, almeno prevalentemente, a sostituire i lavoratori alle dirette dipendenze col lavoro "meno costoso e pochissimo tutelato" del personale dipendente dalle "ditte appaltatrici" o, peggio ancora dei "soci-lavoratori" di più e meno probabili "cooperative di servizio".

Infine e non certo da ultimo, perché molti "appalti" utilizzati nelle imprese alimentari sono di assai dubbia legittimità, di ancor più incerta genuinità e spesso sfiorano, o più che sfiorano, gli estremi della abusiva somministrazione di lavoro, se non quelli penalmente rilevanti della vera e propria interposizione nell'assunzione di manodopera.

Le prime quattro righe dell'art. 4, quindi, racchiudono questioni politiche e negoziali vastissime e di grande importanza, verosimilmente tali da non poter essere realisticamente risolte, a meno di "sconvolgimenti contrattuali" al momento imprevedibili, in un solo rinnovo, delle quali, tuttavia, bisognerà pur cominciare a ragionare, per dare "confini e contenuti certi" all'area di applicazione "oggettiva e soggettiva" del CCNL e per iniziare a tener conto del dibattito politico e delle proposte legislative che tendono, se non a sostituire, certamente ad integrare la consolidata regolazione del "lavoro subordinato alle dirette dipendenze" con la nuova disciplina dei "lavori".

I successivi commi dell'art. 4 disciplinano le tutele che le imprese alimentari appaltanti debbono direttamente o indirettamente assicurare ai dipendenti delle ditte appaltatrici e le informazioni in materia dovute da quelle stesse imprese alle proprie RSU ed alle strutture del sindacato.

E' questa la sola parte dell'art. 4 sulla quale sono intervenute, nel tempo, "integrazioni negoziali" di qualche rilievo, nell'insieme sufficienti ad assicurare ai rappresentanti sindacali almeno la "successiva conoscenza" delle attività appaltate dall'impresa.

Anche le dirette ed indirette tutele garantite ai dipendenti delle ditte e cooperative appaltatrici sono state nel tempo precisate e migliorate, ma non di quanto necessario ad evitare abusi e, soprattutto, la "concorrenza in dumping contrattuale" del lavoro "appaltato" a quello direttamente dipendente dall'impresa. Al qual proposito, e senza anticipare successive considerazioni di merito, sembra utile "meglio e diversamente regolare" nel CCNL la "somministrazione di lavoro" – che, in sostanza, altro non è, se non "lavoro in appalto" – non più e non solo per limitarne e condizionarne l'utilizzo, peraltro con dubbio successo, bensì per garantire e presidiare l'obbligo delle imprese di assicurare ai lavoratori somministrati un trattamento economico e norma-



tivo “equivalente” a quello dei loro dipendenti con pari qualifica e mansioni, perché, se il lavoro “in appalto” costa quanto quello alle dipendenze, il “dumping contrattuale” perde attrattiva e convenienza.

Pur nella consapevolezza delle “resistenze e difficoltà negoziali” disseminate su questo particolare terreno della contrattazione di categoria, nel prossimo rinnovo si potrebbe, sul piano “politico-generale”, proporre alle controparti quantomeno la individuazione e la “proceduralizzazione” dei processi di “esternalizzazione” più rilevanti, disciplinando sedi, modi e limiti del confronto sindacale sulle decisioni aziendali intese a “decentrare altrove” le attività e le produzioni fino a quel momento svolte nell’impresa, ovvero ad affidare a “ditte esterne” ed a lavoratori alle altrui dipendenze la realizzazione di prodotti o semi-lavorati precedentemente realizzati in azienda.

Più in particolare e, forse, più realisticamente, si potrebbe tentare, ancora una volta, di precisare meglio le attività “non appaltabili”, comprendendovi esplicitamente il confezionamento e la “sanificazione ordinaria” degli impianti, come in subordine si potrebbe, ove fosse ancora una volta impossibile intervenire sulle attività “non appaltabili”, tentare almeno di estendere la “indiretta tutela” delle RSU ai dipendenti delle ditte appaltatrici, rafforzando il “confronto preventivo” su “ragioni ed alternative” all’attivazione di nuovi appalti e, soprattutto, alle “nuove terziarizzazioni” ed all’utilizzo dei “copackers”. Sarebbe, infine e non da ultimo, utile ed importante affidare all’EBS l’incarico di formulare i possibili “indicatori di genuinità degli appalti” previsti dalla legge, soprattutto sotto il profilo dell’individuazione del “rischio d’impresa” gravante sull’appaltatore e della sua “autonoma organizzazione” delle attività appaltate.



Capitolo II

Assetti contrattuali







L'art. 5 accoglie ed adotta alle condizioni ed esigenze contrattuali dell'industria alimentare, unitariamente e sia pure con tutte le "diplomazie negoziali" del caso, le intese sulla struttura, sulle scadenze e sulle procedure della contrattazione collettiva convenute nell'Accordo Interconfederale del 22 giugno 2009, non sottoscritto dalla CGIL.

L'art. 5, perciò, non richiede e, forse, nemmeno ammette particolari modifiche o integrazioni, al netto dell'aggiornamento – nei modi e nei limiti prima ricordati – del richiamo al successivo art. 79, superato dalla legislazione su "conciliazione ed arbitrato" nel frattempo intervenuta.

L'art. 6, invece, avrebbe obiettivamente bisogno di sostanziosi e complessi "interventi negoziali", innanzitutto e procedendo dal meno al più difficile, per chiarire e distinguere le prerogative e le responsabilità delle "parti stipulanti" da quelle delle "parti soltanto firmatarie" del CCNL, come già argomentato, poi per almeno tentare una prima definizione della titolarità, della struttura, delle funzioni e delle prerogative della contrattazione integrativa di settore, di territoriale e di filiera" prevista dalla nota a Verbale in calce al precedente art. 5, disciplinando esplicitamente ed oltre ogni dubbio ed ogni strumentalizzazione la "eguale e congiunta titolarità" di RSU e delle strutture territoriali di FAI, FLAI e UILA nell'intera gestione della contrattazione aziendale, dalla elaborazione della piattaforma alla sottoscrizione delle relative "ipotesi di accordo".

Infine e certamente non da ultimo per accogliere nel CCNL le disposizioni dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sindacale, unitariamente sottoscritto da CGIL, CISL e UIL il 28 giugno 2011 e per tener conto della "nuova regolazione legislativa" della contrattazione aziendale e territoriale introdotta dall'art. 8 del D.L. 13.08.2011, n. 138, convertito in l. 14.09.2011, n. 148.

Sotto l'un riguardo, sembra "negozialmente necessario", forse inevitabile inserire nell'art. 5 la disposizione, unitariamente condivisa, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 che rende i contratti aziendali sottoscritti dalla maggioranza dei componenti le RSU "efficaci erga omnes" e, quindi, vincolanti sia per i delegati, sia per i lavoratori, sia per le organizzazioni sindacali eventualmente "dissenzianti".

Di sicuro non sarà facile, e nemmeno è detto sia davvero possibile, dare "concreta e condivisa attuazione" a questa disposizione dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sindacale, almeno finché non ne siano state attuate le altre clausole – obiettivamente "preliminari" e di assolutamente "incerta attuabilità" – sui criteri di accertamento, commisurazione e verifica della "rispettiva e relativa rappresentatività" delle diverse OO.SS. e della loro stessa "legittimazione a negoziare".

Tanto più che l'assai controverso art. 8 del D.L. 138/2011 ha modificato pro



fondamente le prerogative e la funzione stessa della contrattazione aziendale e territoriale sotto molti e fondamentali aspetti. In primo luogo perché attribuisce “forza di legge” alle intese interconfederali del 28 giugno 2011 che considerano “vincolanti per tutti i lavoratori interessati” gli accordi di secondo livello sottoscritti, anche “a maggioranza”, dalle rappresentanze aziendali o dalle strutture territoriali delle OO.SS. “più rappresentative”.

Poi poiché “riconosce per legge” alla contrattazione in azienda e sul suo territorio “competenze negoziali proprie”, che prescindono dal qualsiasi “rinvio dal CCNL” – come è il caso della individuazione delle “voci detassabili” della retribuzione, degli orari e dell’organizzazione del lavoro e di parecchio altro – ed addirittura “esclusive”, sulle quali il CCNL non è autorizzato a negoziare, ovvero non ha finora negoziato, quali “il regime di solidarietà negli appalti”, l’uso delle collaborazioni a progetto e delle stesse prestazioni di lavoro autonomo.

Infine, perché consente ai contratti aziendali e territoriali sottoscritti dalle rappresentanze e dalle strutture delle OO.SS. più rappresentative di derogare non solo praticamente tutte le clausole del CCNL, anche quelle che le parti nazionali abbiano ritenuto “inderogabili ai successivi livelli contrattuali”, ma anche, e non necessariamente “in senso più favorevole al lavoratore, le disposizioni di legge sul lavoro, ivi comprese quelle sulla “reintegrazione” dei lavoratori illegittimamente licenziati, entro limiti in buona parte incerti e comunque largamente da chiarire e precisare.

E vero che queste norme dell’art. 8 possono essere attuate solo dalla contrattazione aziendale e territoriale e che, quindi, ove nessun accordo in azienda o sul territorio dia loro attuazione, sono e restano “enunciazioni di legge”, largamente prive di effetti concreti.

CGIL, CISL UIL e Confindustria hanno alquanto genericamente e non senza qualche ambiguità convenuto di attenersi esclusivamente alle intese sottoscritte il 28.06.2011, ignorando, quantomeno dar “seguito negoziale” alle più discusse e discutibili disposizioni dell’art. 8, in particolare a quelle che consentono “deroghe aziendali o territoriali” alla vigente legislazione sul licenziamento illegittimo, per cui di tali disposizioni il negoziato di rinnovo del CCNL può non occuparsi.

Tuttavia, quel negoziato di rinnovo difficilmente potrà del tutto sottrarsi ad una qualche regolazione di questo sdruciolevolissimo argomento, ricorrendo quando inevitabile e per quanto necessario alle “enunciazioni di principio” – che, comunque, danni negoziali non ne fanno – e maneggiando con estrema prudenza le “innovazioni” introdotte dall’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e dalla legislazione sopravvenuta. Muovendo dalla constatazione che l’efficacia “erga omnes” dei contratti aziendali e di gruppo non è e mai è stata in discussione, a prescindere dalla qualsiasi intesa interconfederale sulla rappresentanza e da qualunque innovazione legislativa, anche se



quell'Accordo Interconfederale e quella legislazione hanno cambiato radicalmente la "fonte negoziale" della loro generale efficacia.

Perché i contratti aziendali e di gruppo sono finora divenuti e tuttora divengono efficaci in forza della più o meno "assembleare" approvazione da parte dei lavoratori cui sono destinati, mentre, in applicazione dell'Accordo Interconfederale e del discutibilissimo art. 8, d'ora in poi lo diverranno "per decisione a maggioranza delle RSU", a prescindere dal parere dei lavoratori interessati e, al caso limite, persino contro il loro volere.

Non è innovazione politicamente e sindacalmente da poco, tanto meno tale da poter essere introdotta d'un colpo, d'un colpo sovvertendo prassi e procedure contrattuali consolidatissime e complessivamente ben funzionanti.

Un problema difficile, per il quale al momento non sembrano esistere soluzioni facili, meno che mai soluzioni "preconfezionate", anche se pare ragionevole ritenere che quelle soluzioni, prima di essere "messe in pratica" nella contrattazione di categoria, debbano essere discusse e convenute al medesimo livello interconfederale che ha proposto, se non creato, il problema.

Tuttavia, pur ove si decidesse di lasciare questi argomenti delicati e controversi "più o meno ai margini" o del tutto fuori dal rinnovo del CCNL, è ormai accertato e fuor di dubbio che la contrattazione aziendale non è più vincolata e limitata alle "materie" che il CCNL "consente di negoziare in azienda", per cui sembra opportuno, se non necessario, correggere, almeno attenuare l'ormai superata ed eccessivamente perentoria disposizione del 2° comma dell'art. 6.





Capitolo III

Istituti di carattere sindacale







L'art. 7 riproduce nell'insieme la regolazione della formazione e del funzionamento delle RSU prevista dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 e dall'Accordo di Settore del 12 maggio 1994.

Una regolazione che, dopo quasi un ventennio di applicazione nell'industria alimentare e sia pure nel rispetto delle norme interconfederali "inderogabili" ai successivi livelli negoziali, avrebbe certamente bisogno di una manutenzione piuttosto approfondita, per colmarne le lacune, per chiarirne le ambiguità interpretative, per garantirne l'uniforme applicazione, per superarne le contraddizioni e, innanzitutto, per prevenire e dirimere il "diffuso contenzioso" che troppo spesso inquina la costituzione ed il rinnovo delle RSU, compromettendone altrettanto spesso la credibilità rappresentativa e l'autorevolezza negoziale.

La UILA ha da tempo sollecitato tale manutenzione ed avanzato dettagliate proposte di merito, ma sono finora mancate e ci si augura non continuino a mancare le "disponibilità unitarie" necessarie e sufficienti a realizzarla. Tuttavia, tenendo conto del recente "accordo interconfederale unitario" sulla rappresentanza sindacale ed in applicazione della già ricordata distinzione tra "parti stipulanti" e "parti soltanto firmatarie" del CCNL, è ragionevolmente possibile e certamente opportuno "tornare sull'argomento", sia per precisare le prerogative e le agibilità sindacali di esclusiva competenza di FAI, FLAI e UILA anche sotto il profilo della costituzione delle RSU e nell'ambito delle relative "procedure elettorali e di nomina", distinguendo di intesa con le controparti e nel testo stesso del nuovo CCNL da quelle riconosciute alle altre OO.SS. "eventualmente firmatarie per adesione" del CCNL, sia e con l'occasione per convenire "unitariamente e definitivamente" gli indirizzi ed i comportamenti di FAI, FLAI e UILA nella gestione, per quanto di loro esclusiva competenza, di quelle medesime procedure e del funzionamento delle RSU.

E' possibile comunque sperabile, che l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sindacale, con tutte le sue complessità e difficoltà di attuazione, aiuti tutti a meglio e più positivamente riflettere sulla necessità "manutenere" la regolazione negoziale della costituzione del funzionamento delle RSU nell'industria alimentare.

Pertanto, la stessa misurazione attendibile e condivisa della rappresentatività "elettiva" delle OO.SS. impone una regolazione più attenta ed uniforme delle procedure di formazione delle RSU.

La cui credibilità rappresentativa e la cui autorevolezza negoziale sembrano aver bisogno di una qualche "rivitalizzazione".

A tal fine, la UILA ha da tempo chiesto e proposto il contestuale rinnovo di tutte le RSU del settore alimentare, per offrire alla categoria una grande ed unitaria occasione di democrazia ed al sindacato la possibilità di unificare



periodicamente la saldezza del suo rapporto con i lavoratori.

Quanto all'art. 8, è senz'altro opportuno precisare – oltre le ambiguità dello “scambio di lettere” allegato al CCNL – che FAI, FLAI e UILA hanno “per STATUTO DEI LAVORATORI” diritto a chiedere ed ottenere anche “disgiuntamente”, l'ora di assemblea attribuita annualmente dalla legge ad ogni organizzazione sindacale.

In ordine all'art. 9, sarebbe certamente utile, sempre che sia anche possibile, migliorare la disciplina dei permessi sindacali, aumentandone l'ammontare complessivo, in particolare quello riservato agli organismi ed ai rappresentanti aziendali di FAI, FLAI e UILA, obiettivamente insufficiente, soprattutto nelle imprese di piccola e media dimensione.

Sembra, in ogni caso, opportuno verificare “attualità ed attendibilità” della Nota a Verbale all'art. 9, tenendo conto della vasta, talora prevalente presenza nell'industria della macellazione e delle lavorazioni delle specie avicole di lavoratori “non direttamente dipendenti”, di cui si dovrebbe tenere qualche conto nella determinazione del “monte ore” dei permessi sindacali.

Soprattutto, è opportuno precisare e migliorare la Nota a Verbale all'art. 10, da un canto precisando che ciascuna organizzazione sindacale destinataria dei permessi di cui al precedente art. 9 può chiederne, anche separatamente, “l'utilizzo cumulativo”, dall'altro prevedendo la possibilità di “utilizzare cumulativamente” i permessi spettanti ad una stessa Organizzazione Sindacale nei diversi siti produttivi di uno stesso Gruppo.

Sui successivi artt. 11, 12, 13 e 14 poco c'è e poco c'è sempre stato da negoziare, trattandosi di disposizioni quasi pedissequamente attuative di impegni reciproci delle parti – come il versamento dei contributi sindacali o la distribuzione ai lavoratori di copia del CCNL – ovvero di assolutamente analoghe norme di legge. Tuttavia, a proposito dell'art. 11, sarebbe di sicuro utile precisare che il “diritto di affissione” spetta, oltre che alle RSU, anche alle OO.SS. “stipulanti” il CCNL applicato nell'unità produttiva, al duplice scopo di prevenire i peraltro scarsissimi “contenziosi sul tema” e di sancire una “concreta distinzione” delle prerogative e delle agibilità sindacali di competenza delle “parti stipulanti il CCNL” rispetto a quelle delle “parti soltanto firmatarie”.



Capitolo IV
Costituzione del rapporto di lavoro - mercato del lavoro
Apprendistato
Disciplina generale
Apprendistato per la qualifica professionale
Apprendistato professionalizzante
Apprendistato di alta formazione e ricerca







L'art. 15 sostanzialmente richiama e per l'essenziale riproduce le disposizioni di legge che regolano l'assunzione dei lavoratori subordinati, alle quali aggiunge da un canto l'obbligo dei datori di lavoro di consegnare ai propri dipendenti, all'atto della loro prima assunzione, copia del CCNL ed i moduli per l'iscrizione ad Alifond, dall'altro il particolarissimo "diritto di precedenza" per l'assunzione, al ricorrere di talune condizioni e di determinati requisiti, del coniuge o dei figli dei lavoratori deceduti in servizio. Quest'ultima disposizione logicamente e sia pure indirettamente si collega all'intervento della "Cassa Rischio Vita" di cui all'art. 74 ter, rientrando, perciò, nel più ampio "sistema del welfare di categoria" per la tutela delle famiglie dei lavoratori.

L'art. 15 ed il successivo art. 16 – che in poco più di una riga richiama le norme di legge di attuazione delle garanzie costituzioni del lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti – non sembrano aver bisogno di particolari "manutenzioni negoziali", anche se potrebbe essere utile per un verso meglio sollecitarne e verificarne l'applicazione nelle aziende, soprattutto in quelle di minor dimensione, dall'altro più organicamente "coordinare" lo scarno richiamo dell'art. 16 alle molte e varie disposizioni legislative e contrattuali riguardanti il lavoro femminile e dei minori, con quelle sulle pari opportunità e sulla maternità, sull'apprendistato, sui tirocini formativi e, ove ne ricorrano le condizioni, sugli "stages".

La disciplina contrattuale del periodo di prova contenuta nell'art. 17 è stata, nel corso dei successivi rinnovi del CCNL, solo marginalmente "ritoccata", tanto che la "novità" di maggior rilievo, comunque risalente ad ormai diversi anni or sono, riguarda l'esenzione dal periodo di prova degli operai che nei 5 anni precedenti la nuova assunzione abbiano prestato servizio a tempo determinato o come "stagionali" presso la stessa azienda, con le stesse mansioni.

Questa "esenzione", che naturalmente riguarda i lavoratori stagionali più di quelli a termine, potrebbe utilmente essere raccordata al "diritto di precedenza" di cui questi stessi lavoratori godono, in praticamente pedissequa attuazione di una specifica norma di legge, ai sensi del 15° co. del successivo art. 18.

Il quale art. 18 disciplina il rapporto di lavoro a tempo determinato, ovviamente nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 368/2001 che, in quanto "di recepimento" di una Direttiva Europea, non potrebbero essere "derogate" nemmeno in applicazione del controverso art. 8 del D.L. 138/2011.

Quelle disposizioni essenzialmente prevedono che il contratto di lavoro subordinato sia "di regola" stipulato a tempo indeterminato e che l'apposizione di un termini e alla sua durata sia eccezionalmente e senza alcun limite nu-



merico consentita solo al ricorrere tre di specifiche e comprovate esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'impresa.

Quelle stesse disposizioni autorizzano la contrattazione collettiva a prevedere le "ulteriori circostanze" che consentano la stipula di contratti di lavoro a termine, eventualmente entro limiti percentuali inderogabili. L'art. 18, infatti, prevede tanto le "ulteriori circostanze" in cui è consentito alle imprese alimentare assumere dipendenti a tempo determinato, quanto il "limite percentuale del 14 %" entro il quale tali assunzioni sono "in media annua" consentite, nel contempo "recependo" in pratica pedissequamente le norme del D.Lgs. 368/2001 che regolano la "automatica trasformazione" in contratto a tempo indeterminato dei rapporti a termine con la stessa azienda di durata complessiva superiore a 36 mesi ed il diritto di precedenza riconosciuto ai lavoratori "stagionali" e ai dipendenti a tempo determinato per le successive assunzioni, rispettivamente, stagionali ed a tempo indeterminato.

L'art. 18 sembra aver bisogno di qualche opportuna "manutenzione negoziale".

In primo luogo per distinguere in modo "chiaro e certo" le clausole di attuazione di norme "inderogabili" di legge, che le parti non sono autorizzate a modificare, dalle disposizioni pattuite tra le parti e dalle parti modificabili e, all'occorrenza, persino "convenzionalmente derogabili", con particolare attenzione alle "casistiche e condizioni" che autorizzano la stipula di contratti a tempo determinato, la cui eccessivamente generica ed incerta individuazione ha alimentato e ancora rischia di alimentare un ampio e "spinoso" contenzioso giudiziario.

Poi per precisare, oltre la stringata e "tautologica" disposizione dell'11° co., quali norme del CCNL siano davvero e concretamente "applicabili e non applicabili" al rapporto di lavoro a termine, per evitare non infrequenti "incertezze e difformità" di applicazione e per prevenire l'insorgere del relativo e conseguente contenzioso.

Infine per inserire organicamente nel "sistema normativo del CCNL" l'Accordo di Settore del 17 marzo 2008 sulla stagionalità, coordinandone le disposizioni con quelle del CCNL più direttamente attinenti il lavoro stagionale e, soprattutto, per distinguere quanto più precisamente possibile – sempre al fine di evitare ambiguità applicative e di prevenire l'insorgere di conflitti e controversie – il lavoro stagionale da quello a tempo determinato. L'argomento è tutt'altro che banale ed è obiettivamente complicato, sotto il profilo negoziale e, soprattutto, sotto quello più strettamente giuridico. In estrema sintesi, la questione si può così riassumere:

1) la stipula del contratto a tempo determinato è consentita e legittima al ricorrere delle "esigenze aziendali" previste dalla legge, ovvero dalle "condizioni e circostanze" pattuite tra le parti;



2) l'assunzione, comunque "a tempo determinato", di lavoratori "stagionali" è consentita soltanto alle imprese le cui produzioni rientrano tra quelle previste dal DPR 1525/1963, ovvero nei "criteri di stagionalità" convenuti nell'Accordo di Settore del 17 marzo 2008.

Quindi, i "presupposti giuridici e di fatto" che autorizzano la stipula di contratti a tempo determinato, il ricorrere delle "esigenze aziendali" previste dalla legge o pattuite tra le parti, sono sostanzialmente diversi da quelli, la "stagionalità" delle lavorazioni, che consentono l'assunzione dei lavoratori "stagionali a termine", praticamente senza alcun possibile limite contrattuale. Più in particolare, le "esigenze aziendali" previste dalla legge o pattuite tra le parti, ove non rientrino nell'elencazione del DPR 1252/1963 o nei criteri dell'Accordo del 17 marzo 2008, permettono la stipula di contratti a tempo determinato, nel rispetto dei limiti contrattuali, ma non autorizzano l'assunzione, oltre tali limiti, di lavoratori "stagionali".

Viceversa, la "stagionalità" delle produzioni è ritenuta dalla legge non solo una "esigenza tecnica, produttiva ed organizzativa" che consente l'assunzione di lavoratori a termine, ma addirittura una "condizione" che autorizza la stipula di contratti di "lavoro stagionale" a tempo determinato e senza alcun limite.

La distinzione "contrattuale" tra lavoro a tempo determinato e lavoro "stagionale" è rilevante sotto diversi riguardi e, soprattutto, perché il diritto all'assunzione a tempo indeterminato dopo 36 mesi di servizio presso la stessa azienda, sia pure in esecuzione di più rapporti a termine, spetta solo ai dipendenti a tempo determinato e non ai lavoratori "stagionali".

Questa "distinzione", se organicamente inserita nell'art. 18, potrebbe sostituire il successivo art. 19, il cui contenuto sembra, anzi è, da un canto essenzialmente "declamatorio" – in ordine all'aspirazione alla "elevata e stabile occupazione", ovvero alla "delicatezza" all'utilizzo del lavoro stagionale – dall'altro tale da accrescere, anziché ridurre, incertezze ed ambiguità, quando sostanzialmente "accosta" il lavoro stagionale a quello a tempo determinato, l'uno e l'altro accomunati dalla necessità di soddisfare "punte di maggior lavoro ricorrenti", senza le ulteriori precisazioni e distinzioni necessarie, quantomeno utili, ad evitare confusioni e sovrapposizioni della loro diversa disciplina contrattuale e di legge.

Anche l'art. 20 sul lavoro a tempo parziale richiama e replica, più e meno esplicitamente, la corrispondente regolazione di legge in praticamente tutti i suoi contenuti, dai requisiti formali per la valida stipula del contratto a "part-time" alla trasformazione "reversibile" del rapporto a tempo pieno in tempo parziale a richiesta dei lavoratori affetti da patologie oncologiche, fino all'inserimento nel contratto a tempo parziale di clausole "elastiche o flessibili" ed alle caratteristiche proprie del "part-time" orizzontale, verticale o "misto". L'art. 20, inoltre, da attuazione ai vari rinvii di legge alla contrattazione col



lettiva, soprattutto per quanto riguarda il preavviso dovuto e le maggiorazioni retributive da corrispondere ai lavoratori a tempo parziale impegnati in prestazioni di lavoro “elastiche o flessibili”.

Queste disposizioni – che dell’art. 20 sono certamente la maggior parte – non si prestano a consistenti miglioramenti normativi – tenendo conto delle grandi “difficoltà negoziali” incontrate e superate nella loro pattuizione – ma la remunerazione delle prestazioni “elastiche o flessibili” rese dai lavoratori a part-time potrebbe essere di qualcosa migliorata, in coerenza al processo di “aumento ed armonizzazione” delle maggiorazioni retributive avviato da ormai almeno un paio di rinnovi del CCNL e da assai più tempo praticato nella contrattazione aziendale e di Gruppo.

Le clausole davvero “contrattualmente originali” dell’art. 20 riguardano la possibilità di trasformazione, più e meno “reversibile”, del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a richiesta dei dipendenti interessati, entro precisi limiti percentuali ed al ricorrere di particolari circostanze, soprattutto relative alle “necessità familiari” di quegli stessi dipendenti.

Questo sembra essere – almeno, è finora stato – il terreno negoziale sul quale le parti possono, quanto meno potrebbero ancora esercitarsi, per “ampliare” le casistiche che consentono la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e, se possibile, individuando i casi tanto gravi da rendere tale trasformazione “obbligatoria” per l’azienda, pur scontando le più che prevedibili e “strenue” resistenze delle controparti sul punto.

Del resto, e tenendo conto delle obiettive “diversità contrattuali”, il 6° co. del punto 1 dell’art. 47 prevede la “obbligatoria concessione” di una aspettativa non retribuita, di durata fino a 12 mesi, ai lavoratori malati ed alla soglia del superamento del periodo di comporta.

Perciò, esiste almeno un “precedente negoziale” utile, sotto quest’ultimo riguardo e tenendo conto delle attuali “casistiche”, a considerare la “obbligatoria” trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, al ricorrere di “eccezionali” necessità familiari o personali, parte del “sistema del welfare di categoria” previsto dal CCNL e che, peraltro, sarebbe opportuno “riorganizzare”, raccogliendo ed armonizzando le molte e pochissimo coordinate clausole del CCNL che direttamente ed indirettamente della materia si occupano.

Apprendistato

L’art. 21, in parziale attuazione dell’art. 49 del D.Lgs. 276/2003, regola l’apprendistato “professionalizzante”, ignorando le altre tipologie di apprendistato previste da questa stessa disposizione, e disciplina la somministrazione di lavoro a tempo determinato ed il contratto di inserimento con due stringa-



tissimi rinvii, rispettivamente, alle leggi vigenti ed all'Accordo Interconfederale dell'11.02.2004, omettendo, per ragioni essenzialmente politiche, ogni regolazione contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Questi contenuti dell'art. 21, però, sono stati largamente superati nel 2011 dall'emanazione del Testo Unico sull'apprendistato, che ha integrato e modificato la precedente disciplina legislativa, regolando organicamente le tre "nuove tipologie" del contratto di apprendistato "per la qualifica professionale", "professionalizzante" e "per l'alta formazione" che possono essere stipulati in ogni settore, pubblico o privato di attività, ivi naturalmente comprese tutte quelle in senso lato "agro-alimentari".

Il nuovo Testo Unico sull'apprendistato può essere così sinteticamente descritto.

Disciplina generale

La legge fissa i "principi generali" della disciplina delle "tre tipologie" di apprendistato, definendolo "un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato all'occupazione dei giovani" e rinviandone la regolazione alla contrattazione collettiva di ogni livello, da quello interconfederale a quello aziendale, ed alle "parti negoziali" comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Gli accordi collettivi debbono, tra l'altro ed in particolare, individuare:

a) il piano formativo individuale dell'apprendista; b) la sua retribuzione per "sottoinquadramento", ovvero "in percentuale" di quella prevista per il livello di destinazione; c) l'affidamento di ogni apprendista ad un "tutore o referente" aziendale; d) l'eventuale finanziamento del percorso formativo col contributo delle Regioni e dei fondi interprofessionali; e) la registrazione delle competenze acquisite nel libretto formativo individuale; f) il riconoscimento della qualifica professionale acquisita; g) il divieto di recesso, nel corso del contratto, senza giusta causa o giustificato motivo; h) l'automatica prosecuzione, al termine del periodo di apprendistato, del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sulla base della qualifica acquisita dall'apprendista e salva la facoltà di ciascuna delle parti di esercitare il diritto di "recesso con preavviso", previsto – in via generale e per tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato – dall'art. 2118 del Codice Civile.

Apprendistato per la qualifica professionale

Questa "tipologia contrattuale" è destinata ai lavoratori più giovani, di età compresa tra i 15 ed i 25 anni, allo scopo di far acquisire loro una qualifica-



o un diploma professionale e la “componente formativa” del relativo contratto non può avere durata superiore a 3, eccezionalmente 4, anni, nel rispetto della legislazione regionale in materia e delle intese tra le parti negoziali “più rappresentative”, se del caso stipulate” in sede bilaterale”, sulle modalità di erogazione e sui requisiti generali della formazione svolta in azienda.

Apprendistato professionalizzante

È certamente la “tipologia contrattuale” meglio utilizzabile nelle imprese alimentari e la più utilizzata, secondo la precedente regolazione contenuta, oltre che nell’art. 21 del CCNL, nei successivi accordi del 17.09.2005, del 20.02.2000, del 26.06.2006 e dell’11.12.2006.

Il relativo contratto è destinato al conseguimento di una qualifica contrattuale e può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per una durata stabilita dalla contrattazione collettiva, in ragione dell’età dell’apprendista, della qualifica contrattuale da conseguire e delle modalità di erogazione della formazione interna o esterna all’azienda, fermo restando che la “componente formativa” del contratto non può superare i 3 anni, elevati a 5 nelle aziende artigiane.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Questa “tipologia contrattuale” è destinata al conseguimento di titoli di studio universitari, della scuola secondaria superiore e dell’altra formazione, ivi compreso il dottorato di ricerca, nonché allo svolgimento del “praticantato” richiesto per l’accesso a taluni Ordini Professionali.

Il relativo contratto può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18, eccezionalmente 17, e 29 anni, per la durata stabilita, senza limiti massimi predeterminati, dalle Regioni per i profili formativi e dalla contrattazione collettiva per gli altri aspetti del rapporto di lavoro. Questa “sommatoria descrizione” rende comunque evidente che l’art. 21 del CCNL deve essere “armonizzato” al Testo Unico sotto più di un riguardo, innanzitutto per collegare la durata del contratto anche all’età dell’apprendista, oltre che al livello dell’inquadramento “finale”, poi per eliminare la clausola che prevede la “solo eventuale” conferma a tempo indeterminato dell’apprendista ed il “solo parziale” riconoscimento della pregressa anzianità in caso di “mancato recesso” del datore di lavoro, infine per modificare le attuali disposizioni sul diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e sulla maturazione delle ferie, al fine di renderle coerenti alla natura “fin dall’inizio a tempo indeterminato” del rapporto. In concreto ed in applicazione della Nota a Verbale in calce all’art. 21, nell’accordo di rinnovo del CCNL sembra necessario, oltre che opportuno: 1) inserire nell’art. 21 la esplicita qualificazione del



contratto di apprendistato come “rapporto di lavoro subordinato, fin dall’origine a tempo indeterminato”;

2) modificare di conseguenza la disposizione dell’art. 21 che, indirettamente prevedendo la “conferma a tempo indeterminato” dell’apprendista al termine del periodo di apprendistato, potrebbe causare incertezze ed ambiguità di applicazione e che, pertanto, può essere utilmente sostituita dal richiamo alla facoltà delle parti di recedere dal contratto, al termine del periodo di apprendistato, ai sensi dell’art. 2118 c.c.;

3) abolire tutte le limitazioni attualmente previste in ordine alla anzianità aziendale utile ai fini della maturazione degli aumenti biennali, alla integrazione aziendale del trattamento INAIL, al trattamento economico ed alla conservazione del rapporto di lavoro in caso di malattia ed alla maturazione delle ferie, sostituendo le relative disposizioni col “richiamo” alla corrispondente regolazione applicabile ai dipendenti a tempo indeterminato;

4) verificare la compatibilità del paragrafo “formazione” tanto con le norme del T.U., quanto ed eventualmente con gli accordi interconfederali che dovessero intervenire sull’argomento;

5) valutare l’opportunità di regolare nel CCNL anche l’apprendistato “per la qualifica professionale” e quello “di alta formazione e ricerca”, al momento poco o nulla utilizzati, ma non per questo inutilizzabili nelle aziende alimentari.

L’art. 21, infine, richiama laconicamente la regolazione di legge del contratto di somministrazione a tempo determinato e di quello di inserimento, del tutto ignorando il controverso tema della somministrazione a tempo indeterminato, evidenti essendo le “ragioni politiche” di tanta stringatezza, tutte riassumibili nella “ostilità ideologica” di una parte del sindacato nei confronti della “legge Biagi” che ha introdotto queste “tipologie contrattuali”.

La “saggezza negoziale” di quella stringatezza e di quella omissione è di sicuro “più che discutibile”, dal momento che, per quanto il CCNL possa tacere, la legge consente alle imprese di utilizzare lavoratori somministrati a tempo indeterminato e di stipulare contratti di inserimento, per cui la “reticenza” del CCNL, in buona sostanza, si risolve nella concessione alle aziende della “assoluta libertà” di utilizzare senza garanzie e vincoli contrattuali tanto la somministrazione a tempo indeterminato, quanto i contratti di inserimento. Senza sottovalutare la delicatezza politica della questione, potrebbe valere la pena di riprendere le “fila negoziali” dell’argomento, in quanto:

- il lavoro somministrato a tempo determinato, in assenza di regole e cautele contrattuali, è spesso utilizzato per “aggirare” i vincoli di legge e di contratto alle assunzioni a termine e, più ancora, per eludere il “diritto di precedenza” riconosciuto dalla legge e dal contratto ai lavoratori “stagionali”;

- la somministrazione a tempo indeterminato certamente si presta a “forme



di destrutturazione” del lavoro direttamente alle dipendenze delle imprese alimentari – in modi, peraltro, analoghi a quelli dell’abuso degli appalti e del lavoro comunque “alle altrui dipendenze” – e tanto più continuerà a prestarsi alla bisogna, quanto meno il CCNL ne regolerà l’utilizzo e ne limiterà i pur possibili abusi, come ha quantomeno parzialmente limitato l’abusivo ricorso ad appalti e terziazioni;

- il contratto di inserimento addirittura pretende una compiuta disciplina contrattuale, in primo luogo perché, dopo l’intervenuta abolizione del contratto di formazione e lavoro, è ormai la sola tipologia contrattuale diversa dall’apprendistato a finalità esplicitamente formativa, poi perché è ormai urgente, più che necessario, regolarne negozialmente “le interferenze possibili” con la nuova disciplina legislativa e contrattuale dell’apprendistato, infine e non da ultimo perché la sua “struttura normativa”, prevedendo una “percentuale minima” di successive assunzioni a tempo indeterminato, si presta a patteggiamenti più e meno direttamente volte alla “stabilizzazione” dell’occupazione alle dirette dipendenze.

In ogni caso, come già accennato, è certamente opportuno disciplinare nei dettagli e quanto più possibile garantire modi e contenuti dell’obbligo per le imprese di assicurare ai lavoratori somministrati, a tempo determinato o indeterminato, lo stesso trattamento economico e normativo dovuto ai propri dipendenti con pari qualifica e mansioni, se necessario precisando le singole “voci” ed i singoli “istituti” economicamente e normativamente equivalenti.

Ciò al fine non solo di tutelare le giuste ragioni sindacali dei lavoratori somministrati che, pur se appartenenti ad altro comparto contrattuale, nelle aziende alimentari comunque prestano la propria opera, ma soprattutto per “disinnescare” il meccanismo che, speculando sul minor costo e sulla più flebile tutela del lavoro in somministrazione, esercita o potrebbe esercitare una devastante “concorrenza in dumping” sindacale, oltre che salariale, al lavoro regolato dal CCNL.

Del resto, ove si continui a rifiutare “per ideologia” di negoziare compiutamente della somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, altro non si ottiene che agevolare e di fatto legittimare proprio quel “dumping”.

L’art. 22 “richiama”, più di quanto “replichi”, le disposizioni di legge sul “collocamento obbligatorio”, peraltro ignorando - in ragione del molto tempo trascorso dal suo ultimo “aggiornamento” - le innovazioni legislative nel frattempo intervenute, almeno dalla “legge Biagi”, in poi.

Di queste innovazioni è certamente necessario tener conto, soprattutto per le parti che non è sufficiente soltanto “richiamare” e che, invece, pretendono e/o consentono interventi “negoziali” di attuazione e miglioramento.

Alle RSU sono riconosciuti generici “diritti di informazione” sulla materia,



all'esperienza poco o per niente esercitati, che potrebbero essere "arricchiti" attribuendo alle stesse RSU qualche "funzione di impulso e di proposta" per il miglior inserimento al lavoro dei disabili e per la più sicura ricollocazione all'interno dell'azienda dei dipendenti "con ridotte capacità lavorative", anche oltre i limiti e vincoli del "collocamento obbligatorio".

Il richiamo all'art. 33 della legge 104/1992, in sé corretto, meglio potrebbe essere inserito e più diffusamente argomentato nell'ambito delle, peraltro abbisognevole di profonde "manutenzioni", disposizioni di cui alla lett. B dell'art. 40 bis, i cui contenuti dovranno in ogni caso essere adeguati alla legislazione di recente intervenuta sull'argomento.

L'art. 22 bis dovrebbe assicurare il costante e continuo "aggiornamento" del CCNL alle disposizioni di legge sul lavoro approvate dopo la sua stipula. E' una norma di assoluta importanza, addirittura essenziale ai fini della "effettività ed applicabilità" del CCNL, sia sotto il profilo dell'adeguamento alla successiva legislazione delle disposizioni contrattuali eventualmente difformi, sia sotto quello "dell'inserimento negoziato" nel CCNL di nuove regole e nuovi istituti di legge, come è avvenuto nel corso dell'ultimo rinnovo con la Nota a Verbale all'art. 50, in ordine all'applicazione "con cadenza mensile" delle agevolazioni fiscali sulla retribuzione aziendale di produttività.

L'art. 22 bis, tuttavia, è stato finora poco, quasi soltanto occasionalmente applicato, praticamente sempre con notevole ritardo rispetto alla "sopravvenienza delle disposizioni legislative" alle quali armonizzare il CCNL, spesso per le "reticenze e resistenze" di questa o quella Associazione di Settore stipulante, di volta in volta "disinteressata o controinteressata" alla legislazione sopravvenuta, ancor più spesso per il più e meno occasionale "rifiuto ideologico" a prendere nella qualsiasi considerazione negoziale le norme di legge "politicamente sgradite".

L'argomento si presta ad esemplificazioni praticamente infinite, che vanno dalla "reticenza imprenditoriale", superata solo nell'ultimo rinnovo del CCNL, a regolamentare l'applicazione della tassazione sostitutiva al 10% sulle retribuzioni mensili dei lavoratori alla tuttora insormontata "resistenza" ad affrontare l'argomento dei "tempi di vestizione e vestizione" degli indumenti di lavoro.

L'elenco delle "indisponibilità ideologiche" è ancora più lungo, risale alle disposizioni del "pacchetto Treu" sul lavoro interinale, corre lungo quasi l'intero articolato della "legge Biagi", per il momento si attesta su tutte le principali disposizioni sul lavoro delle più recenti "manovre economiche" e dei "collegati-lavoro" degli ultimi anni.

Naturalmente, quelle reticenze, quelle resistenze e quelle indisponibilità non sono prive di motivi – soggettivamente legittimi, pur se obiettivamente opinabili – ma comunque si risolvono in più o meno rilevanti "ritardi" del CCNL



sulla legislazione vigente ed in sue equivalenti “aree di in attuazione e di inattuabilità”.

E’ difficile, forse non impossibile, comunque utile e ragionevolmente necessario rendere l’art. 22 bis “più tempestivamente utilizzabile”, almeno per gli argomenti e per le materie meno politicamente ed ideologicamente “sensibili”.

Potrebbe soccorrere alla bisogna la “proceduralizzazione della “rinegoziazione” prevista dall’art. 22 bis, convenendo le essenziali caratteristiche “di urgenza ed importanza” della “legislazione sopravvenuta” al cui ricorrere le parti siano tenute ad incontrarsi e fissando i tempi entro i quali esse parti debbono almeno avviare la relativa “rinegoziazione”, al fine di renderla, se non “obbligatoria ed automatica”, almeno “più credibile e praticabile”.





Capitolo V
Disposizione per particolari categorie di lavoratori







L'art. 23 "estende", se è lecita l'espressione, l'inquadramento "unico" del CCNL alla categoria dei "quadri", introdotta nel sistema italiano di regolazione del lavoro alla metà degli anni '80 del secolo scorso – con la legge n. 190, appunto, del 1985 – dopo un lunghissimo e vivacissimo dibattito politico, sindacale e parlamentare, di cui sarebbe troppo lungo, pur se interessante, qui ripercorrere i dettagli.

Basti ricordare che una parte consistente dell'opinione politica e, soprattutto, sindacale è stata all'epoca aspramente contraria alla creazione di questa "nuova figura professionale", diversa sia dai dirigenti, in quanto esclusa dalla particolare disciplina legale e contrattuale delle loro prerogative e responsabilità, sia dagli impiegati, perché priva di un orario prestabilito di lavoro – pur se tenuta, all'occorrenza, a rendere prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, quasi sempre senza diritto ad alcun corrispondente "compenso aggiuntivo" – perché vincolata a più stringenti obblighi di "fedeltà e collaborazione" verso l'azienda, perché i suoi peculiari "obblighi e doveri" sono remunerati da una specifica "indennità di funzione", il cui ammontare, quando non è "unilateralmente" deciso dall'azienda, è individualmente "contrattato" con i singoli "quadri".

Il dibattito "politico-ideologico" di venticinque ed oltre anni fa sulla natura giuridica e professionale dei quadri è stato "inquinato ed inasprito" dagli strascichi della "grande e disastrosa vertenza" che, all'inizio degli anni '80 dell'altro secolo, oppose la FLM, allora saldissimamente "unitaria", alla FIAT, in oltre 30 lunghissimi giorni di "blocco" delle merci e di presidio dei cancelli della fabbrica.

Quella vertenza, malgrado il conforto di ben due scioperi generali, si concluse rovinosamente, quando 40.000 lavoratori, guidati dai loro "capi", marciarono lungo le vie di Torino, chiedendo, anzi pretendendo la fine di quel "blocco" e di quel "presidio" e di poter tornare al lavoro.

La FLM, e con lei una parte rilevante della politica e del sindacato, non seppe e, più verosimilmente, non volle riconoscere le ragioni di questa sconfitta – se non "storica", certamente "clamorosa" – nella "scelta suicida" delle forme di lotta adottate – scioperi, blocchi e presidi "ad oltranza" non possono e mai sono riusciti a "durare all'infinito" – e nella "ideologica fumosità" dei loro obiettivi, tutti astrattamente riassunti nell'aspirazione al "controllo sindacale delle fabbriche".

La FLM attribuì la sua sconfitta alle "manovre della FIAT" – imitando quel generale d'altri tempi che si lamentò di aver perso la guerra "per colpa del nemico" – ed ai "capi" che di quelle manovre si erano fatti strumento. La legge 190/1985 sui "quadri", perciò, è stata all'epoca considerata, soprattutto da quanti, davanti ai cancelli della FIAT, sentivano di aver subito una sconfitta politica, prima ancora che sindacale, un "premio legislativo" improprio



ed inaccettabile concesso ai “capi FIAT”, allora inquadrati come “semplici”, si fa per dire, impiegati, a compenso della loro “marcia” contro il sindacato e dell’essersi schierati a sostegno “dell’arroganza padronale”.

A distanza di ormai oltre un quarto di secolo, le braci di quella “vertenza FIAT” sono da tempo spente – pur se in altre forme e su altri pretesti, qualcuno sembra volerle ad ogni costo ravvivare – per cui è possibile ragionare serenamente ed obiettivamente sulla natura giuridica, sulla funzione professionale, sulla “collocazione contrattuale” dei quadri.

Ricordando che venticinque e passa anni or sono la legge sui “quadri” è stata figlia di un compromesso, come assai spesso accade nel Parlamento italiano, inteso a “temperare e condizionare” la loro “particolare vicinanza” alle ragioni aziendali, col loro inserimento istituzionale nel sistema della contrattazione collettiva, guidato, all’epoca addirittura “governato”, dal sindacalismo confederale “unitario”.

Nell’industria alimentare – dove i “capi” sono sempre stati, a differenza della FIAT di ieri e per molti versi anche di oggi, in numero relativamente ridotto, hanno ed hanno praticamente sempre avuto funzioni tecniche ed organizzative, piuttosto che “gerarchiche” - il problema della “contrapposizione ideologica” dei quadri al sindacato è ed è stato poco o nulla avvertito e, quindi, poco, se non pochissimo, affrontato in sede negoziale.

Infatti, l’art. 23 più che altro “recepisce implicitamente” la disciplina legislativa sui “quadri”, inserendoli nel sistema classificatorio del CCNL e riservando loro il livello 1°S, la cui laconica declaratoria di pochissimo si spinge al di là di enunciazioni più generiche, che generali, nel cui merito altrettanto pochissimo c’è da argomentare.

Se non per sottolineare che il modestissimo contenuto precettivo dell’art. 23 di fatto “consegna” alle aziende la definizione, più e meno “individualmente contrattata”, dell’intero trattamento normativo e di quasi tutto quello economico dei “quadri” alle loro dipendenze e che, nel fissare il “minimo contrattuale mensile” dell’indennità di funzione a 100 euro lordi, il CCNL si è rassegnato a convenire una somma varie volte sottomultipla di quanto realmente ed effettivamente corrisposto ai “quadri” in pressoché tutte le imprese alimentari.

L’art. 23, quindi, sarebbe teoricamente migliorabile soprattutto sotto due profili: per integrare la legislazione sui “quadri” con disposizioni negoziali che almeno in parte sottraggano il trattamento normativo di queste figure professionali alla “ineguale contrattazione individuale”, quando non alle unilaterali decisioni dell’azienda, e per elevare l’ammontare “collettivo” dell’indennità di funzione ad importi che destino nei “quadri” un qualche interesse per la contrattazione sindacale.

Tuttavia, entrambi questi “fronti negoziali” sembrano e realisticamente sono pochissimo praticabili, in quanto le controparti, malgrado le ripetute ed ormai



“quasi rituali” insistenze del sindacato, hanno finora rifiutato e prevedibilmente continueranno a rifiutare qualsiasi aumento “meno che simbolico” dell’indennità di funzione e considerando che all’interno stesso del sindacato esistono esplicite e soprattutto implicite “resistenze” a spendere “energie e risorse negoziali” in favore dei “quadri”, ritenuti socialmente, sindacalmente e persino “ideologicamente” estranei, se non ostili, agli interessi del lavoro organizzati e rappresentanti dal “sindacalismo operaio”.

Il successivo art. 24 regola la prestazione lavorativa dei “viaggiatori e piazzisti”, il cui dettaglio ed i cui particolari contenuti sono disciplinati dal Protocollo Aggiuntivo al CCNL loro dedicato, innanzitutto e soprattutto per “elencare tassativamente” le disposizioni del CCNL stesso loro applicabili e, per differenza, quelle che ai “viaggiatori e piazzisti” né devono, né possono essere applicate.

Le molte peculiarità del rapporto e della prestazione di lavoro dei “viaggiatori e piazzisti” “dipendenti da imprese alimentari verranno approfondite nel ragionare del loro Protocollo, ma qualcosa è necessario anticipare nel merito dell’elenco “tassativo” contenuto nell’art. 24, dal quale brillano per la loro essenza gli artt. da 30 a 32, che regolano la “questione cruciale e centrale” di ogni rapporto di lavoro subordinato: la sua “normale o straordinaria” durata giornaliera, settimanale e mensile, nonché i modi in cui essa durata può o non può essere distribuita nell’arco del giorno, della settimana, del mese e, per taluni versi, dell’anno.

Senza troppo anticipare ciò di cui si dovrà ragionare nel capitolo immediatamente successivo, è comunque opportuno almeno chiarire ragioni e conseguenze dell’esclusione dei viaggiatori e piazzisti dalla disciplina contrattuale dell’orario di lavoro.

Occorre, a tal fine, premettere che la prestazione di lavoro dei “viaggiatori e piazzisti” può essere “grossolanamente ordinata” secondo tre principali tipologie:

1) la “tentata vendita”, in cui il lavoratore “visita” quotidianamente i “potenziali clienti” della “zona” assegnatagli, trasportando con sé la merce da vendere, sollecita l’acquisto dei prodotti, applicando con ridottissima discrezionalità le “promozioni commerciali” previste ed autorizzate dall’azienda e, ove la “tentata vendita” vada a buon fine, provvede immediatamente e direttamente alla consegna dei prodotti acquistati e, spesso, alla riscossione del relativo pagamento;

2) la “copia-commissione”, in cui il lavoratore non trasporta alcun prodotto, si reca a cadenze più e meno prestabilite presso i clienti che gli sono stati assegnati, sollecita e riceve le loro ordinazioni, normalmente senza provvedere alla consegna della merce ordinata, alla quale provvederà successivamente una qualche “azienda terza” del trasporto o della logistica;

3) il “marketing operativo”, la cui definizione è incerta ed ancor più incerti



ne sono i confini organizzativi e funzionali, consistendo in varie e difformi attività, che possono o meno comprendere la vendita “in copia commissione” e che, in assai imperfetta sintesi, spaziano dal “presidio del punto-vendita” – per lo più consistente nella verifica delle scorte e delle disponibilità del prodotto negli esercizi commerciali di maggior dimensione – alla rilevazione della “velocità di rotazione” dei diversi prodotti sugli scaffali e dei prezzi praticati nei diversi punti vendita – sia per i prodotti della propria azienda, sia e spesso soprattutto per quelli della concorrenza – fino alla collaborazione in molteplici forme ed in modi talora sofisticati ai “test di mercato” ed al “lancio di nuovi prodotti” realizzati dalla propria azienda.

Queste “tipologie” della prestazione lavorativa dei “viaggiatori o piazzisti”, nonché tutte le loro possibili sfumature, hanno una caratteristica comune: la loro durata e la loro collocazione temporale non sono predeterminabili, possono essere soltanto “tendenzialmente programmate” e men che mai possono essere “costanti” ed eguali a se stesse in ogni giorno della settimana, in tutte le settimane di ogni mese, per tutti i mesi dell’anno.

Anzi, tanto l’una durata, quanto l’altra collocazione sono per loro natura “incerte e variabili” e, quindi, sono necessariamente “autodeterminate” dal singolo “viaggiatore o piazzista”, a seconda del tempo di volta in volta occorrente a “tentare di vendere” un certo prodotto ad un certo cliente, in ragione della frequenza e della consistenza delle ordinazioni raccolte “in copia commissione”, della natura e della dislocazione sul territorio dei “punti di vendita” da presidiare e della complessità delle operazioni di “marketing operativo” da svolgere.

Ciò fermo restando, i “viaggiatori o piazzisti” comunque sono e restano lavoratori subordinati, soggetti alle generali e fondamentali regole del lavoro alle dipendenze e, quindi, tenuti a “mettere a disposizione del datore di lavoro” le loro energie lavorative per un tempo che, per quanto non predeterminabile, non può certo essere infinito e, perciò, deve essere, sia pure in via generale e di principio, almeno “determinabile”.

Fermo restando che ai “viaggiatori o piazzisti” non è applicabile la specifica disciplina contrattuale e di legge dell’orario di lavoro, anche a loro deve essere applicata la norma “generale” che per un verso riconosce a tutti i lavoratori subordinati, ivi compresi i viaggiatori o piazzisti, il diritto a periodi, pur se non predeterminati, giornalieri, settimanali ed annuali di riposo sufficienti alla “ricostituzione delle loro energie psico-fisiche” e che, per converso, vieta di prolungare qualsiasi prestazione di lavoro subordinato, ivi comprese quelle di durata “autodeterminata” dai singoli lavoratori, oltre i limiti temporali che impediscano tale “ricostituzione”.

Perciò ed in sintesi, i viaggiatori o piazzisti non sono soggetti alle disposizioni di legge e del CCNL che regolano l’orario di lavoro, e di cui si tratterà diffusamente subito dopo, ma sono comunque tenuti a rendere la loro pre-



stazione lavorativa per il tempo e nel tempo che, seppure da loro “autodeterminato”, sia comunque e contemporaneamente tale da non pregiudicare l’integrità delle loro energie psico-fisiche e sufficiente allo svolgimento delle mansioni loro affidate ed al conseguimento degli “obiettivi commerciali” loro assegnati, consistano esse mansioni ed essi obiettivi nella realizzazione delle “visite periodiche” alla clientela, in “tentata vendita” o in “copia commissione”, nel “presidio” dei punti vendita di loro competenza, nelle verifiche, nelle valutazioni e nelle rilevazioni di “marketing” loro affidate. E’ evidente quanto labile sia il discrimine che divide la “durata autodeterminata” della prestazione di lavoro dei “viaggiatori o piazzisti” rispettosa dell’integrità delle loro energie psico-fisiche, da quella che tale integrità non rispetti e quali abusi, nell’un senso o nell’altro, possano insistere ed effettivamente insistano su un confine tanto giuridicamente ed organizzativamente sfuggente.

Nei precedenti rinnovi si è più volte tentato di mettere un qualche ordine nella materia, senza troppa convinzione e con ancor meno successo, essenzialmente ragionando sul “diverso” inserimento dei “viaggiatori o piazzisti” nel sistema classificatorio del CCNL e nella rimozione dello “sbarramento” contrattuale che impedisce loro di andare oltre il 2° livello generale e di accedere al Primo Livello Super “non quadri”.

E’ possibile, comunque non si può escludere, che sull’argomento si torni a negoziare in occasione del prossimo rinnovo del CCNL, sia per porre finalmente un argine all’ampio contenzioso che da decenni sorge e prospera a ridosso dell’indeterminatezza e della “approssimativa ed opinabile determinabilità” della durata della prestazione lavorativa dei “viaggiatori o piazzisti”, sia e soprattutto per “accogliere ed organizzare” nel sistema nazionale dell’inquadramento la già obiettivamente intervenuta e pressoché continua evoluzione delle mansioni loro affidate e della professionalità loro richiesta.

Tuttavia, non sembra, il caso di nutrire al riguardo eccessive attese, poiché l’interesse delle “parti nazionali” sul tema è piuttosto scarso, da entrambi i lati del tavolo.

E’ certamente e tradizionalmente scarso l’interesse di Federalimentare e delle Associazioni di Settore “stipulanti”, perché scarso è il numero delle imprese che hanno “viaggiatori o piazzisti” alle loro dirette dipendenze e, soprattutto, perché quelle imprese da sempre regolano in sede aziendale, per lo più con le “dirette rappresentanze dei viaggiatori o piazzisti”, i modi, per quanto consentito i tempi ed in ogni caso gli obiettivi ed i risultati della prestazione lavorativa dei “viaggiatori o piazzisti” loro dipendenti.

Nemmeno dal lato sindacale l’argomento suscita grande attenzione, un po’ perché il numero dei “viaggiatori o piazzisti”, presenti in relativamente poche e soprattutto grandi imprese, è relativamente modesto e tende da tempo a di



minuire, assai più perché le “rappresentanze aziendali” dei “viaggiatori o piazzisti” intendono negoziare direttamente, a livello aziendale e di Gruppo, il trattamento economico e normativo dei loro rappresentati, sia per tenere compiutamente conto della complessità di quel trattamento e della necessità di adattarlo “continuamente” alle esigenze e convenienze commerciali, per definizione diverse, delle diverse imprese, sia e pragmaticamente perché lo hanno finora fatto “con sicuro vantaggio”.

L’art. 25 regola la questione, apparentemente banale, degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, richiamando la relativa disciplina prevista dal R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e dalle sue successive modificazioni ed integrazioni.

Quel R.D. di ormai quasi novant’anni or sono, in buona sostanza, individua le posizioni e le figure professionali la cui prestazione lavorativa non richiede un “impegno assiduo e continuativo” nel lavoro, ovvero consiste soltanto nel custodire beni e locali aziendali o nell’attendere che il loro lavoro sia richiesto.

Sono posizioni e figure professionali le più varie, che vanno dagli autisti ai portinai, dai “cavallanti” agli infermieri ed a tant’altro ancora, alle quali, in quanto addette a mansioni “discontinue” di attesa o custodia, il R.D. 2657 dichiara non applicabili le norme su limiti giornalieri e settimanali dell’orario di lavoro, pari nel 1923, rispettivamente, a 8 e 48 ore.

Nel 1923 – e, sostanzialmente, per i successivi 80 anni – la legge considerava “utile al completamento del normale orario di lavoro” solo il tempo in cui il lavoratore fosse “effettivamente impegnato nello svolgimento delle proprie mansioni”, considerando perciò non “pienamente rientrante” nella ordinaria durata della prestazione lavorativa il tempo intercorrente tra due prestazioni “discontinue”, ovvero impiegato in compiti di semplice attesa o custodia, ritenuti “non di effettivo lavoro”.

Il CCNL ha “recepito” questa particolare normativa, dichiarando “per rinvio alla legge” che i limiti legislativi e contrattuali alla durata giornaliera e settimanale del lavoro non sono applicabili ai dipendenti delle imprese alimentari addetti a mansioni discontinue, di attesa o custodia, individuati, a titolo semplificativo, dall’8° co. del successivo art. 30 negli accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri ed altro del genere, i quali addetti, perciò, potevano esser tenuti ad osservare un orario di lavoro più lungo di quello degli altri dipendenti, la cui durata, non prevista dal CCNL, era ed è rimessa alla contrattazione aziendale.

L’entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003 – di cui si ragionerà più diffusamente – ha radicalmente cambiato questa quasi secolare regolazione dell’orario di lavoro, sotto due punti di vista direttamente ed indirettamente attinenti la regolazione, anche contrattuale, delle mansioni discontinue, di attesa e custodia.



In primo luogo perché considera “parte a pieno titolo del normale orario di lavoro” il tempo in cui il lavoratore sia “presente al lavoro ed a disposizione del datore di lavoro”, ivi naturalmente comprendendo il tempo intercorrente tra due attività “discontinue” e quello impiegato nei compiti di attesa e di custodia affidati dal datore di lavoro ai suoi dipendenti.

Poi perché supera la “definizione per legge” del normale orario di lavoro – in precedenza fissato a 8 ore giornaliera ed a 48, poi ridotte a 40, ore settimanali – e la sostituisce con la fissazione dei “periodi minimi e solo eccezionalmente derogabili di riposo” che devono intercorrere tra due prestazioni giornaliere di lavoro e che debbono essere garantiti settimanalmente ai lavoratori.

Questi “periodi minimi di riposo” sono dovuti a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi quelli adibiti a mansioni discontinue, di attesa o custodia.

Pertanto, dal 2003 è venuta sostanzialmente meno la “peculiarità” di tali mansioni e della regolazione della loro durata “in deroga” ai limiti giornalieri e settimanali dell’orario di lavoro, in quanto tutti i dipendenti dell’impresa – ivi compresi gli addetti a mansioni discontinue, di attesa o custodia – possono essere tenuti, nei casi previsti e consentiti, a prolungare la durata giornaliera e settimanale del lavoro oltre le 8 e le 40 ore, rispettivamente, previste dalla precedente legislazione.

Così come a tutti i dipendenti dell’impresa – ivi compresi gli addetti a mansioni discontinue, di attesa e custodia – sono dovuti, salve le “eccezioni” di legge o di contratto, i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti dal D.Lgs. 66/2003 e di cui meglio si ragionerà in seguito. Ciò non vuol dire che la durata giornaliera e settimanale del lavoro degli addetti a mansioni discontinue, di attesa o custodia debba di necessità essere identica a quella di tutti gli altri dipendenti.

Al contrario, proprio perché la legge non fissa la durata né minima, né massima della loro prestazione lavorativa, la contrattazione collettiva può abbastanza liberamente prevedere l’una e l’altra, col solo limite del rispetto dei periodi minimi “di legge” del riposo giornaliero e settimanale.

Fermo in ogni caso restando che, in applicazione della “nuova definizione dell’orario di lavoro” introdotta dal D.Lgs. 66/2003, tutto il tempo in cui gli addetti a mansioni discontinue, di attesa o custodia sono “presenti al lavoro ed a disposizione dell’impresa” rientra nel loro “ordinario o straordinario” orario di lavoro e deve essere di conseguenza retribuito.

Attualmente, la “normale durata” delle attività discontinue, di attesa o custodia è fissata in sede aziendale, in quanto il CCNL tace sull’argomento, in modi e misure ovviamente difforni, per cui “simmetricamente difforme” è il confine che nelle diverse imprese divide le “prestazioni ordinarie e straordinarie” di lavoro discontinuo, di attesa o di custodia.

Potrebbe essere opportuno, anche se non “negozialmente facile”, prevedere



nel CCNL almeno la “normale durata” di tali prestazioni, salve in ogni caso le differenti pattuizioni aziendali “di maggior favore”, per introdurre in questa materia almeno qualche “generale criterio di uniformità”.

L’argomento, infatti, si presta a sviluppi ed interpretazioni che potrebbero rivelarsi preoccupanti, soprattutto sotto il riguardo della individuazione e della regolazione delle “nuove mansioni discontinue”.

Infatti, se è relativamente facile individuare le mansioni di semplice “attesa o custodia”, le tecnologie di produzione e la più efficiente organizzazione del lavoro hanno moltiplicato, anche nell’industria alimentare, le attività e le prestazioni lavorative che non richiedono “il costante ed assiduo impegno” degli addetti, almeno non nel senso letterale ed “oggettivo” del termine.

L’alimentazione degli impianti è di solito e quasi per definizione “discontinua”, come assai spesso, se non sempre, lo è la “manutenzione fuori linea” – peraltro richiamata nello stesso R.D. 2657 del 1923 – e, “più o meno discontinue” sono le mansioni degli addetti ai macchinari “a controllo numerico”, riguardino la verifica di eventuali disfunzioni, del rispetto dei programmi di produzione o di altro ancora.

Tutte queste “attività e mansioni” potrebbero – all’interpretazione “giuridicamente letterale ed oggettiva” – esser considerate in tutto o in parte “discontinue” e, attesa l’attuale formulazione dell’art. 25, ricomprese nella “indefinita disciplina” prevista dal richiamo al tuttora vigente, per quanto largamente superato, R.D. 2657/1923.

Perciò, è certamente utile individuare nel CCNL le posizioni e le figure professionali “davvero discontinue”, rendendo più vincolante, meno aleatoria ed aperta ad ogni interpretazione l’elencazione “puramente esemplificativa” utilizzata dall’8° co. dell’art. 30.

In buona ed ultima conclusione, due “indirizzi nazionali di uniformità” potrebbero e forse dovrebbero essere convenuti sul tema, per definire, almeno in via di principio, la durata massima, meglio se anche minima, delle prestazioni discontinue, di attesa o di custodia e per individuare meno genericamente di quanto al momento non sia le attività, le posizioni e le figure professionali “contrattualmente discontinue”.



Capitolo VI

Classificazione del personale







L'art. 26, in primissima battuta, richiama "l'inquadramento unico" del personale, una "innovazione politica", prima ancora che contrattuale, che agli inizi degli anni '70 del secolo scorso "rimosse" la "separazione normativa" tra impiegati ed operai formalizzata dalla legislazione del 1923, di fatto risalente ai "concordati di tariffa" di fine '800 e conclusivamente sancita nel Libro del Lavoro del Codice Civile approvato nel 1942.

Dopo oltre quarant'anni, questa "innovazione" sembra e ragionevolmente è "acquisita e scontata", ma all'epoca fu uno dei pochi contenuti "quantomeno semi-rivoluzionari" della largamente presunta, fortemente declamata, spesso poco e più spesso mal realizzata "rivoluzione dell'autunno caldo".

Alla fine degli anni '60 del '900, infatti, i lavoratori privati e gli stessi dipendenti pubblici erano inquadrate in una miriade di categorie, livelli e posizioni retributive che, tanto per fare un esempio, nelle Ferrovie dello Stato erano circa 190 e nelle imprese manifatturiere erano pressoché sempre più di 100.

"L'inquadramento unico" ricompose questa sovente ingovernabile e praticamente sempre indecifrabile "complessità" in 7, qualche volta 8 e quasi mai più di 10 "livelli" e nelle corrispondenti "declaratorie" dei rispettivi "contenuti e profili professionali".

Per cui, una volta valutato il contenuto e verificato il profilo professionale delle mansioni effettivamente svolte da ciascun lavoratore, il suo "inquadramento" nel corrispondente livello è divenuto, e tuttora contrattualmente è, se non "automatico", almeno più obiettivo e razionale, rimuovendo così, ed "in via almeno semi-rivoluzionaria", l'immensa discrezionalità prima concessa ai datori pubblici e privati di lavoro nel distribuire i propri dipendenti in una gamma di posizioni professionali e retributive tanto abnorme, da prestarsi ad ogni sperequazione e ad ogni abuso.

L'art. 26 è parte e frutto della "semi-rivoluzione" di un quarantennio fa, ne ha tutti i pregi e ne ha subito tutte le manchevolezze, soprattutto "l'appiattimento salariale" spinto, tra gli anni '70 e '90 del secolo passato, ad estremi insostenibili dalla "scala mobile a punto unico" e dalla "forte progressività fiscale" introdotta nel 1973, l'una e l'altra sovralimentate dall'inflazione "a due cifre" innescata dai successivi "shock petroliferi" del 1972 e 1978.

L'inquadramento unico dell'industria alimentare, però, ha talune peculiarità tutte sue e che tutte si riassumono nella "sostanziale genericità" delle relative declaratorie e nella grande flessibilità della relativa classificazione dei lavoratori negli 8 livelli previsti.

Questa "peculiarità" – da taluni considerata, a torto, un difetto – è, al contrario, il "pregio tipico ed originale" del sistema dell'inquadramento professionale nell'industria alimentare, per varie ed ottime ragioni.

Innanzitutto perché l'estrema varietà, la diffusa complessità e la stessa "la



tente contraddittorietà” della produzione e della lavorazione degli alimenti non ammetterebbero sistemi “rigidi ed assolutamente uniformi” di classificazione del personale, che pretendessero di imporre criteri e parametri di valutazione e di classificazione della professionalità rigorosamente ed ottusamente eguali a sé stessi, apoditticamente identici per le produzioni stagionali e non stagionali, per prodotti “standardizzati o tipici”, per organizzazioni produttive e del lavoro ad assolutamente diverso “grado di complessità”, per impianti e tecnologie di produzione assai differenti.

Questa “peculiarità” ovviamente si presta, anzi, necessariamente comporta difformità nella classificazione di mansioni analoghe e persino sostanzialmente equivalenti, come è il caso – per fare qualche banale ed emblematico esempio – dei carrellisti, dei fornai, dei manutentori, degli addetti al confezionamento, dei conduttori e di molti altri, il cui inquadramento varia nelle diverse aziende dal 4°, talora persino dal 5°, livello alla 3° A, pur a sostanziale parità di mansioni svolte e di professionalità acquisita.

Questo può esser considerato – si ribadisce, a torto – un “difetto di principio”, se non “ideologico”, in quanto contraddice il criterio della “parità di inquadramento” a parità di lavoro”.

Ma proprio questo criterio è poco o niente applicabile nell’industria alimentare, quantomeno nella sua “pura e dura formulazione ideologica”, perché il pur “eguale lavoro” reso da un confezionatore, da un manutentore, da un conduttore, da un carrellista o da altri ancora in imprese dell’alimentazione diverse, per definizione risponde ad esigenze produttive ed a vincoli organizzativi differenti.

A seconda che i prodotti da manipolare ed immagazzinare siano o meno deperibili, più o meno stagionali, che gli impianti da condurre e mantenere siano più o meno complessi e “tecnologicamente sofisticati”, che il lavoro sia o meno organizzato in turni ed a “scorrimento dei riposi” ed in ragione di molte altre ed altrettanto rilevanti “variabili”.

Tutto ciò premesso, è di scarso interesse analizzare nel singolo dettaglio le diverse declaratorie previste per ogni livello di inquadramento dall’art. 26, la cui “intrinseca flessibilità” non si presta a considerazioni, tantomeno a conclusioni “certe ed inderogabili” in ordine alla rigorosa corrispondenza tra le mansioni svolte, la professionalità posseduta o acquisita e la “classificazione contrattuale” dei lavoratori.

Meglio ribadire l’inopportunità, se non l’impossibilità – testimoniata dall’insuccesso dei tentativi compiuti, sia pure senza troppa convinzione, in più di un successivo rinnovo – di “metter negozialmente mano” all’art. 26, men che mai per “ingabbiarlo” in criteri rigidi e vincolanti di corrispondenza delle mansioni e della professionalità alla collocazione in questo o quel livello, facendo così venir meno le “flessibilità di inquadramento” tradizionali, utili e persino necessarie nell’industria alimentare.



Ciò non vuol dire che nulla possa o debba “esser toccato”, questa o quella declaratoria può certamente e, forse, ragionevolmente deve essere “aggiornata” all’evoluzione delle professionalità e dei modi della produzione, l’inquadramento dei “viaggiatori o piazzisti”, come già accennato e meglio si argomenterà, deve essere radicalmente modificato, il sistema degli “inquadramenti economici intermedi” costruito in quasi tutte le maggiori imprese attorno agli “accordi sullo sviluppo professionale” deve essere “legittimato e sostenuto” dal CCNL più e meglio di quanto non faccia la generica, persino criptica formulazione del 2° e del 3° co. dell’art. 30 bis.

Sempre e comunque salvaguardando, se del caso valorizzando la “peculiare ed indispensabile” flessibilità del sistema di classificazione dei dipendenti dell’industria alimentare.

L’art. 27 è, per così dire, un “corollario” dell’art. 26, in quanto disciplina il “passaggio di livello per mutamento di mansioni”, applicando e migliorando le disposizioni di legge – tutte riassunte nelle successive modifiche dell’art. 2103 del Codice Civile – che sanciscono il diritto del lavoratore all’inquadramento professionale e retributivo nel livello “corrispondente” alle mansioni effettivamente svolte ed alla professionalità posseduta al momento dell’assunzione o successivamente acquisita.

A “corollario del corollario”, le due righe dell’art. 28 chiariscono sommariamente quando ed a quali condizioni il lavoratore che svolga mansioni proprie di più di un livello abbia diritto all’inquadramento nel più elevato di tali livelli.

Tutto contrattualmente molto semplice, le disposizioni inderogabili di legge in materia sono rigorosamente rispettate, pur se non esplicitamente richiamate, migliorandone sensibilmente il contenuto “in senso più favorevole ai lavoratori”.

Tuttavia, gli stessi “margin di flessibilità” che non consentono “corrispondenze rigide ed ovunque eguali a sé stesse” tra le mansioni svolte in diverse imprese alimentari e l’inquadramento in un preciso livello professionale, impediscono, per ovvia conseguenza, sia il “rigoroso ed obiettivo accertamento” dell’appartenenza o meno delle mansioni svolte a più livelli professionali e, quindi, anche la “valutazione certa” delle mansioni sulle altre “prevalenti”. In questi e su questi “margin di flessibilità”, perciò, si è sempre esercitata e tuttora si esercita la contrattazione ed il confronto in azienda, con ovvio “vantaggio politico” per le strutture sindacali nei luoghi di lavoro e con altrettanto “vantaggio professionale ed economico” per i lavoratori, che assai spesso, soprattutto nelle imprese “meglio presidiate” dal sindacato, riescono ad ottenere “inquadramenti di maggior favore”, componente essenziale e “negozialmente irrinunciabile” del relativamente migliore trattamento economico e, sotto questo profilo, normativo dei lavoratori alimentaristi, rispetto alla maggior parte degli altri dipendenti dell’industria manifatturiera.



Una ottima ragione in più per “maneggiare il meno possibile” e comunque con estrema cautela il sistema della classificazione professionale previsto dal CCNL e consolidato dalla generalmente positiva esperienza.

L’art. 29, che conclude il Capitolo, è più che altro una “dichiarazione di buona volontà”, con “scarso e sparso seguito negoziale” nel CCNL.

Un “seguito” che, viceversa, c’è stato e continua ad esserci nella contrattazione integrativa, tanto che “la formazione e l’istruzione professionale” è ormai un contenuto strategico di quasi ogni accordo aziendale e di Gruppo, con risultati praticamente sempre soddisfacenti ed in diversi casi obiettivamente “di successo”.

Quindi, la “dichiarazione” dell’art. 29 sta bene al suo posto, perché danni non ha certamente fatti e più di qualche “buon esito negoziale” lo ha avuto, pur se un qualche suo collegamento con le altre disposizioni del CCNL sul tema di sicuro non nuocerebbe.

Se non altro per meglio ordinare e rendere più comprensibile una parte estremamente importante della contrattazione nazionale ed articolata di categoria, attualmente sparsa, più che distribuita, in varie e per lo più sordinate disposizioni del CCNL, ognuna delle quali ne affronta e ne regola, spesso in modo più che soddisfacente, un particolare aspetto, senza, tuttavia, dar loro un “quadro contrattuale d’insieme”



