



Giampiero Sambucini

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





*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 terziazizzazioni

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



Capitolo IX

Trattamento economico, indennità varie







L'Art. 50 è “sostanzialmente procedurale”, in quanto disciplina le “modalità di corresponsione della retribuzione”, ampiamente e dettagliatamente regolate dalla legge, limitandosi di fatto a richiamare e “legittimare” a livello nazionale le vigenti “consuetudini aziendali” nella redazione delle “buste paga”. Potrebbe, quindi sembrare una clausola di scarso rilievo, quasi “burocratica”, ma così non è.

Innanzitutto perché quelle “modalità di corresponsione” necessariamente riflettono la complessità della struttura della retribuzione, formata da un gran numero di “voci” diverse, erogate e da erogare in ragione dei vari ed altrettanto complessi “modi” della prestazione di lavoro, talora regolati dalla legge, talaltra previsti dagli accordi collettivi, in misura che varia da azienda ad azienda e di rinnovo in rinnovo.

Poi perché, nel redigere la busta-paga, l'impresa è tenuta ad una serie di adempimenti “di rilievo pubblico” strettamente inerenti la corresponsione della retribuzione ai suoi dipendenti, in quanto è tenuta, nella qualità di “sostituto d'imposta”, a trattenere dalla retribuzione dei lavoratori e versare quanto da loro dovuto all'Erario, come da quella stessa retribuzione deve trattenere e versare i contributi sociali dovuti dai lavoratori agli Istituti previdenziali ed assicurativi.

Infine perché le modalità di corresponsione della retribuzione non sono “giuridicamente neutre”, anzi pongono e sottintendono “questioni giuridiche” di una qualche complessità, spesso frutto di ritardi legislativi, poco corretti e non sempre “correggibili” dalla contrattazione collettiva.

Infatti e per fare un “macroscopico esempio”, la legge tuttora impone di assolvere alle obbligazioni “pecuniarie” tramite “moneta avente corso legale in Italia”, cioè “in euro contanti” e non con assegni o bonifici bancari, che hanno la ben diversa natura giuridica di “titoli di credito”.

La contrattazione collettiva non può certo modificare la vigente legislazione sui modi “legali” di adempimento delle obbligazioni, ma ben potrebbe promuovere ed organizzare, a scanso di strumentalizzazioni, la individuale adesione dei lavoratori alla “consuetudine aziendale” del pagamento della retribuzione “a mezzo assegno o bonifico bancario”.

Al di là di simili dettagli, le “modalità di corresponsione della retribuzione” comunque e per legge prevedono la redazione di un “prospetto”, la “busta-paga”, in cui siano riportate tutte le voci corrisposte e tutte le trattenute operate mensilmente in riferimento alla retribuzione mensile di ciascun lavoratore, ivi comprendendo, in forza della Nota a Verbale inserita nell'ultimo rinnovo, l'indicazione delle agevolazioni fiscali eventualmente applicate.

Operazione, si ribadisce, assai complessa, che non sempre le imprese alimentari possono o vogliono “realizzare in proprio”.

Le piccole, talora medie aziende alimentari, infatti, per lo più non dispongono



di Uffici o Servizi Amministrativi così consistenti e “strutturati” da poter “gestire” tutti gli adempimenti “retributivi, previdenziali e fiscali” necessari alla corretta redazione delle buste paga, per cui assai spesso affidano tale redazione ed i relativi adempimenti a consulenti del lavoro o commercialisti esterni, non sempre all’altezza del compito.

Le imprese ed i Gruppi di maggior dimensione, dal canto loro, sempre più di frequente “terziarizzano” la redazione delle buste paga ed i connessi adempimenti, non perché incapaci di provvedervi, ma al dichiarato scopo di “ridurre e razionalizzare” i loro costi amministrativi, affidando l’una redazione e gli altri adempimenti a società, “più e meno specializzate”, non di rado straniere e con sede all’estero, non sempre in grado di gestire correttamente la assai complessa struttura della retribuzione italiana.

Questo duplice e solo in apparenza opposto fenomeno è causa di un crescente numero di “errori”, quantomeno di “inesattezze” nella compilazione delle buste paga, la cui varietà è praticamente infinita, correndo dalla mancata corresponsione di indennità e maggiorazioni all’insufficiente accantonamento al TFR, dalla omessa applicazione delle agevolazioni fiscali spettanti al lavoratore al mancato pagamento dei riposi o dei ROL non goduti ed a molto altro ancora.

Naturalmente, non è sempre facile, anzi è quasi sempre difficile “riconoscere” simili errori o inesattezze del genere, il cui riscontro richiede sempre l’esatta conoscenza della regolazione contrattuale e di legge della retribuzione e talora calcoli piuttosto complessi ed estesi a più periodi di paga, per cui e non a caso la “lettura della busta paga” è il primo “intervento formativo” assicurato ai delegati sindacali e la “forma di assistenza sindacale” loro richiesta con maggior frequenza.

Ciò detto, l’art. 50 non si presta ad interventi negoziali di grande rilievo, tantomeno alla sostituzione delle “consuetudini aziendali” con “modalità di corresponsione della retribuzione” identiche per tutte le aziende alimentari.

Sulle “modalità di corresponsione della retribuzione”, tuttavia, la contrattazione nazionale può e ragionevolmente deve intervenire “in via indiretta”, semplificando e razionalizzando la “struttura contrattuale” della retribuzione, di quanto necessario e per quanto possibile, al fine di rendere la busta paga meno inutilmente complessa e più facilmente “legibbile”.

La “struttura contrattuale” della retribuzione è minuziosamente descritta nei successivi articoli di questo capitolo, che disciplinano tutte le “voci nazionali” della retribuzione dei lavoratori alimentari.

Prima di entrar nel loro merito, sono indispensabili, di sicuro utili, alcune sommarie “considerazioni preliminari”, e solo in apparenza terminologiche, sulla struttura della retribuzione in generale e sulle “voci” che la compongono. Le quali “voci” si distinguono, innanzitutto, in “fisse” – alla cui corresponsione i lavoratori hanno diritto a prescindere dalla “quantità e qualità”



del lavoro effettivamente prestato e persino ove dal lavoro siano assenti “con diritto alla retribuzione” - “variabili”, la cui erogazione è subordinata alla effettiva presenza al lavoro e proporzionata al modo, al tempo ed al luogo in cui la prestazione lavorativa sia effettivamente resa.

Le “voci” della retribuzione, poi, sono “nazionali”, se regolate esclusivamente dal CCNL, senza alcun possibile intervento della contrattazione di secondo livello, ed “aziendali”, ove previste soltanto da accordi di secondo livello, ovvero e come più di frequente accade, nel caso quegli accordi aziendali, di Gruppo, eccezionalmente territoriali intervengano su “voci nazionali” della retribuzione, in primo e più diffuso luogo per aumentarne l’importo stabilito dal CCNL e/o per modificarne criteri, condizioni e modalità di corresponsione.

Infine e più empiricamente, alcune “voci della retribuzione” sono “generali”, perché egualmente dovute a tutti i lavoratori alimentaristi, indipendentemente dalla diversa qualifica posseduta e dalle differenti mansioni effettivamente svolte, mentre altre sono “specifiche” di particolari posizioni di lavoro o figure professionali, come è il caso, tanto per fare qualche banale esempio, delle “provvigioni” dovute soltanto ai “viaggiatori o piazzisti”, ovvero della quasi sterminata serie di indennità “settoriali” ovvero “di disagio”, corrisposte solo agli addetti a particolari settori della produzione alimentare, ovvero a mansioni particolarmente “disagevoli”.

La “voce” fissa, nazionale e generale “per eccellenza” della retribuzione è il “minimo tabellare mensile” disciplinato dall’art. 51, che, in estrema sintesi, definisce e misura l’ammontare “minimo inderogabile” della retribuzione mensile dovuta, in ragione del rispettivo livello di inquadramento, a qualsiasi dipendente da imprese alimentari, un “ammontare”, peraltro, costituzionalmente “necessario e sufficiente” ad assicurare ai lavoratori alimentaristi ed alle loro famiglie “una esistenza libera e dignitosa”. La giurisprudenza, da ormai molti decenni, ha stabilito che i “minimi tabellari” previsti dai contratti nazionali di categoria sono il “criterio di concreta commisurazione” della “retribuzione equa e sufficiente” che la Costituzione impone di assicurare ad ogni lavoratore alle dipendenze.

Di conseguenza, tutte le imprese alimentari – pur ove decidano, come è loro facoltà, di non applicare ai propri dipendenti né il CCNL, né alcun altro accordo collettivo – comunque devono ai loro dipendenti assicurare un “trattamento economico mensile” innanzitutto proporzionato alla quantità e qualità del loro lavoro e, comunque, non inferiore ai “minimi tabellari” previsti dall’art. 51.

Tutto ciò sinteticamente premesso, l’art. 51 è in apparenza estremamente semplice, consistendo nella “tabella” in cui è riportato, per ciascun livello dell’inquadramento contrattuale, il corrispondente importo della retribuzione minima mensile e, appunto, “tabellare”, nonché il suo variare nel corso della



vigenza del CCNL, in applicazione e funzione degli “aumenti” della retribuzione “minima mensile” convenuti in occasione del suo rinnovo.

La negoziazione degli aumenti della retribuzione minima “tabellare” mensile, quindi, è il “baricentro politico” di ogni trattativa di rinnovo del CCNL, sul quale soprattutto ne viene misurato e valutato l’esito sindacale e, per ovvie e conseguenti ragioni, è una delle ormai non più moltissime “materie esclusive” della contrattazione in sede nazionale.

I “modi” e, in talune circostanze, gli “esiti” del negoziato sugli aumenti della retribuzione tabellare – semplicemente ed un po’ semplicisticamente definito, nel gergo del sindacato, il “negoziato sul salario” – sono stati diversissimi nel corso dell’esperienza contrattuale successiva alla Costituzione Repubblicana, iniziata quando la “libertà sindacale” sancita dall’art. 39 ha sostituito il precedente ordinamento “corporativo”, sostanzialmente “di diritto pubblico” e pochissimo “libero”.

Procedendo per sommi capi, nell’immediato dopoguerra la contrattazione salariale è stata soprattutto interconfederale, non esistendo all’epoca una compiuta struttura di sindacati nazionali di categoria, ed essenzialmente volta da un canto ad “armonizzare” le retribuzioni corrisposte – pur a parità di lavoro ed addirittura in “valuta” differente – al Nord ed al Sud del Paese, appena “riunificati” nella neonata Repubblica, dall’altro ad “adeguare automaticamente” – con diversi e successivi meccanismi di indicizzazione – i salari al forte e continuo aumento del prezzo dei beni di prima necessità, in parte ereditato dall’inflazione degli anni di guerra, in parte dovuto alla “nuova parità fissa” della lira al dollaro seguita agli accordi di Bretton Woods.

Non a caso, infatti, i primi meccanismi di indicizzazione dei salari presero il nome di “caro pane” e “caro vita”, mentre il “razionamento” dei beni di primissima necessità e la “tessera” per l’acquisto dei prodotti alimentari, l’uno e l’altra “lascito” del periodo di guerra, alla guerra sono, sia pur blandamente e sempre più formalmente sopravvissuti fino quasi agli inizi degli anni ’50 del secolo scorso.

Nei quali anni ’50 la contrattazione del salario è divenuta progressivamente “di categoria” ed i meccanismi di indicizzazione sono diventati più stabili ed omogenei, fino a prendere la forma della “indennità di contingenza”, definitivamente superata – dopo laceranti discussioni politiche e conflitti nel sindacato – solo una trentina di anni dopo e di cui si ragionerà più diffusamente a proposito della “traccia” che ne resta anche nel vigente CCNL.

In poche parole, la contrattazione “nazionale” del salario negli anni ’50 e ’60 del 1900 si è svolta, con esito alterno, essenzialmente sulla base dei “rapporti di forza” nella “logica sindacale” per cui il miglioramento delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro è “ragione politicamente diretta” della capacità del sindacato di “organizzare, promuovere e realizzare il conflitto sociale”.



Negli anni '60 il sindacato, pur tra molti dissensi, ha iniziato a negoziare il salario non solo a livello nazionale di categoria, ma anche e progressivamente a livello aziendale, esercitando in azienda la "specificità conflittualità" propria dei "rapporti di forza" nei diversi luoghi di lavoro.

La contrattazione salariale "in ragione della ed in proporzione alla conflittualità sindacale ha toccato il suo punto di maggior "gloria" nel corso "dell'autunno caldo" e nei rinnovi contrattuali, a cominciare da quello dei metalmeccanici, dei primissimi anni '70 del 1900, ottenendo aumenti dei "minimi tabellari" – all'epoca obiettivamente modesti e talora miseri – in percentuale a due cifre, non di rado prossima al 40 o 50% del precedente importo.

In quegli stessi anni '70 anche l'inflazione ha toccato le due cifre, per lunghi periodi superiori al 20%, sotto la congiunta pressione dell'abnorme aumento dei costi petroliferi e, seppure in minor misura, della "spinta salariale" alimentata dai rinnovi contrattuali nazionali ed aziendali, mentre la congiunta e contestuale pressione della fortissima progressività fiscale introdotta nel 1973 e degli aumenti contrattuali "ideologicamente eguali per tutti", "appiattiva" le retribuzioni nette a valori sempre meno ragionevoli e sostenibili.

Nel frattempo, la crescita dei salari nominali, contribuendo ad alimentare la più che proporzionale crescita dell'inflazione, anche contribuiva a ridurre il valore reale, innescando, per di più, un processo di "sostituzione" del capitale al lavoro che all'epoca spinse il tasso della disoccupazione a livelli mai prima di allora raggiunti in tempo di pace.

Nei successivi anni '80 sono iniziati i tentativi di razionalizzare le politiche salariali, in primo e più urgente luogo per contenere le spinte inflative, poi e su un più ampio orizzonte per ridurre le indicizzazioni del salario e restituire "spazio" alla negoziazione salariale, da quelle indicizzazioni ormai "soffocate".

A febbraio 1984 l'accordo "separato" sulla predeterminazione degli "scatti" della contingenza causò la dissoluzione della Federazione Unitaria, mentre la quasi contestuale "riforma" del sistema fiscale attenuò la progressività del prelievo ed i successivi rinnovi contrattuali iniziarono a "riparametrare" gli aumenti ed a commisurarne l'ammontare all'andamento della produttività del lavoro.

In buona sostanza, nella seconda metà degli anni '80 dell'altro secolo, il sindacato, sia pure tra discussioni e contraddizioni assai aspre, ha cominciato a negoziare il salario non più soltanto in base ai "rapporti di forza" ed alla relativa "capacità di conflitto", ma anche in ragione di "criteri oggettivi" e di "obiettivi condivisi" di politica sociale ed economica.

Il cammino all'epoca intrapreso è stato lungo, tortuoso ed accidentato, a luglio del 1993 ha consentito il praticamente definitivo superamento delle in-



dicizzazioni salariali e la individuazione del “tasso programmato di inflazione” come criterio e limite obiettivo, condiviso, automatico e “sostanzialmente contabile” di commisurazione degli aumenti salariale “ammissibili” in sede di contrattazione nazionale.

L’idea era teoricamente buona, certamente ebbe negli anni immediatamente successivi al 1993 importanti effetti, soprattutto “d’annuncio”, di contrasto all’inflazione, ma è stata assai poco fedelmente “messa in pratica”, soprattutto dove e quando i “rapporti negoziali di forza” hanno consentito al sindacato di “sottrarsi” ai vincoli ed ai limiti del “tasso programmato dell’inflazione”.

Molti tra i rinnovi contrattuali dei 15 e passa anni successivi al 1993 – ivi ed in particolare compreso quello dell’industria alimentare – hanno chiesto ed ottenuto aumenti salariali superiori, spesso ben superiori al “tasso programmato dell’inflazione” di volta in volta individuato, anche profittando delle non poche “scappatoie” consentite dal complesso e tutt’altro che perfetto meccanismo di “determinazione contabile” degli aumenti salariali nazionali “compatibili” con il tasso programmato dell’inflazione per il corrispondente periodo di vigenza contrattuale.

A gennaio 2009 un accordo interconfederale, malauguratamente “separato”, ha riformato la struttura della contrattazione collettiva, tra l’altro commisurando gli aumenti “ammissibili” delle retribuzioni nazionali ad un indice, l’IPCA, estremamente più semplice ed assai più difficilmente eludibile del relativamente “elastico” ed obiettivamente “astratto” tasso programmato dell’inflazione.

Il precedente rinnovo del CCNL, concluso nella primissima ed incerta “fase di sperimentazione” dell’IPCA, ha “conciliato l’inconciliabile”, aggiungendo al “normale” aumento contrattuale, rigorosamente entro i confini dell’IPCA per la “normale” vigenza triennale del CCNL, un ulteriore aumento salariale “a valere” per il periodo di “prolungamento” di quella stessa vigenza.

Il prossimo rinnovo del CCNL non potrà ragionevolmente ricorrere ad “espedienti” del genere e, con ogni probabilità, gli aumenti dei “minimi tabellari” di cui all’art. 51 non potranno granché sfuggire ai limiti dell’IPCA, il cui andamento, tuttavia, non è uniforme nel tempo ed univoco negli effetti economici, in quanto – al consistente e repentino aumento dei costi energetici e della “quota importata” dell’inflazione – il valore dell’IPCA, quasi per definizione, è proporzionalmente inferiore all’effettiva crescita dei prezzi al consumo e del costo della vita, mentre, ove costi energetici ed inflazione importata tendano a diminuire, il valore dell’IPCA altrettanto proporzionalmente sarà più consistente della crescita dei prezzi al consumo e del costo della vita, come sembra possa verificarsi per almeno buona parte del prossimo triennio. La “salvaguardia del potere d’acquisto dei salari”, perciò, non



può più essere garantita – seppur mai lo sia stata – dai soli aumenti salariali nazionali, ma è affidata al “combinato disposto” della contrattazione di primo e di secondo livello e, soprattutto, alla “valorizzazione” ed al “rafforzamento” dell’altro rispetto all’uno.

Del resto, la “valorizzazione” della contrattazione aziendale e di Gruppo “anche” del salario è nei fatti, prima ancora che nei documenti o negli avvisi comuni e negli accordi che la prevedono e, talora un po’ ritualmente, ne declamano il “valore politico”.

Infatti, man mano che gli aumenti “nazionali” del salario sono stati “limitati” dal rispetto di criteri e parametri obiettivi e più o meno codificati – ne gli uni comprendendo la produttività del lavoro, il tasso di crescita dell’economia, l’andamento congiunturale del settore e quant’altro del genere, ne gli altri il saggio programmato dell’inflazione e, al momento, l’IPCA – la contrattazione aziendale delle retribuzioni, assai meno vincolata, ha dato “esiti economici” di maggior rilievo.

Tanto per stare ai più recenti avvenimenti, l’aumento dei minimi tabellari “mediamente” concordato nell’ultimo rinnovo del CCNL e distribuito lungo tutti i tre anni e passa della sua “vigenza prolungata”, ha contribuito alla salvaguardia del “valore reale del salario” considerevolmente meno dell’anche relativamente modesto aumento di una maggiorazione o di una indennità aziendali, il cui “valore netto mensile”, peraltro e nei limiti di legge, è assistito dalla tassazione agevolata al 10%, che la Nota a Verbale all’art. 50 impone alle aziende di applicare “con cadenza mensile” ai dipendenti che ne abbiano diritto.

La prima Dichiarazione comune in calce all’art. 51 riguarda la somma corrisposta “una tantum” ai lavoratori “a copertura” dell’intervallo che ha separato la scadenza del precedente CCNL dalla sottoscrizione del suo rinnovo e, quindi, si spiega e si commenta da sola.

Più complessa è la seconda Dichiarazione Comune, volta a predeterminare l’importo da corrispondere ai lavoratori per ogni punto percentuale di incremento delle retribuzioni da concordare nel prossimo rinnovo del CCNL.

Questo importo, in gergo “valore-punto”, rappresenta – o, almeno, dovrebbe rappresentare – l’ammontare “medio” della retribuzione nell’industria alimentare al quale applicare e sul quale calcolare l’aumento contrattuale “compatibile” con l’andamento dell’IPCA per il prossimo triennio.

Il “valore-punto” è stato finora assai approssimativamente e con grande elasticità utilizzato nei rinnovi del CCNL successivi al 1994 per eludere, nel minimo “ampliare” i vincoli del tasso programmato dell’inflazione, ma non è per nulla certo che possa essere usato con altrettanta disinvoltura per calcolare l’aumento della retribuzione “nazionale” consentito dalla ben più stringente applicazione dell’eventualmente meno favorevole andamento dell’INPCA per i trienni a venire.



Quanto al crescente peso della retribuzione aziendale, rispetto a quella nazionale, è ovvio che l'una viene effettivamente percepita solo dai lavoratori alle dipendenze di imprese che attuino la contrattazione di secondo livello e, tra loro, soltanto da quanti svolgano le mansioni o rendano le prestazioni che danno titolo alla corresponsione dell'indennità e delle maggiorazioni convenute in sede aziendale.

A ben vedere, il dibattito "politico-idrologico" sul ruolo relativo e rispettivo del CCNL e dei contratti integrativi sta tutto qui.

Una parte del sindacato, infatti e da tempo ritiene che sia compito politico della contrattazione nazionale di categoria assicurare gli "eguali trattamenti economici e normativi" di tutti i lavoratori del settore, dipendenti da grandi o meno grandi imprese, da aziende in buona o meno buona salute economica, ovvero che siano o meno adibiti a mansioni che comportino l'erogazione di particolari indennità e maggiorazioni e, persino, che siano o meno effettivamente presenti al lavoro.

Questa parte del sindacato, di conseguenza, privilegia – e fin dagli anni '60 del secolo scorso ha privilegiato – la contrattazione nazionale rispetto a quella articolata, gli aumenti salariali "destinati a tutti" e meglio se "eguali per tutti", piuttosto che la remunerazione del lavoro effettivamente prestato e delle particolari modalità in cui viene reso.

Una diversa parte del sindacato, anni addietro minoritaria, via rapidamente crescente, ritiene che la produttività possa essere meglio contrattata e più efficacemente tradotta in maggior aumento delle retribuzioni nel "luogo economico" in cui effettivamente si realizza e concretamente si può "misurare", vale a dire l'azienda e, in casi particolari come l'agricoltura o l'edilizia, il territorio.

Ne consegue che la "valorizzazione della contrattazione di secondo livello" comporta l'accettazione, addirittura la negoziazione di trattamenti economici "diversi" all'interno della stessa categoria, migliori nelle imprese in cui vengano negoziati accordi aziendali rispetto a quelle prive di accordi integrativi, più elevati per i lavoratori che usufruiscono di indennità e maggiorazioni contrattate in azienda e più modesti per i dipendenti della medesima azienda che a tali indennità e maggiorazioni non abbiano titolo.

Questi sono, in estrema ed un po' brutale sintesi, i "termini politici" del dibattito sul "ruolo relativo" della contrattazione nazionale e di quella articolata, di equilibrio tra l'eguale retribuzione nazionale di categoria ed i differenti trattamenti economici aziendali.

Un dibattito che l'accordo "separato" del 22 gennaio 2009 ha risolto in primo luogo limitando gli aumenti della retribuzione nazionale all'andamento dell'IPCA, per definizione e salve occasionali eccezioni inferiore a quello reale dell'inflazione, poi autorizzando – sia pure con molte cautele e nell'ambito di una "procedura negoziale" alquanto complessa – gli accordi di secondo



livello a “derogare” specifiche clausole del CCNL, ivi e seppur eccezionalmente comprese quelle che fissano la struttura, la composizione, forse lo stesso ammontare della “retribuzione nazionale”.

Al momento non esistono esempi significativi di “deroga aziendale” ai trattamenti economici “nazionali” e di sicuro nessuna “deroga” del genere è stata finora realizzata nelle imprese alimentari, anche se non si può escludere che, al ricorrere di crisi aziendali particolarmente acute, qualche “deroga” del genere possa favorirne il superamento e, soprattutto, possa scongiurarne, almeno limitarne le conseguenze sui livelli di occupazione.

Infine, non è escluso, anzi, è persino probabile che le “deroghe aziendali” ai trattamenti economici nazionali, ivi forse compresi i “minimi tabellari” previsti dal CCNL, possano essere temporaneamente utilizzate per pattuire una sorta di “salario d’ingresso”, a fronte dell’assunzione a tempo indeterminato di giovani alla loro prima esperienza di lavoro.

Lo “stato contrattuale dell’arte”, quindi, si può così ed in sintesi riassumere:

1) l’Accordo Interconfederale “separato” del 22 gennaio 2009 consente, entro alquanto generali limiti, agli accordi aziendali di “derogare” le clausole del CCNL;

2) l’Accordo Interconfederale “unitario” del 28 giugno 2011, tra l’altro, prevede che gli accordi aziendali sottoscritti dalla “maggioranza dei componenti la RSU” siano sindacalmente vincolanti per tutti i lavoratori destinatari e per le stesse OO.SS. eventualmente dissenzienti, anche per le disposizioni al caso “in deroga” al CCNL.

Tra agosto e settembre 2011, inoltre, è stato emanato il D.L. 138/2011, poi convertito in L. 148/2011, il cui art. 8, con la “forza propria della legge”, ha profondamente modificato le competenze, le funzioni e le prerogative della contrattazione aziendale e territoriale, anche, se non soprattutto, rispetto alle disposizioni del CCNL e, sia pure in limiti tuttora da precisare, alla stessa legislazione sul lavoro.

Vale, quindi, la pena di ragionare in dettaglio sui contenuti normativi di quell’art. 8 e, soprattutto, sulle sue evidenti incertezze interpretative ed applicative, delle quali molto si discute e moltissimo ancora se ne discuterà.

L’art. 8 del D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011 è articolato in 4 commi, che per chiarezza è opportuno esaminare separatamente.

Comma 1

Dispone la “obbligatoria efficacia” per tutti i lavoratori destinatari degli accordi aziendali o territoriali sottoscritti dalle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze aziendali, come individuate dalla legge o dagli accordi interconfederali vigenti, e finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla partecipazione dei lavoratori, all’emersione del lavoro irregolare, agli incre-



menti di produttività e salario, alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività. Occorre, tuttavia, sottolineare che:

a) è quantomeno da verificare la costituzionalità della disposizione che, prescindendo dagli adempimenti e dalle procedure di cui all'art. 39 della Costituzione, attribuisce efficacia "erga omnes" agli accordi aziendali e territoriali, purché sottoscritti dalle OO.SS. più rappresentative, ovvero dalle loro rappresentanze aziendali;

b) la stessa individuazione delle OO.SS. "più rappresentative" non è agevole, poiché, se sono sostanzialmente evidenti le OO.SS. più rappresentative a livello nazionale, al netto del dubbio se ricomprendervi o meno l'UGL, più di qualche dubbio è lecito in merito ai criteri di riconoscimento della "maggiore rappresentatività" nel territorio, in quanto non è indicato l'ambito territoriale sul quale misurarla, né il relativo metodo di misurazione – al netto di quanto previsto, e difficilmente applicabile, dall'accordo interconfederale del 28.06.2011 sulla rappresentanza sindacale – e non è esclusa la possibile contraddizione tra OO.SS. certamente più rappresentative a livello nazionale, ma "meno rappresentative" in un qualche territorio, e OO.SS. di scarsa rappresentatività nazionale, ma molto rappresentative in particolari territori;

c) è chiaro che gli accordi territoriali "efficaci erga omnes" possono essere sottoscritti solo dalle corrispondenti strutture territoriali delle OO.SS. più rappresentative nel territorio interessato e/o a livello nazionale, per come tali strutture sono previste e regolate dagli Statuti delle OO.SS. di appartenenza, come è chiaro che possono sottoscrivere accordi aziendali "vincolanti" per tutti i dipendenti dell'azienda le RSA costituite nell'ambito delle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale e/o territoriale, ma non è affatto chiaro quali componenti delle RSU possano essere considerati "rappresentanza nel luogo di lavoro" di quelle stesse OO.SS., dal momento che "rappresentanti" di tali OO.SS. sono certamente i delegati "di nomina", pari ad 1/3 dei componenti la RSU, mentre i delegati "elettivi", per inequivocabile disposizione del vigente A.I. di dicembre 1993, rappresentano solo i lavoratori che li hanno eletti, a prescindere dalla lista in cui sono stati candidati, per cui sarebbe certamente una "forzatura della legge" ritenere "rappresentanze aziendali delle OO.SS. più rappresentative" le RSU i cui componenti siano stati eletti, almeno per la loro maggior parte, rappresentano i lavoratori che li hanno eletti e non le OO.SS. che li hanno candidati;

d) stante il "principio di ordine pubblico", di rango addirittura indirettamente costituzionale, che esclude qualsiasi "obbligo delle imprese" non solo a negoziare, ma anche a stipulare, ed a più forte ragione ad applicare, contratti ed accordi collettivi di qualsivoglia livello; fermo ovviamente restando l'obbligo delle aziende ad applicare gli accordi aziendali e territoriali da loro



stesse direttamente o indirettamente sottoscritti - resta anche l'impossibilità giuridica sia di "obbligare" le imprese a negoziare, sia pure con le "rappresentanze delle OO.SS. più rappresentative", accordi aziendali "obbligatori" per tutti i loro dipendenti, sia e soprattutto di imporre alle imprese che non intendano farlo l'applicazione di accordi territoriali sottoscritti dalle corrispondenti strutture delle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale e/o territoriale, per un verso resi dalla legge "obbligatori" per tutti i lavoratori del territorio interessato, per l'altro e per principio generale di legge "non obbligatori" per le imprese di quello stesso territorio e dalle quali quei medesimi lavoratori dipendano;

e) le "finalità" degli accordi aziendali e territoriali "efficaci erga omnes" sono generali e generiche, peraltro da sempre accolte nella contrattazione integrativa.

Comma 2

Individua, non è chiaro se in modo tassativo o soltanto esemplificativo, i particolari aspetti "dell'organizzazione del lavoro e della produzione" nel cui merito le strutture territoriali e le rappresentanze nei luoghi di lavoro delle OO.SS. più rappresentative sul territorio o nell'azienda possono sottoscrivere intese "obbligatorie" per tutti i lavoratori interessati.

Nel merito:

a) non sorgono particolari problemi in ordine agli "impianti audiovisivi", alle "nuove tecnologie", alle "mansioni del lavoratore", ai "contratti a termine o ad orario ridotto, modulato flessibile", tutti argomenti di cui - anche più e meno "in deroga" al CCNL ed alle norme "disponibili" di legge - la contrattazione integrativa si occupa da sempre;

b) materie quali "la classificazione e l'inquadramento del personale", i "casi di ricorso alla somministrazione di lavoro", le modalità di assunzione e di utilizzo dei collaboratori a progetto e degli stessi lavoratori autonomi, viceversa, sono finora state o di competenza esclusiva della contrattazione nazionale, ovvero praticamente del tutto escluse dalla contrattazione collettiva, per cui questa disposizione da un canto "arricchisce" le materie collettivamente negoziabili, sia pure solo a livello aziendale e territoriale, dall'altro attribuisce alla contrattazione integrativa competenze "proprie", persino "esclusive" in ordine alle materie finora riservate al CCNL o addirittura escluse dalla contrattazione collettiva in generale, quali "l'assunzione e le modalità di utilizzo" non solo dei collaboratori a progetto, ma persino dei lavoratori autonomi, ovvero "il regime della solidarietà negli appalti";

c) la più inedita delle esclusive competenze attribuite alla contrattazione aziendale e territoriale riguarda le "conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro", in modi e limiti non sempre facili da individuare ed accertare, in quanto:

1) è certamente esclusa ogni "negoziabilità" delle conseguenze del facilmente



accertabile licenziamento intimato nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità o nel primo anno di vita del bambino;

2) meno semplice da accertare è la “natura discriminatoria” del licenziamento, ovvero il “nesso di causalità” col matrimonio della lavoratrice, con la fruizione di congedi parentali, con la malattia del bambino, ovvero con l’adozione o l’affidamento;

3) la “negoziabilità” riguarda le “conseguenze” del recesso dal rapporto di lavoro, ma non i suoi “essenziali presupposti giuridici”, per cui il recesso privo di un suo requisito “formalmente o sostanzialmente indispensabile” comunque non produrrebbe gli effetti suoi propri e, quindi, non ci sarebbe né la cessazione del rapporto di lavoro, né e tantomeno “conseguenze” di essa cessazione sulle quali negoziare;

4) se il recesso è “inesistente” – perché intimato da chi non ha il potere di farlo o in modi inidonei ad esprimere la volontà della parte di far cessare il rapporto di lavoro o per altro ancora – tale comunque resta e non produce alcuna “conseguenza negoziabile”, gli accordi aziendali e territoriali, che solo di tali “conseguenze” possono negoziare, di sicuro non potrebbero rendere “efficace” un recesso dal rapporto di lavoro per legge inefficace;

5) il recesso illegittimo, in primo luogo il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, illegittimo ed “annullabile” resta e nessun accordo aziendale o territoriale potrebbe impedire al lavoratore illegittimamente licenziato di chiederne l’annullamento, con tutte le “conseguenti” statuizioni di legge.

Gli accordi aziendali e territoriali, tuttavia, possono negoziare proprio le “conseguenze” del recesso illegittimo dal rapporto di lavoro, ancorché annullabile e comunque ferma restandone la illegittimità, fino a sostituire – in applicazione della “facoltà di deroga”, anche alle norme di legge, prevista dal successivo co. 2bis – la “tutela reale” di cui all’art. 18 della L. 300/1970 con una “tutela obbligatoria contrattuale”, fissando il “risarcimento” dovuto al lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero regolando le “conseguenze” del licenziamento a tal titolo illegittimo in un “punto negoziale intermedio” tra la reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 ed il semplice risarcimento del danno “per atto illecito”, perché è ovvio che – ove il licenziamento non sia legittimo, ovvero e seppur illegittimo, non sia stato annullato – le relative “conseguenze” discendono direttamente dalla legge e non sembrano concretamente “negoziabili”.

Sembrano negoziabili in azienda e sul territorio le conseguenze anche del licenziamento illegittimo, annullato dal Giudice e, in esito al cui giudizio, sia stata ordinata la reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente illegittimamente licenziato, in quanto lo stesso art. 18 dello Statuto dei Lavoratori consente, almeno non vieta, la “consensuale inosservanza” dell’ordine giudiziale di reintegrazione nel posto di lavoro, consentendo al lavoratore “rein-



tegrato nel posto di lavoro” di convenire col datore di lavoro, come non di rado avviene, un “risarcimento economico” in luogo della reintegrazione disposta dal Giudice, così come la legge e la consolidatissima giurisprudenza ammettono che il datore di lavoro possa rifiutarsi di “reintegrare” il lavoratore che tale reintegrazione abbia chiesto ed ottenuto in giudizio, limitandosi a corrispondergli la normale retribuzione, pur senza ammetterlo nel luogo di lavoro.

La “negoziabilità” delle conseguenze del licenziamento illegittimo, anche nella forma estrema della sostituzione della “tutela obbligatoria” a quella “reale”, in buona e sia pur parziale sostanza “aggiunge” alla individuale negoziabilità delle conseguenze del licenziamento illegittimo ed annullato, una loro eventuale “negoziabilità collettiva”, le cui disposizioni dovrebbero prevalere, almeno in via di principio, sulle eventualmente diverse pattuizioni individuali sullo stesso argomento, eccezione ovviamente e per regola generale fatta per le individuali pattuizioni “più favorevoli” al lavoratore.

Pertanto ed in conclusione, non par dubbio che il 2° co. dell’art. 8 “integri ed estenda” la funzione della contrattazione integrativa, fino a “quasi ribaltarne” il rapporto di subordinazione al CCNL, in quanto gli accordi aziendali e territoriali non solo una efficacia obbligatoria per legge” di cui il CCNL non dispone, non solo potranno derogare praticamente qualsiasi clausola del CCNL e gran parte della legislazione sul lavoro, ma avranno competenze “proprie”, addirittura “esclusive” – come già è di loro esclusiva competenza la negoziazione delle “voci detassabili” della retribuzione – in aggiunta alle competenze negoziali loro demandate dal CCNL o dalle norme interconfederali.

Tuttavia, la “negoziabilità” delle conseguenze, in particolare, del licenziamento illegittimo annullabile e persino se già annullato è di incerta ampiezza e di dubbia concreta applicazione, sia per la più che prevedibile “ritrosia sindacale” a negoziarne, sia perché le eventuali intese collettive sull’argomento sarebbero comunque superabili da pattuizioni individuali anche di poco più favorevoli ai lavoratori.

Comma 2 bis

Autorizza gli accordi aziendali e territoriali sottoscritti dalle strutture territoriali o dalle rappresentanze nei luoghi di lavoro delle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale e/o territoriale a “derogare” le clausole del corrispondente CCNL di categoria e le stesse disposizioni di legge, sia pure nel rispetto della Costituzione, delle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali sul lavoro.

Pertanto:

a) è chiaro che gli accordi aziendali e quelli territoriali “di categoria” possono “derogare” il corrispondente CCNL, anche per le parti che il CCNL stesso consideri inderogabili, ma non è altrettanto chiaro se gli accordi territoriali



“intercategoriali” possano o meno “derogare” tutti i contratti nazionali di categoria applicati nelle imprese del territorio interessato, il che sembra ragionevolmente da escludere, quantomeno da circoscrivere, per non sconvolgere l’intero ed appena riformato sistema della contrattazione collettiva;

b) d’altronde è evidente che quegli stessi accordi aziendali e territoriali già e da sempre possono “derogare” – normalmente “in senso più favorevole ai lavoratori” e solo eccezionalmente “in peius” – le clausole del CCNL “rinegoziabili” dalla contrattazione aziendale e territoriale per disposizione del CCNL o della legge stessa.

Quindi, questa disposizione:

1) consente agli accordi aziendali e territoriali “efficaci erga omnes” di derogare anche le clausole del CCNL che le parti nazionali hanno ritenuto “inderogabili” ai successivi livelli della contrattazione;

2) consente agli accordi medesimi di derogare le norme di legge non dichiarate dalla legge stessa “derogabili” e persino quelle che la legge esplicitamente dichiarasse “inderogabili”.

Questa ampia e non meglio precisata “facoltà di derogare” le clausole del CCNL e le norme di legge altrimenti “inderogabili” è limitata dal rispetto della Costituzione, delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali sul lavoro.

Tuttavia – e ferma restando l’ovvia “inderogabilità” delle disposizioni “immediatamente precettive” della Costituzione, nonché delle norme dei regolamenti comunitari direttamente applicabili nell’ordinamento giuridico italiano – è almeno dubbia la “derogabilità” delle norme di legge di attuazione delle “disposizioni programmatiche” e dei veri e propri “rinvii” della

Costituzione al Legislatore ordinario, nel caso – limite alla legislazione regionale, nonché delle norme contenute nelle leggi “di recepimento” delle Direttive comunitarie e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro.

Nella prima ipotesi, “la derogabilità” delle norme di legge in sede di contrattazione aziendale e territoriale “efficace erga omnes” sarebbe amplissima, praticamente estesa all’intera legislazione ordinaria, anche a quella “di attuazione” delle disposizioni costituzionali e “di recepimento” delle Direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali sul lavoro, eccezione fatta per le non numerosissime norme della Costituzione o dei Regolamenti comunitari riguardanti il lavoro ed applicabili senza alcun intervento legislativo.

Nella seconda ipotesi, viceversa, la “derogabilità” verrebbe fortemente ridimensionata, escludendone grandissima parte della legislazione sul lavoro e praticamente tutte le disposizioni di legge anche indirettamente riconducibili ad un qualche e sia pur programmatico “principio costituzionale”, ovvero ed anche indirettamente connesse al “recepimento” di norme comunitarie o di convenzioni internazionali sul lavoro. La “negoziabilità” delle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro e, in particolare, la sostituzione della “tu-



tela obbligatoria” a quella “reale” in caso di licenziamento illegittimo ed annullato, dipende proprio dalla possibilità riconosciuta agli accordi aziendali e territoriali di “derogare” l’art. 18 della L. 300/1970, al qual proposito si deve tener conto:

a) che l’Istituto della “reintegrazione nel posto di lavoro” non sembra riconducibile – né direttamente, né indirettamente – ad alcuna norma “precettiva”, o anche soltanto programmatica, della Costituzione;

b) che la “reintegrazione nel posto di lavoro” nemmeno è prevista da alcun Regolamento o da alcuna Direttiva dell’UE, né dalle convenzioni internazionali sul lavoro recepite nell’ordinamento giuridico italiano. Perciò, non paiono esserci impedimenti formali alla “derogabilità” in sede aziendale e territoriale dell’Istituto della “reintegrazione nel posto di lavoro” disciplinata e per taluni versi imposta dall’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori come “conseguenza di legge” dell’annullamento del licenziamento illegittimo.

Quindi e riassumendo, la “derogabilità” al secondo livello della contrattazione delle clausole del CCNL è vastissima, praticamente totale, in quanto nessuna di esse clausole è direttamente o indirettamente esclusa da tale “derogabilità”.

Invece, è estremamente incerto e tutto da precisare l’ambito in cui e le materie per cui agli accordi aziendali e territoriali è consentito derogare le norme di legge indirettamente riconducibili ad un qualche principio costituzionale, ovvero “di recepimento” di Direttive comunitarie e di accordi internazionali sul lavoro, mentre è abbastanza certa “l’inderogabilità” delle disposizioni dei Regolamenti comunitari sul lavoro, seppur esistano.

E’ relativamente certa, tuttavia, la “derogabilità” in sede aziendale e sul territorio dell’art. 18 della L. 300/1970, anche sotto il profilo della sostituzione della “reintegrazione nel posto di lavoro” con un “risarcimento economico”, il cui ammontare e le cui condizioni e modalità di erogazione sono oggetto di “negoziazione integrativa”.

Per quanto riguarda i “limiti costituzionali” alla derogabilità delle norme di legge, si deve innanzitutto tener presente che solo relativamente poche disposizioni della Costituzione riguardano direttamente il rapporto di lavoro, regolando in via prevalentemente programmatica e “per rinvio al Legislatore” alcuni suoi particolarissimi aspetti, in quanto:

1) l’art. 36 impone di corrispondere ai lavoratori subordinati una retribuzione “equa e sufficiente”, che la giurisprudenza ha costantemente individuato nei “minimi tabellari” previsti dal CCNL, quindi gli accordi aziendali e territoriali non potrebbero “derogare eccessivamente al ribasso” quei minimi tabellari, ove si ritenesse la “derogabilità” di cui all’art. 2 bis dell’art. 8 esclusa per le norme di legge anche indirettamente riconducibili ad un qualche principio costituzionale;

2) l’irrinunciabilità di riposi settimanali e ferie egualmente disposta dall’art.



36 è ovviamente “inderogabile”, nel senso che gli accordi aziendali e territoriali non potrebbero escludere il diritto dei lavoratori agli uni ed alle altre, ma quegli accordi ben potrebbero “derogare” la misura di essi riposi e di esse ferie fissata dalla legge o dal CCNL;

3) le disposizioni certamente “programmatiche” dell’art. 37 sulla “parità tra uomo e donna sul lavoro” o sul sostegno al “ruolo familiare” delle lavoratrici, sono attuate da norme di legge “derogabili” al secondo livello di contrattazione, certamente nella “misura” dei sostegni accordati al ruolo familiare delle lavoratrici, solo a condizione di estendere la “derogabilità” anche alle norme indirettamente riconducibili alla Costituzione per quanto riguarda le garanzie legislative del “pari trattamento” di lavoratori e lavoratrici;

4) analogamente, alle stesse condizioni e negli stessi limiti potrebbero essere “derogate” le norme di legge che regolano il lavoro dei minori e l’accesso al lavoro di disabili ed invalidi, forse fino ad attenuare, ma non abolire, i vincoli del “collocamento obbligatorio”.

Comma 3

Disposizione evidentemente e persino paradossalmente “transitoria”, la cui applicabilità è limitata al tempo di circa tre mesi precedente la stessa approvazione dell’art. 8 ed ancor più evidentemente destinata a rimuovere ogni incertezza e ad azzerare ogni contenzioso in ordine alla “generale efficacia” degli “accordi separati” sottoscritti negli stabilimenti FIAT di Mirafiori e di Pomigliano d’Arco, per cui la “storia negoziale” di questa disposizione, nella quale casualmente è ricaduto anche qualche accordo “separato” sottoscritto in qualche azienda dell’alimentazione, è concretamente finita, prima ancora di cominciare.

I dubbi di legittimità costituzionale cui s’è prima accennato, in ordine alle disposizioni di legge che attribuiscono “efficacia lega omnes” agli accordi collettivi, senza osservare gli adempimenti e le procedure di cui all’art. 39 della Costituzione, ovviamente si estendono anche a questa disposizione, pur se l’accertamento della sua eventuale illegittimità costituzionale ne comporterebbe il totale o parziale annullamento, comunque fermi restando i suoi “effetti retroattivi” e precedenti alla eventuale pronuncia della Corte Costituzionale.

Comma 4

Disposizione obiettivamente estranea, quanto meno disomogenea all’impianto normativo dell’art. 8, in quanto riguarda esclusivamente e particolarissimamente il settore del trasporto ferroviario ed il rispetto, sempre in questo settore, dei diritti dei lavoratori, degli accordi collettivi e della legislazione nazionale e comunitaria.

L’art. 51 si conclude con la “mensilizzazione della retribuzione”, disciplinando la trasformazione della “paga oraria” degli operai in “normale retribuzione mensile”.



Questa clausola potrebbe al momento apparire pleonastica, addirittura incomprensibile, poiché è fuor di dubbio che gli operai alimentaristi siano retribuiti ovunque “con cadenza mensile” e non più settimanale, come in altri e piuttosto lontani tempi è avvenuto.

Tuttavia, la individuazione della “paga oraria” dei lavoratori-operai, impiegati o quadri che siano – in 1/173 della loro retribuzione mensile è di fondamentale ed insostituibile importanza per definire la “base” sulla quale calcolare le diverse “maggiorazioni”, più di rado “indennità”, espresse in aumento percentuale, appunto, della retribuzione oraria dei lavoratori che abbiano titolo a percepirla.

Qualche considerazione in più merita la disposizione che commisura il diritto dei lavoratori alla loro “normale retribuzione mensile” alla “effettiva prestazione lavorativa” per l’intero loro orario di lavoro, misurato in giorni e nel loro ambito in ore eccezion fatta per le assenze “per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto all’intera retribuzione”.

La disposizione, in questi termini, sembra così ovvia, da essere banale, ma – come più diffusamente argomentato a proposito dell’orario di lavoro – talune imprese hanno sostenuto, malgrado l’evidente contraddizione, che le assenze dal lavoro diverse da quelle per “ferie”, festività nazionali ed infrasettimanali”, di cui al 6° co. dell’art. 30 e pur se con diritto alla retribuzione, non sarebbero utili al completamento del normale orario settimanale di lavoro.

E’ evidente che le assenze “utili” alla maturazione dell’intera retribuzione mensile in base ai “criteri” di cui all’ultima parte dell’art. 51, seppur diverse e dalle ferie e dalle festività nazionali ed infrasettimanali, non possono essere “escluse” dal normale orario settimanale, se non altro perché altrimenti non si capirebbe a qual titolo dovrebbero essere retribuite.

L’art. 52 sembra ancor più banale del precedente, in quanto fissa, per ogni livello dell’inquadramento contrattuale, l’importo “congelato in cifra fissa” da corrispondere ai lavoratori in conseguenza dell’abolizione della “contingenza” pattuita tra fine 1991 e la metà del 1992 e corrispondente al relativo ammontare in pagamento nel mese di dicembre 1991, integrato da un Elemento Distinto della Retribuzione – “congelato” nella cifra fissa di 10,33 euro mensili – corrisposto a tutti i lavoratori “a copertura forfetaria” della “mancata indicizzazione” dei salari per il biennio 1992-1993.

Questa disposizione obiettivamente “pasticciata” è l’epilogo di una vicenda che ha segnato in modo assai rilevante, non di rado lacerante, l’esperienza sindacale italiana dal dopoguerra in poi, in modo particolarmente acuto dalla fine degli anni ’70 del 1900 fino all’accordo di luglio 1993.

Non è questa la sede per descrivere puntualmente la lunga e complessa storia della “contingenza”, meglio nota come “scala mobile”, e del “conflitto” che ha alimentato nel sindacato e tra le stesse Organizzazioni Sindacali.



E' possibile, però, ricordare che la "scala mobile" è stata a lungo il principale, pur se non l'unico, "meccanismo di indicizzazione del salario", che ne imponeva e ne misurava l'automatico e periodico aumento, a prescindere da ogni contrattazione collettiva.

In tempi di crescita economica sostenuta e di relativamente bassa inflazione, quali l'Italia ha sostanzialmente conosciuto nel decennio e passa del "miracolo economico" e fino alle soglie del primo "shock petrolifero" del 1973, la "contingenza" si è conciliata con la contrattazione collettiva, in quanto l'una assicurava il quasi integrale, seppur successivo, adeguamento dei salari all'aumentare dei prezzi di beni di prima e meno prima necessità, mentre l'altra provvedeva ad aumentarne il valore reale, per il tanto, talora non pochissimo, consentito dal buon andamento dell'economia all'epoca.

Però, quando l'inflazione ha toccato le due cifre ed addirittura superato il 20%, la "scala mobile" ha sovralimentato la dinamica nominale delle retribuzioni ed ha accelerato l'avvitarsi su sé stessa della "spirale" dei prezzi e dei salari, fino ad occupare l'intero spazio della contrattazione economica, tanto più che la recessione più e meno strisciante impediva, in quello stesso torno di tempo, di negoziare praticamente qualsiasi incremento reale delle retribuzioni.

Di qui la lunga e controversa discussione – durata poco meno di un ventennio – sulla "abolizione" della scala mobile e, progressivamente, delle altre "indicizzazioni" di minor conto del salario.

Tra le quali sono rientrati, nel rinnovo contrattuale del 1994, gli "scatti di anzianità" – cioè, gli aumenti automatici della retribuzione corrisposti ai lavoratori a cadenza biennale, in ragione della loro permanenza alla dipendenze della stessa azienda – fino ad allora fissati in percentuale della retribuzione e, quindi, "indicizzati" al suo variare per effetto della contrattazione collettiva e, attraverso il sistema del "ricalcolo", anche alla individuale "progressione in carriera, nonché, almeno per gli anni precedenti il 1993, alla "automatica dinamica" della scala mobile.

Il testo vigente dell'art. 52 limita a 5 il numero degli scatti biennali di anzianità che ogni lavoratore può maturare, pur ove resti alle dipendenze della stessa azienda per più di 5 "bienni", e, soprattutto, ne determina l'importo "in cifra fissa" e non più in percentuale, eliminando così qualsiasi e pur indiretta loro "indicizzazione" al variare della retribuzione.

Ciò detto, vale la pena di sottolineare che gli "scatti di anzianità" sono una voce esclusivamente nazionale della retribuzione, il cui ammontare, al netto delle innovazioni legislative prima ricordate, non è modificabile in sede di contrattazione integrativa ed è assolutamente autonomo da ogni altro elemento del salario, in quanto il suo importo né assorbe, né può essere assorbito da nessun altro aumento della retribuzione.

Il venir meno della "indiretta indicizzazione" degli scatti di anzianità, infine,



lascia “indirettamente indicizzato” al variare della retribuzione soltanto l’ammontare delle indennità e maggiorazioni sempre pattuito in percentuale, sia a livello nazionale, sia in sede aziendale.

La Nota a Verbale all’art. 53 riguarda gli ormai aboliti “contratti di formazione e lavoro”, per cui potrebbe essere cancellata senza danno e con qualche “vantaggio” per la chiarezza e la comprensibilità del CCNL.

L’art. 54 disciplina la 13^a e la 14^a mensilità e nel suo merito c’è solo da rilevare che il CCNL dell’Industria Alimentare è tra i non moltissimi che prevedono l’erogazione della 14^a mensilità, di cui è priva la maggior parte dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati che siano.

L’art. 55, invece, merita un maggiore approfondimento.

La lett. A, infatti, regola, in sostanziale attuazione dell’ormai e sia pur “non unitariamente superato” Protocollo di luglio 1993, la contrattazione in azienda di un “Premio annuale per obiettivi”, variabile al variare di criteri e parametri che riflettano e misurino l’andamento della redditività dell’impresa, della sua efficienza produttiva e della produttività del lavoro.

Questo “Premio Variabile” è concretamente negoziato in azienda e la sua regolazione contrattuale, ad oltre un quindicennio buono dalla sua prima istituzione, è assai diversa da impresa ad impresa, da Gruppo a Gruppo. Tuttavia, non senza qualche tratto comune e con qualche comune ambizione.

Certamente comune è la sua natura di elemento “collettivamente variabile” della retribuzione, assistito da particolari agevolazioni fiscali e contributive, pur se il suo importo è escluso da ogni effetto sugli altri elementi della retribuzione ed è escluso tanto dall’accantonamento al TFR, quanto dal calcolo della “base pensionabile”.

Altrettanto comune, almeno all’origine, è stata l’ambizione di “coinvolgere”, addirittura “cointeressare” i lavoratori nel ed al buon andamento dell’impresa, legando parte del loro salario ai risultati economici e produttivi dell’azienda.

Una ambizione sostanzialmente delusa ed ormai praticamente “smentita” dalla stessa contrattazione integrativa, sia perché l’ammontare del “Premio Variabile” mediamente convenuto nelle imprese alimentari – pur essendo di consistenza ormai sostanzialmente prossima ad una mensilità di retribuzione – non è tale da condizionare il reddito annuale dei lavoratori in misura tale da “cointeressarli” in modo determinante ai risultati aziendali, sia e soprattutto perché l’importo di quel medesimo “Premio” effettivamente corrisposto ai lavoratori varia solo modestamente, talora marginalmente, al variare della redditività e produttività “generali” dell’impresa, variando in assai maggior misura in ragione dei “modi”, più che dei risultati, dell’organizzazione del lavoro, misurati su particolari parametri e da specifici criteri “gestionali”, scarsamente ed indirettamente collegati al risultato economico dell’impresa



e persino a tale risultato praticamente indifferenti.

Il “Premio Variabile”, perciò, si è spesso trasformato in una sorta di “15^a mensilità”, la cui regolazione è divenuta, certamente nelle attese dei lavoratori, poco o per nulla incerta e quanto meno possibile esposta a “variazioni al ribasso”.

C’è da chiedersi, perciò e pur non riguardando in senso stretto il rinnovo del CCNL, se davvero valga la pena di continuare a disciplinare come “incerto e variabile” un istituto retributivo la cui erogazione è sempre meno incerta e sempre meno variabile, ed il cui importo, peraltro, ha ormai ampiamente conseguito l’obiettivo di assicurare, o quasi, ai lavoratori che ne usufruiscono una ulteriore mensilità di retribuzione, aggiuntiva alla 13^a e 14^a previste dall’art. 54.

Per di più, l’art. 55 disciplina il “Premio Variabile” come fosse il solo “contenuto economico” della contrattazione aziendale.

Il che non è da tempo vero, se mai vero sia stato, in quanto la maggior parte degli accordi aziendali e di Gruppo prevede aumenti delle indennità e maggiorazioni aziendali, il cui “valore economico” è spesso più consistente del contestuale aumento del Premio Variabile.

Questo indirizzo negoziale sembra destinato a diffondersi, man mano che aumenteranno le difficoltà a convenire aumenti del Premio Variabile superiori all’importo medio di una mensilità di retribuzione.

Del resto, mentre il “Premio” è almeno formalmente “variabile” e la sua stessa erogazione è “temporanea ed a scadenza certa”, in quanto “scade allo scadere” dell’accordo aziendale che la prevede e deve essere “rinegoziata” ad ogni successivo rinnovo, mentre l’ammontare delle indennità e delle maggiorazioni aziendali, una volta convenuto, è “certo” e non soggetto ad ulteriori “rinegoziazioni”, se non “in aumento”.

E’ prevedibile che la contrattazione integrativa a venire utilizzerà le sue “nuove e maggiori competenze” più per pattuire voci della retribuzione che remunerino direttamente la prestazione individuale di lavoro e le particolari modalità in cui venga effettivamente resa, così ed indirettamente remunerando anche la individuale assiduità al lavoro, che per aumentare oltre l’importo “medio” di una mensilità di retribuzione l’ammontare di un “Premio Variabile” che poco varia ed ancor meno i lavoratori si attendono debba variare.

I più recenti accordi di Gruppo hanno talora introdotto, tra discussioni e divergenze anche di una certa asprezza, taluni “correttivi” all’erogazione del Premio Variabile in ragione delle individuali assenze dal lavoro, allo scopo di contrastare l’assenteismo e con l’effetto di rendere l’erogazione del Premio Variabile annualmente maturata non più “collettiva” e non più “eguale” per tutti i dipendenti dell’azienda, ma “individualmente diversa”, a seconda delle “personali assenze dal lavoro” di ogni singolo lavoratore.



Questi discussi e controversi tentativi di utilizzare il Premio Variabile “in funzione di indiretto contrasto all’assenteismo” paiono di dubbia efficacia, dal momento che la “decurtazione” del Premio Variabile a carico degli “assenteisti” non solo è in buona misura compensata dai “vantaggi” e dalle “economie” realizzate da chi non si reca al lavoro e comunque percepisce la sua normale retribuzione, ma quella “decurtazione” può essere facilmente addirittura “più che ammortizzata” prolungando i periodi di abusiva assenza dal lavoro, per aumentare i relativi vantaggi e le corrispondenti economie.

Più efficace allo scopo, invece, sembra destinare gli aumenti contrattuali del salario, di primo e di secondo livello, più alle “voci variabili” della retribuzione, che a quelle “fisse e generali”, più alla migliore remunerazione del lavoro notturno in turni avvicendati ed a scorrimento, che all’aumento dei minimi tabellari, più a retribuire chi è presente al lavoro, che quanti dal lavoro “abusivamente” si assentino.

La lettera B dell’art. 55 disciplina e stabilisce l’importo mensile “fisso” che debbono corrispondere ai propri dipendenti le aziende che non abbiano convenuto l’istituzione di un vero e proprio “Premio Variabile” aziendale. Questo importo mensile, pudicamente denominato “elemento di garanzia retributiva”, è nato come forma di “penalizzazione economica” a carico delle imprese che si sottraggono alla contrattazione aziendale, in particolare del “Premio Variabile”, ed alle quali il CCNL impone, perciò e “per punizione contrattuale”, di versare ai propri dipendenti un importo “fisso”, indipendente dall’andamento economico e non collegato, tantomeno subordinato, al conseguimento di un qualsiasi “risultato” produttivo utile per l’azienda.

Pur nell’estrema difficoltà di reperire riscontri obiettivi ed attendibili, è ben possibile che questa “penale” abbia indotto qualche impresa a negoziare gli accordi aziendali cui si era in precedenza sottratta, ma è ragionevolmente certo che tale “penale”, pur e per quanto utile allo scopo, non è e non sarà da sola sufficiente a garantire l’effettiva “generalizzazione” della contrattazione aziendale, men che mai verso gli ambiziosi orizzonti territoriali, di settore, di filiera, di macroarea evocati dal vigente testo dell’art. 6.

La seconda Nota a Verbale all’art. 55 disciplina, sotto un titolo alquanto improprio, la “moratoria” della contrattazione aziendale convenuta nell’ultimo rinnovo del CCNL, prevedendo in primo luogo la “proroga” di 12 mesi di tutti gli accordi aziendali scaduti prima del 30 novembre 2010, poi che nessun negoziato di rinnovo possa iniziare prima di tale data, infine che gli accordi aziendali scaduti dal 1° dicembre 2010 in poi siano regolarmente rinnovati, ma confermando per il primo anno della loro vigenza l’importo del Premio Variabile convenuto per l’ultimo anno della vigenza precedente.

Questa “moratoria” è stata sostanzialmente rispettata negli Accordi di Gruppo finora rinnovati e, col rinnovo dei residui contratti aziendali e di Gruppo sca-



duti dal 1° dicembre 2010 in poi, questa Nota a Verbale – che, pure, è stata importante, forse decisiva nell’economia dell’ultimo rinnovo del CCNL – avrà prodotto tutti i suoi effetti negoziali e, quindi, perso la sua ragione di restare nel CCNL.

La Nota a Verbale si conclude disponendo che, “nel rispetto della non sovrapponibilità dei cicli negoziali”, nell’anno solare in cui cade il rinnovo del CCNL, non possano essere rinnovati i contratti di secondo livello la cui scadenza cada in quel medesimo anno solare.

Questa “clausola”, a differenza di tutte le precedenti, è “permanente” e, salve le future ed eventuali modifiche, è destinata a produrre i suoi effetti negoziali in tutti i rinnovi a venire del CCNL e degli accordi integrativi del settore alimentare.

Vale la pena, perciò, di approfondirne il merito.

In primo luogo per sottolineare che traduce e formalizza in un concretissimo e per molti versi inedito “vincolo negoziale” il principio della “non sovrapponibilità dei cicli negoziali”, da tempo evocato e quasi sempre genericamente declamato negli accordi interconfederali, di categoria e persino integrativi che del “rapporto tra i cicli negoziali” abbiano avuto modo di occuparsi.

Evocazioni e declamazioni che quasi mai hanno impedito e praticamente sempre hanno consentito alla contrattazione di secondo livello di “sovrapporsi” al rinnovo del CCNL, anche nel comparto contrattuale dell’alimentazione.

Viceversa, già nel 2012, l’anno solare in cui cade il prossimo rinnovo del CCNL, nessun accordo aziendale o di Gruppo, ancorché “scaduto”, potrà essere rinnovato, almeno in via di principio e salvo l’eventualmente “diverso avviso” delle parti.

Non è chiarissimo, tuttavia, cosa accadrà ai fortunatamente non moltissimi accordi aziendali e di Gruppo in scadenza nel 2012, tenendo conto che la clausola in questione consente, ma non impone, alle imprese ed ai Gruppi alimentari di “non svolgere” le trattative di rinnovo dei rispettivi accordi di secondo livello per l’intero 2012.

In teoria, perciò, è possibile che quelle trattative vengano “anticipate” o “rinviate” all’anno solare precedente o successivo e quello del rinnovo del CCNL, ovviamente ferma restando la “naturale decorrenza” degli accordi di secondo livello rinnovati “in anticipo” o “in ritardo”.

Tuttavia, tenendo conto dell’esiguo numero dei contratti aziendali e di Gruppo in scadenza nel 2012, sembra più ragionevole rinnovare regolarmente ed in via di “transitoria eccezione”, quei relativamente pochi accordi di secondo livello, eventualmente modulandone la durata di quanto necessario ad evitarne la futura sovrapposizione al rinnovo del CCNL.

Più in generale, il CCNL potrebbe utilmente meglio precisare contenuti e,



soprattutto, effetti della “non sovrapponibilità dei cicli negoziali” sancita, forse troppo laconicamente, dall’ultimo periodo della Nota a Verbale di cui s’è ragionato.

L’art. 56, che si limita a fissare al 7% del minimo tabellare l’indennità “di maneggio denaro” eventualmente dovuta ai lavoratori ed a prevedere la possibilità di imporre loro il versamento di una cauzione, non richiede particolari commenti, se non per sottolineare che la corresponsione dell’indennità di maneggio denaro è la “contropartita” dovuta ai lavoratori che, tenuti nello svolgimento delle loro mansioni ad effettuare incassi e/o pagamenti per conto dell’azienda, debbono “rispondere in proprio”, se del caso prestando la relativa cauzione, di quanto eventualmente e per loro colpa incassato in meno o pagato in più del dovuto.

L’art. 57 è assai più complesso ed assai meno semplice da commentare, in quanto prevede e regola una grande varietà di indennità – talune erogabili a tutti i lavoratori alimentaristi, talaltre, e sono la maggior parte, destinate solo a particolari settori della produzione alimentare da corrispondere a fronte di specifiche modalità o specifici disagi della prestazione lavorativa.

Queste diverse e persino disparate indennità e, soprattutto, la loro “articolazione settoriale” sono la “diretta eredità”, se non il “residuo”, dei contratti nazionali di settore, a suo tempo e per tanti versi tuttora imperfettamente “unificati” nel CCNL dell’Industria Alimentare, le cui più e meno ragionevoli e plausibili “specificità” sono sopravvissute a tale “unificazione”, gelosamente custodite, a tutela della propria “identità e ragion d’essere”, dalle Associazioni di Settore, che del CCNL dell’Industria Alimentare sono le sole “parti stipulanti”.

Infatti, talune indennità previste dall’art. 57, in primo luogo quelle di “disagio freddo e disagio caldo”, sono comuni a diversi settori, pur essendo di importo più e meno differente, mentre altre sono assolutamente “tipiche” e sostanzialmente esclusive di particolari lavorazioni e, addirittura, di particolari mansioni.

La dettagliata descrizione di ogni singola indennità regolata dall’art. 57 sarebbe tanto lunga, quanto superflua, per cui conviene tentare di “raggrupparle” secondo le loro più e meno rilevanti “omogeneità”.

Innanzitutto ricordando le indennità per i mezzi di trasporti e per l’istruzione dei figli che, al ricorrere delle condizioni previste, debbono essere corrisposte a tutti i lavoratori alimentaristi, a prescindere dal “settore” di appartenenza, per l’ammontare direttamente convenuto “fra le parti interessate” e, quindi, a livello anche, se non principalmente, individuale.

Tutte le altre indennità sono “settoriali” e spaziano da quelle a vario titolo “di disagio” a quelle che remunerano mansioni particolarmente faticose – quali quelle degli “stufatori” di emmenthal o degli addetti a particolari lavo-



razioni dell'industria della birra o di quella molitoria – per importi che variano da “tre millesimi di euro l'ora” al 23% della retribuzione globale di fatto, passando per una ampia gamma di valori percentuali e, persino, per la “svista” che continua a fissare l'indennità di disagio freddo dell'industria dolciaria in “lire 9 orarie”.

E' del tutto evidente che più di qualcuna tra queste indennità ha “scarsa residua ragion d'essere” nel CCNL, o per il suo irrilevante e quasi ridicolo importo – gli addetti all'industria dolciaria tenuti a prestare la propria opera in ambienti freddi o caldi, dovrebbero lavorare 1.000 ore per aver diritto a 3 o 4 euro di indennità, per di più lordi, ancorché detassabili – o per la loro “estrema particolarità”, riguardando, ad esempio, esclusivamente gli “sventratori”, i “tramoggiatori”, gli “addetti all'insacchettamento” o alle “malterrie” ed altre “minuzie” organizzative e/o professionali del genere. Tuttavia, poiché tali “minuzie” sono fin qui sopravvissute ad ogni rinnovo del CCNL, è assai probabile che sopravvivano anche al prossimo, soprattutto in quanto la loro disciplina nazionale è largamente “virtuale”, dal momento che la loro effettiva erogazione è assai spesso regolata dagli accordi aziendali, tanto sotto il profilo delle condizioni che danno titolo a percepirla, quanto e soprattutto sotto quello del loro ammontare, sovente ben più alto di quello indicato dal CCNL.

A favore del mantenimento nel CCNL della regolazione di queste indennità milita, obiettivamente e ragionevolmente, la constatazione della a dir poco “incompleta diffusione” della contrattazione aziendale nelle imprese alimentari, segnatamente in quelle di minor dimensione, i cui dipendenti, se il CCNL nulla prevedesse al riguardo, sarebbero privi di qualsiasi indennità, anche di quelle ragionevoli e di ragionevole importo.

Quindi e tenendo conto che l'art. 57 si rivolge essenzialmente ai lavoratori non tutelati da accordi aziendali, sembra opportuno verificare la congruità dell'ammontare fissato dal CCNL per le diverse indennità ed è certamente necessario, se non altro “per serietà negoziale”, rendere quantomeno plausibile l'importo delle indennità denominate in millesimi di euro, ovvero in lire ormai senza più corso legale.

D'altronde, l'art. 57 – per quanto complesso, persino confuso ne sia l'impianto precettivo – ha una sua indubbia rilevanza, in quanto disciplina voci della retribuzione per loro natura “variabili” e destinate a remunerare le modalità, la durata e, più occasionalmente, il luogo in cui viene resa la prestazione di lavoro, e, soprattutto, a condizione che sia effettivamente resa.

La riorganizzazione e la razionalizzazione dell'art. 57, quindi, molto potrebbe contribuire sia a “ri-orientare” la struttura della retribuzione verso la remunerazione del lavoro effettivamente prestato, sia a contrastare, quantomeno a scoraggiare, ben più di ogni intervento sull'erogazione del Premio Variabile o sul pagamento dei primi giorni di malattia, le davvero abusive assenze dal



lavoro. Un discorso a parte merita “l’indennità speciale di campagna” prevista, nella misura del 6,50% del minimo tabellare, per i lavoratori stagionali delle “conserven vegetali”.

Infatti, esiste il problema generale della corresponsione del “Premio Variabile” annuale ai lavoratori stagionali, che prestano la propria opera nel corrispondente periodo di maturazione e, quindi, contribuiscono anche in modo determinante al raggiungimento dei relativi risultati, ma quasi sempre non sono più in servizio nel momento in cui, solitamente nell’anno successivo, quel “Premio” viene effettivamente erogato.

E’ evidente, infatti, la difficoltà di corrispondere a lavoratori non più in servizio, e nemmeno sempre facilmente reperibili, un “Premio Variabile” che avrebbero titolo e diritto a percepire, avendo contribuito al conseguimento dei relativi “obiettivi”, in quanto praticamente tutti gli accordi aziendali e di Gruppo prevedono che quel “Premio” sia effettivamente corrisposto solo ai “dipendenti in servizio al momento della sua erogazione”, così e perciò escludendone i lavoratori stagionali che, in quel momento, normalmente non sono più in azienda.

Qualche accordo aziendale e di Gruppo ha tentato, con alterno successo, di ovviare a questa obiettiva difficoltà, introducendo e disciplinando per i lavoratori stagionali un “Premio Variabile di Campagna”, commisurato ad obiettivi e risultati rilevati e valutati nel periodo di utilizzo del lavoro stagionale ed a ciascun lavoratore stagionale erogato al termine del rapporto di lavoro, in proporzione alla durata del rapporto, agli obiettivi raggiunti ed ai risultati conseguiti.

L’esperienza in materia, per quanto alterna, sembra registrare più successi che delusioni, per cui vale la pena di valutare la possibilità di offrire ai futuri ed utili accordi aziendali sul tema un “quadro normativo nazionale di riferimento”, come in altre occasioni si è utilmente fatto e tenendo conto che il “Premio Variabile di Campagna”, a differenza dell’indennità di campagna disciplinato dall’art. 57 “in percentuale fissa”, è assoggettabile alla “tassazione sostitutiva del 10%”.

L’art. 58 afferma e conferma che nelle imprese alimentari “non si effettua di regola lavoro a cottimo”, così sancendo il “superamento contrattuale” di una forma di organizzazione e di remunerazione del lavoro certamente “arcaica” ed ormai “generalmente desueta”.

Nulla ci sarebbe da osservare in proposito, se non fosse che le recenti disposizioni sulle agevolazioni previdenziali per gli addetti a “lavori considerati usuranti”, in quanto organizzati nella modalità della “linea-catena”, sono in via di principio applicabili ai dipendenti delle imprese alimentari, prime tra tutte quelle dolciarie, iscritte alla voce 1462 delle Tabelle Inail, ma solo a condizione che il loro lavoro sia organizzato secondo i criteri dell’art. 2100 del Codice Civile, appunto intitolato alla “obbligatorietà del cottimo”.



Malgrado il tono assolutamente imperativo del titolo, l'art. 2100 c.c. concretamente dispone che debbano essere retribuiti "a cottimo" – cioè, in proporzione diretta alla quantità del lavoro prestato e del risultato produttivo ottenuto – i lavoratori "vincolati all'osservanza di determinati ritmi produttivi". E' ovvio che la retribuzione "a cottimo" è al momento e tutt'altro che "obbligatoria" nelle moltissime lavorazioni industriali "a linea-catena", ivi comprese quelle alimentari, che vincolano i lavoratori all'osservanza di determinati ritmi predeterminati di produzione e che vengono remunerate con la "normale retribuzione", assolutamente "non a cottimo".

Tuttavia, nessuno dubita che tali lavorazioni, pur se non retribuite col sistema del cottimo, diano titolo alle agevolazioni previdenziali per gli addetti ai "lavori usuranti", per cui vale la pena di riflettere sull'opportunità di mantenere nel CCNL l'oramai pleonastico "divieto di lavoro a cottimo" contenuto nell'art. 58, la cui rigida formulazione, peraltro esplicitamente "non assoluta", potrebbe divenire un "ostacolo formale insuperabile" alla possibilità per non pochissimi lavoratori dell'alimentazione, obiettivamente addetti alla "linea-catena" descritta dall'art. 2100 c.c., di usufruire delle agevolazioni previdenziali per i "lavori usuranti".

L'art. 59, infine, disciplina il trattamento economico dei lavoratori "trasferiti", cioè temporaneamente destinati a prestare servizio "fuori dal Comune" in cui ha sede lo stabilimento di loro appartenenza, prevedendo il rimborso "a piè di lista", in via eccezionale in modo forfetario, delle relative spese di viaggio, vitto ed alloggio, la retribuzione piena o al 65% delle ore di viaggio, rispettivamente, comprese e non comprese nel loro normale orario di lavoro e la maggiorazione al 45% delle ore di lavoro straordinario "fuori sede" loro eventualmente richieste.

Il successivo art. 60 disciplina il trattamento economico e per taluni versi normativo dei lavoratori "trasferiti" in via definitiva dalla precedente ad una nuova e diversa sede di lavoro.

Le due disposizioni meritano di esser prese "congiuntamente" in considerazione" per una discreta serie di ragioni, tanto giuridico-normative, quanto sindacali e contrattuali.

Infatti, sia la trasferta, sia il trasferimento egualmente comportano il mutamento della sede di lavoro del dipendente interessato, in via temporanea nell'un caso, a titolo definitivo nell'altro.

E le somiglianze tra i due istituti finiscono praticamente qui.

La "trasferta", infatti, non incide sul contenuto essenziale del rapporto di lavoro e si limita a mutare temporaneamente il luogo in cui deve essere resa la corrispondente prestazione lavorativa, ferma restando l'originaria sede di lavoro del dipendente, mentre il trasferimento muta definitivamente proprio la sede di lavoro del dipendente trasferito e, per ovvia conseguenza, il luogo in cui è tenuto a rendere la sua prestazione lavorativa, così mutando un fonda-



mentale contenuto dell'originario contratto di lavoro.

Da questa fondamentale distinzione discende l'assolutamente diversa disciplina legislativa dei due istituti, che il CCNL, implicitamente e non del tutto ragionevolmente, considera sottintesa e che, quindi, è utile sommariamente richiamare.

Cominciando dalla relativamente più complessa regolazione del "trasferimento" – contenuta nell'art. 2103 del codice civile, come sostituito dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori – secondo la quale il lavoratore può essere trasferito ad altra unità produttiva dell'impresa di appartenenza anche senza il suo consenso e persino contro la sua volontà, a condizione che tale trasferimento sia disposto "per comprovate esigenze tecniche, organizzative o produttive" dell'azienda, la cui oggettiva sussistenza è accertabile e sindacabile in sede giudiziaria.

Ove tali esigenze sussistano, il lavoratore deve accettare il trasferimento ed il suo eventuale rifiuto a trasferirsi nella nuova sede di lavoro costituisce "giustificato motivo soggettivo di licenziamento".

In parziale e particolare deroga alla "obbligatorietà" del trasferimento ed alla relativa insindacabilità delle esigenze aziendali per cui viene disposto, censurabili solo sotto il profilo della obiettiva sussistenza e non sotto quello della loro opportunità imprenditoriale, l'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori dispone che i componenti delle RSA – per l'intero periodo che va dall'assunzione dell'incarico ai 12 mesi successivi alla sua cessazione – non possono essere "individualmente trasferiti" ad altra sede di lavoro, se non "previo nulla-osta" dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

La giurisprudenza ha esteso, in via di ampia e generosa interpretazione, questa particolare tutela ai componenti delle RSU, forzando alquanto il testo legislativo, ma lasciando irrisolta una contraddizione di fondo.

Infatti, se è ovvio che il nulla-osta al trasferimento dei "delegati di nomina" possa essere concesso o negato dall'Organizzazione Sindacale che ha provveduto alla loro designazione, è quantomeno dubbio che lo stesso nulla-osta possa essere concesso o negato per i "delegati elettivi" dalle Organizzazioni Sindacali nelle cui liste sono stati prima candidati e poi eletti.

Perché, nella logica e nello spirito dell'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori, il potere di concedere o negare il nulla osta al trasferimento del componente della RSA è riconosciuto all'Organizzazione Sindacale di appartenenza, sul presupposto che quel componente "rappresenti" gli interessi dell'Organizzazione Sindacale che lo ha "nominato" componente della "propria" RSA.

Un ragionamento sostanzialmente analogo può esser fatto per i componenti delle RSU "designati" dalle OO.SS. aventi titolo a farlo, ovviamente "in rappresentanza" dei loro interessi associativi.

Ma i componenti "elettivi" della RSU, addirittura "per definizione intercon federale", rappresentano gli interessi dei lavoratori che li hanno eletti, indi-



pendentemente dall'appartenenza sindacale loro e dei loro elettori, e non quelli delle OO.SS. che li hanno candidati all'elezione, per cui è almeno dubbio il titolo di quelle stesse OO.SS. a concedere o negare il nulla-osta al trasferimento di componenti della RSU che non ne rappresentano gli interessi e che ben possono nemmeno essere iscritti alle OO.SS. medesime.

E' evidente come un simile dubbio possa ridurre le tutele di legge dei componenti elettivi delle RSU ed esporli a trasferimenti "discriminatori o punitivi", per cui sarebbe utile, a scanso di equivoci e controversie, precisare nel CCNL l'applicabilità a tutti i componenti della RSU, elettivi o di nomina che siano, delle tutele previste dall'art. 22 dello Statuto dei lavoratori, opportunamente integrando l'ultimo comma dell'art. 60. Il quale art. 60 prevede con sufficiente dettaglio il trattamento economico spettante al lavoratore trasferito, nonché i rimborsi delle spese di trasferimento alle quali ha diritto, ma

regola in modo assolutamente scarno il caso in cui il lavoratore che abbia rifiutato il trasferimento venga perciò licenziato, limitandosi a considerare dimissionario il dipendente che rifiuti il trasferimento che, viceversa, sarebbe per contratto tenuto ad accettare. Nulla, in particolare, l'art. 60 dispone – o, quantomeno, precisa – nel merito delle "esigenze tecniche, organizzative o produttive" che giustificano il trasferimento ed in ordine almeno ai fondamentali criteri di accertamento e verifica "in sede sindacale" della loro obiettiva sussistenza, per cui potrebbe essere utile, sempre per evitare equivoci ed inutili controversie giudiziarie, colmare quanto meglio possibile questa rilevante lacuna.

Infine, il trasferimento ad altra sede di lavoro può esser chiesto anche dai lavoratori che vi abbiano interesse e, ove l'impresa lo conceda, quei lavoratori, ai sensi del 10° co. dell'art. 60, non hanno diritto al trattamento economico previsto dallo stesso art. 60, nemmeno ove alla loro richiesta debba essere accordata la "priorità" prevista dalla legge 104/1992 per i lavoratori che assistano familiari disabili. La "trasferta", in quanto mutamento temporaneo della sede di lavoro del dipendente, che non altera in via permanente il contenuto del contratto di lavoro, è sempre "obbligatoria" per i lavoratori, a prescindere da ogni valutazione della sussistenza o meno delle "esigenze tecniche, organizzative o produttive" che la giustifichino ed il rifiuto del lavoratore a recarsi in trasferta può costituire giustificato motivo di licenziamento. Ciò ricordato, vale la pena di sottolineare che l'art. 59 considera solo il caso dei dipendenti "occasionalmente" inviati in trasferta, per esigenze temporanee dell'impresa, fermo restando che la loro "normale prestazione lavorativa" debba essere resa nella loro "normale sede di lavoro".

L'art. 59 non considera, almeno esplicitamente, il caso dei lavoratori "trasfertisti", cui siano per contratto ed all'atto stesso dell'assunzione assegnate mansioni che consistono proprio nel rendere la loro prestazione lavorativa in luoghi mutevoli e diversi, spesso senza essere assegnati ad una vera e propria



“sede di lavoro”.

E' vero che simili figure e posizioni professionali sono relativamente poco, se non pochissimo diffuse nell'industria alimentare – rispetto, ad esempio, alla loro ben maggiore diffusione nei settori dei servizi e delle reti infrastrutturali – come è vero che le pur poche figure e posizioni professionali del genere esistono e svolgono funzioni di rilievo in più di qualche azienda dell'alimentazione.

Infatti, possono ben essere considerati “giuridicamente e contrattualmente trasfertisti” quei funzionari commerciali cui sono affidate mansioni e responsabilità non inquadrabili nel “Protocollo” per i viaggiatori o piazzisti e che sono tenuti a rendere la loro specifica prestazione di lavoro soprattutto, se non esclusivamente, “presso la clientela”, per negoziare “condizioni di vendita”, promozioni commerciali, talora veri e propri contratti di fornitura, senza perciò essere assegnati ad una vera e propria “sede di lavoro”.

L'art. 59 è il “luogo negoziale” in cui inserire almeno i “grandi contorni nazionali” della disciplina contrattuale dei lavoratori “trasfertisti” dell'alimentazione, ancora una volta per evitare equivoci e, soprattutto, per prevenire le controversie che sul punto già sono insorte e ragionevolmente ancora insorgeranno.

Per completezza e nell'assoluto silenzio del CCNL, vale la pena di ricordare l'istituto del “distacco”, organicamente regolato dal D.Lgs. 276/2003, in applicazione del quale l'impresa, nel suo interesse e per soddisfare proprie esigenze produttive, può destinare un proprio dipendente a prestare temporaneamente servizio presso un “soggetto terzo”, di solito un'altra impresa, e, quindi, in una diversa sede di lavoro.

In tal caso, non è richiesto il consenso del lavoratore “distaccato” – salvo che il “distacco” comporti il mutamento delle sue ordinarie mansioni – né è richiesto il nulla-osta dell'Organizzazione Sindacale “di appartenenza” prima di procedere al “distacco” dei componenti della RSA o delle RSU.

In pratica e riassumendo le più generali caratteristiche della regolazione della trasferta, del trasferimento e del distacco, il consenso del lavoratore è necessario per procedere al suo “trasferimento” privo di obiettive “esigenze tecniche, organizzative o produttive”, mentre non è richiesto né per inviarlo in trasferta, né per “distaccarlo” presso altra impresa con le sue precedenti mansioni e nemmeno per “trasferirlo” per ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

Quanto ai componenti delle RSA o delle RSU, il loro “trasferimento” è sempre subordinato al “previo nulla-osta” dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, ma nessun “nulla-osta” è necessario per inviarli in trasferta o per distaccarli presso altre imprese.

In buona sostanza, i lavoratori ed i delegati sindacali sono tutelati – relativamente meno gli uni, in modo pressoché assoluto gli altri – nei confronti del



cambiamento “a titolo definitivo” della loro sede di lavoro, ma entrambi sono praticamente indifesi dal mutamento temporaneo di quella stessa sede di lavoro, anche ove disposto per un periodo di tempo molto lungo e, persino, di durata indeterminata ed indeterminabile.

Qualche tutela in più, quindi, potrebbe non essere inutile, tanto per i lavoratori, quanto ed in particolare per i delegati sindacali, quantomeno nei confronti dei “cambiamenti temporanei della sede di lavoro” “eventualmente disposti con intento discriminatorio o a scopo punitivo, per periodi di tempo lunghi o indeterminati.

L’art. 60 conclude il capitolo “dando cittadinanza nel CCNL” alla materia dei “piccoli prestiti” che l’azienda può concedere ai dipendenti che ne abbiano necessità e ne facciano richiesta, senza, tuttavia, prevedere che le aziende, siano in alcun modo tenute a concedere i prestiti eventualmente loro richiesti.

L’argomento non sembra di “preminente rilievo negoziale” ed è regolato soprattutto da non recentissimi accordi aziendali che prevedono la possibilità per i lavoratori di chiedere – e, al ricorrere di particolari condizioni, il diritto ad ottenere – più e meno consistenti “anticipi” sulle future retribuzioni, talora garantiti dal TFR e, quindi, di fatto consistenti in “indirette anticipazioni del TFR”, aggiuntive a quelle di cui all’art. 73.

Potrebbe non essere inutile, forse nemmeno impossibile rendere l’art. 60 un po’ più vincolante per le imprese, a tutela soprattutto dei lavoratori occupati in aziende prive del qualsiasi accordo integrativo.



Capitolo X

Ambiente di lavoro - igiene e sicurezza del lavoro







L'art. 62, intitolato alla sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, in realtà riguarda essenzialmente le funzioni e le prerogative dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in applicazione ed attuazione dell'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995 e, soprattutto, del D. Lgs. 81/2008 e delle sue successive e molto discusse modificazioni ed integrazioni.

In buona sostanza, il CCNL "presuppone" la complessa normativa sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro e, in particolare, sugli "obblighi prevenzionali" dell'impresa, intesa a prevenire infortuni sul lavoro e malattie professionali e la cui osservanza è assistita da disposizioni e sanzioni amministrative e penali.

L'art. 62, quindi, regola praticamente solo lo specifico aspetto del "sistema aziendale di prevenzione" degli infortuni sul lavoro, consistente nelle attività del RLS e nelle garanzie apprestate dalla legge per il loro svolgimento.

Una "soluzione negoziale" per un verso obbligata - in quanto il CCNL poco potrebbe aggiungere alla legislazione sulla sicurezza del lavoro e praticamente nulla potrebbe modificarne - e per l'altro opportuna, poiché quella legislazione affida ai RR.LL.SS. funzioni e responsabilità di considerevole rilievo ed alla contrattazione collettiva il compito di garantire il libero e pieno svolgimento delle une ed il costante rispetto delle altre.

Tutto ciò, premesso, il merito dell'art. 62 è relativamente semplice, riguardando, nell'ordine, il numero dei RR.LL.SS. che può essere "eletto o nominato", a seconda delle diverse dimensioni d'impresa e comunque nell'ambito delle rispettive RSU - ferma ovviamente restando l'applicazione delle norme di legge che prevedono la presenza del RLS anche nelle aziende con meno di 16 dipendenti - le "funzioni e competenze" del RLS - dalle "visite agli ambienti di lavoro" al suo "diritto di accesso" alla documentazione ed alla informazioni aziendali sulla sicurezza del lavoro, fino alla sua partecipazione alle "riunioni periodiche" sull'argomento - e, soprattutto, i permessi retribuiti che le aziende devono concedere ai RR.LL.SS., sia per lo svolgimento delle loro funzioni, nella misura "minima" di 40 ore annue, sia per la loro formazione e per il loro aggiornamento, sempre nella misura di 40 ore annue, delle quali 32 devono essere dedicate ad iniziative formative generali e le restanti 8 ad interventi specifici per le diverse aziende. Il CCNL, quindi, aumenta di qualcosa le ore di permesso retribuito previste dalla legge per le attività e per la formazione dei RR.LL.SS., senza intervenire più di tanto sulle loro specifiche funzioni e responsabilità, dettagliatamente e rigorosamente regolate dalla legge, con pochi o pochissimi margini di intervento per la contrattazione collettiva.

Il CCNL, tuttavia, praticamente nulla dispone, salvo il richiamo alle norme interconfederali e di legge sul punto, in ordine alle funzioni, alle prerogative ed alle responsabilità del RLS nelle aziende con meno di 16 dipendenti, nelle



quali aziende, tuttavia, il RLS “deve” essere eletto o nominato.

Una “lacuna” non da poco, perché le aziende con meno di 16 addetti sono comunque destinatarie del CCNL, pur se escluse dalle sue disposizioni sulla sicurezza del lavoro riservate alle imprese di maggior dimensione e, quindi, questa esclusione “riduce” le garanzie contrattuali della sicurezza del lavoro proprio nelle piccole e piccolissime imprese, dove le “cautele prevenzionali” più avrebbero bisogno di essere verificate e migliorate ed i cui dipendenti, generalmente privi o quasi delle tutele proprie della contrattazione aziendale, più avrebbero bisogno delle sia pur “minime” tutele del CCNL, anche sul tema della sicurezza del lavoro.

Infatti, molti accordi aziendali e praticamente tutti gli accordi di Gruppo hanno arricchito e migliorato, talora di molto, le disposizioni del CCNL sulla sicurezza e sull’igiene del lavoro, cosa, del resto, ovvia, opportuna e necessaria, dal momento che solo, quantomeno soprattutto nelle diverse realtà aziendali possono e debbono essere verificati, valutati e prevenuti i concreti “rischi” per la salute e per la sicurezza dei lavoratori, per definizione diversi a seconda delle assai diverse lavorazioni e produzioni alimentari. Proprio per questo il CCNL più e meglio dovrebbe intervenire “a garanzia” delle funzioni e delle prerogative del RLS nelle imprese prive di una qualsiasi “specifica regolazione aziendale” delle cautele prevenzionali a tutela dell’integrità fisica e della salute dei dipendenti.

L’art. 63 è, all’apparenza, ancor più semplice del precedente, in quanto prevede e precisa, assai dettagliatamente e talora puntigliosamente, gli indumenti “protettivi e di lavoro” che le aziende debbono fornire ai propri dipendenti, a seconda delle particolari produzioni e delle specifiche mansioni cui siano addetti.

Poco c’è da argomentare, quindi e per esempio, sugli “zoccoli di legno” o sui “guanti di tela forte” che devono essere forniti, rispettivamente, a quanti prestino la loro opera in “ambienti con pavimenti bagnati”, ovvero agli “addetti ai forni da potassa”.

Al di là di ogni aneddotta, l’art. 63 “recepisce ed eleva a disposizione nazionale”, sia pur articolata “per settori”, quanto la concreta esperienza aziendale ha rivelato “utile e necessario” in ordine agli “indumenti” più idonei a proteggere i lavoratori dei “rischi specifici” delle loro specifiche mansioni, ovvero a consentir loro di svolgere quelle stesse mansioni in condizioni quanto più confortevoli possibili.

Ovviamente, le “indicazioni nazionali” dell’art. 63, peraltro formulate in tempi tutt’altro che recenti e praticamente mai aggiornate, sono “fortemente integrate” e talora “profondamente modificate” dalle intese aziendali e dalle “prescrizioni dell’azienda” che, rispettivamente e nelle diverse imprese, patuiscono ed impongono gli “ulteriori indumenti” che i lavoratori sono tenuti ad indossare nello svolgimento della loro prestazione di lavoro.



Quindi ed in prima approssimazione, gli “indumenti di lavoro” previsti dall’art. 63, come integrato o modificato dagli accordi e dalle prescrizioni aziendali in materia, sono parte delle “cautele prevenzionali” che l’impresa è tenuta ad adottare, a tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori. In successivo accostamento, quegli stessi “indumenti di lavoro” sono anche, alcuni tra loro soprattutto, volti ad assicurare “l’igiene della produzione e la sicurezza dei prodotti” da contaminazioni e da inquinamenti.

Infatti, non poche lavorazioni alimentari si svolgono in ambienti “sterili” o, almeno, fortemente protetti da ogni “contatto esterno” che possa nuocere alla qualità degli alimenti prodotti o, addirittura, possano renderli inadatti o pericolosi per il consumo alimentare.

Non a caso, quindi, gli “indumenti di lavoro” di gran lunga più ricorrenti nella puntigliosa elencazione dell’art. 63, ed altrettanto di gran lunga più utilizzati nelle imprese alimentari di quasi ogni settore, sono le “tute per gli uomini” ed il “grembiule e cuffia” per le donne, le une e l’altro ovviamente allo scopo di evitare che i lavoratori introducano nell’ambiente di lavoro “agenti contaminanti” esterni, attraverso i “personali indumenti”, indossati fuori dall’ambiente “sterile e protetto” di lavoro.

Per assolvere a questo scopo gli “indumenti di lavoro”, perciò, devono essere indossati nel luogo di lavoro, negli “spogliatoi” di cui ogni impresa “deve” dotarsi ai sensi del successivo art. 64, prima di iniziare l’attività lavorativa e di accendere ai locali in cui si svolge, e nel luogo di lavoro devono essere dismessi e, almeno normalmente, custoditi, all’ovvio fine di evitare “contaminazioni dall’esterno” di quegli stessi indumenti.

Di qui una complessa e delicata “questione”, che potrebbe ripercuotersi sul negoziato di rinnovo del CCNL ed è meglio nota come “vertenza sui tempi - tuta”, i cui termini essenziali è utile ricordare, sia pure con ogni possibile sintesi ed ogni doverosa prudenza.

La “vertenza sul tempo – tuta” sostanzialmente riguarda l’inserimento o meno nel normale orario di lavoro – e, quindi, nell’ordinaria retribuzione - del tempo impiegato dai lavoratori per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro nei locali aziendali e, rispettivamente, prima e dopo lo svolgimento delle loro mansioni.

Nella maggior parte delle imprese alimentari l’inizio del normale orario di lavoro viene rilevato e registrato dopo che i lavoratori hanno dismesso i loro personali indumenti ed indossato quelli di lavoro e la conclusione di quello stesso orario di lavoro viene rilevata e registrata prima che i lavoratori dismettano gli indumenti di lavoro ed indossino i lavoro personali indumenti. Di conseguenza, il tempo impiegato dai lavoratori, all’interno dei locali aziendali, per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro è generalmente escluso dal normale orario di lavoro e, di conseguenza, dalla normale retribuzione.



La giurisprudenza, già attorno agli anni '90 del secolo scorso e con decisioni ormai obiettivamente consolidate, ha ritenuto, anche nei confronti di importanti imprese alimentari, che il tempo impiegato dai lavoratori per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro debba essere retribuito – con la ordinaria retribuzione, ove sia inserito nel normale orario di lavoro, col compenso per lavoro straordinario, ove a quel normale orario si aggiunga – allorché tali operazioni debbano necessariamente svolgersi nei locali aziendali, sotto la direzione ed il controllo dell'azienda e sia impedito ai lavoratori di indossare e dismettere quei medesimi indumenti di lavoro al proprio domicilio, prima di recarsi al luogo di lavoro e dopo averlo lasciato.

I Giudici di merito e di legittimità, quindi e da ormai circa un ventennio, hanno condannato molte imprese, anche alimentari, a corrispondere ai loro dipendenti quanto loro non corrisposto – a far data dalla domanda giudiziale e nei limiti della prescrizione quinquennale dei crediti da lavoro – a remunerazione del tempo impiegato per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro, talora valutando “in via equitativa” quel tempo nell'ordine di 10 minuti al giorno, per 5 giorni la settimana e per 48 settimane l'anno, equivalenti a circa 40 ore annue di retribuzione ordinaria o, al caso, straordinaria.

Così decidendo, i Giudici hanno di conseguenza accertato e sancito il diritto dei lavoratori ad essere retribuiti anche per il tempo che in futuro impiegheranno, all'interno dei locali aziendali, per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro.

Così riassunti i termini della questione, si pone il problema di come, in quale sede e con quali strumenti affrontarla e risolverla. Al riguardo sono possibili, ma non egualmente utili, diverse soluzioni.

In primo e più banale luogo, si può lasciare tutto com'è, art. 63 del CCNL compreso, lasciando che i singoli lavoratori rivendichino in giudizio, con la pratica certezza di ottenerla, la remunerazione del “tempo – tuta”, passato e futuro, lungo il circolo vizioso di un contenzioso giudiziario infinito ed infinitamente destinato ad “auto riprodursi”. In secondo, quasi altrettanto banale luogo, si può convenire – soprattutto a livello nazionale – che l'inizio del normale orario di lavoro venga rilevato prima che i lavoratori indossino gli indumenti di lavoro e che la fine di quello stesso normale orario sia rilevata dopo che gli indumenti di lavoro siano stati dismessi, così inserendo “strutturalmente” il “tempo – tuta” nella normale retribuzione.

Infine ed assai meno banalmente, è possibile ed obiettivamente preferibile affrontare e risolvere la “questione” con specifici accordi aziendali, che definiscano “forfettariamente e convenzionalmente” il tempo mediamente necessario ad indossare e dismettere gli specifici indumenti di lavoro utilizzati in azienda e, ferma restando l'esclusione di quel tempo dal normale orario di lavoro e dalla corrispondente normale retribuzione, remunerino il “tempo



tuta” così individuato con equivalenti “riposi compensativi”, eventualmente da accantonare in “banca ore” e da utilizzare nei modi ed alle condizioni di cui al penultimo comma dell’art. 30 bis.

Quest’ultima soluzione è praticabile per il futuro e, tenendo conto degli orientamenti ormai consolidati della Cassazione, sembra ragionevolmente idonea a prevenire ed impedire il futuro insorgere di ogni contenzioso giudiziario sul “tempo – tuta”.

Questi accordi aziendali, tuttavia, non potrebbero intervenire sulla remunerazione del “tempo – tuta” per il passato, poiché i lavoratori che negli ultimi cinque anni non siano stati retribuiti per il tempo impiegato per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro nei locali aziendali e sotto la direzione ed il controllo dell’impresa, hanno il “diritto soggettivo” di chiedere il giudizio l’integrale pagamento di quel tempo, nei limiti della prescrizione e con tanto di interessi e rivalutazione monetaria, per cui nessun accordo collettivo potrebbe di quel diritto privarli ed imporre loro il pagamento “forfettario” ed in forma di riposo compensativo di quanto loro dovuto per il “tempo – tuta pregresso”.

Come nessun accordo collettivo può ragionevolmente sovrapporsi alla consolidata giurisprudenza in materia e decidere, in qualsiasi forma e con qualunque motivazione, l’esclusione del “tempo – tuta” dal normale orario di lavoro e dalla sua normale retribuzione. Infatti e non per caso gli accordi aziendali in cui le parti hanno inserito una simile esclusione e convenuto in “non pagamento del tempo – tuta”, non hanno superato il vaglio giudiziario e sono stati considerati illegittimi dai Giudici cui sono stati sottoposti.

Per il passato, quindi, non esistono alternative giuridicamente attendibili alla “individuale transazione” tra l’azienda e ciascun singolo dipendente che abbia titolo a chiedere o, addirittura, abbia già chiesto in giudizio il pagamento del tempo impiegato per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro.

Il sindacato ben può convenire con le imprese i “contenuti” di una simile “transazione” e proporle, persino suggerirne la sottoscrizione ai lavoratori interessati, fermo in ogni caso restando che quella “transazione” sarà valida ed efficace solo se e quando sia stata accettata e sottoscritta da ciascun singolo lavoratore interessato.

Tutto ciò sinteticamente ricordato, sembra evidente che, in sede nazionale, le parti potrebbero intervenire sulla questione del “tempo – tuta” soltanto disponendo l’obbligo per le imprese di ricomprenderlo nel normale orario di lavoro e nella normale retribuzione.

Eventualità evidentemente improbabile, per ovvie ragioni negoziali e, soprattutto, perché è almeno dubbio che Federalimentare e le stesse Associazioni di Settore abbiano o possano avere un qualche “mandato” in materia. Chiarito quel che il CCNL “non può fare”, è utile accennare anche a quello



che il CCNL “è meglio non faccia”.

È bene, soprattutto, che il CCNL non si avventuri in “affermazioni ed accertamenti”, peggio se nell’impropria e già con scarso successo sperimentata forma della “interpretazione autentica” di una qualche norma del CCNL, che dichiarino o l’esclusione dei tempi di vestizione e di svestizione degli indumenti di lavoro dal normale orario di lavoro, ovvero e più brutalmente escludano quei tempi dal diritto a qualsiasi retribuzione.

Affermazioni ed accertamenti del genere, infatti, non supererebbero l’esame giudiziario, come non lo hanno superato le analoghe clausole introdotte in alcuni accordi aziendali e di Gruppo, ed invece di prevenire l’insorgere del contenzioso, ne alimenterebbero il dilagare, non lasciando ai lavoratori altra via, se non quella che porta in Tribunale, per ottenere quanto la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito sia loro dovuto.

All’art. 64 s’è già accennato e vale solo la pena di ribadire che le imprese “devono”, e non semplicemente “possono”, mettere a disposizione dei loro dipendenti uno “spogliatoio”, così confermando - sia pur indirettamente, ma in modo assolutamente “concludente” – che gli indumenti protettivi e di lavoro devono essere indossati e dismessi necessariamente all’interno dell’azienda e nei locali aziendali per “obbligo contrattuale” a ciò deputati e, quindi, sotto la “giuridica direzione” ed il “controllo gerarchico” dell’impresa.

L’art. 65 praticamente non ha storia e nemmeno grandissimo senso negoziale, dal momento che, pur se quest’articolo mancasse, sarebbe comunque ovvio il dovere del lavoratore di usare e conservare con la necessaria diligenza gli utensili di lavoro di proprietà dell’azienda ed a lui affidati per lo svolgimento delle sue mansioni.

Come sarebbe altrettanto ovvio che, ove l’azienda chieda al lavoratore di adoperare gli utensili di sua proprietà nello svolgimento delle sue mansioni, dovrà pur con lui convenire come e quanto remunerarlo “per il disturbo”.



Capitolo XI

Norme disciplinari







Questo capitolo richiede una breve premessa sulle ragioni e sulle finalità in senso ampio “giuridiche” del potere del datore di lavoro di infliggere “sanzioni disciplinari” ai suoi dipendenti.

Un potere che discende, innanzitutto, dall’art. 2086 del Codice Civile, secondo il quale “l’imprenditore è capo dell’impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”, intendendo per “dipendenza gerarchica” il particolare “stato di soggezione” del lavoratore subordinato al suo datore di lavoro, naturalmente e soltanto nell’ambito e nei limiti della prestazione di lavoro alle dipendenze.

Uno “stato di soggezione” riassunto nei “fondamentali obblighi” del lavoratore, tenuto, in cambio della retribuzione, “a collaborare” all’esercizio dell’impresa e “sotto la direzione” dell’imprenditore, come previsto dal successivo art. 2094. Gli ancora successivi artt. 2104 e 2105 precisano ulteriormente i contenuti giuridici di questo particolare “stato di soggezione” del dipendente all’impresa da cui dipende, disponendo che il lavoratore subordinato è, rispettivamente, tenuto “a svolgere con diligenza” la propria prestazione lavorativa, “ad osservare” le disposizioni dell’imprenditore, o di chi “gerarchicamente” lo rappresenta, relative “all’esecuzione ed alla disciplina” del lavoro, a tenere “comportamenti fedeli” agli interessi dell’impresa, astenendosi dal divulgare notizie sulla sua organizzazione produttiva o comunque tali da “recare pregiudizio” all’impresa stessa.

Riassumendo, il Codice Civile impone al lavoratore subordinato l’obbligo:

- a) “di collaborazione” con l’impresa;
- b) “di esecuzione” delle direttive dell’imprenditore o di “chi per lui”;
- c) “di diligenza” nello svolgimento delle sue mansioni;
- d) “di fedeltà” agli interessi dell’impresa.

L’art. 2106, infine ed in conclusione, prevede che la violazione da parte del lavoratore subordinato di questi suoi fondamentali obblighi consente all’imprenditore di comminargli le “sanzioni disciplinari” corrispondenti alla “gravità” della violazione stessa. In poche parole, la violazione di quei fondamentali obblighi è una particolarissima forma di “inadempienza contrattuale”, consistente in una “infrazione disciplinare”, da “sanzionare” al fine proprio di ogni “sanzione”, vale a dire reprimerne il verificarsi e prevenirne il ripetersi. Quelle “inadempienze”, infatti, per un verso violano l’obbligo contrattuale del lavoratore subordinato di eseguire la propria prestazione lavorativa “secondo le direttive e le istruzioni” del datore di lavoro, per l’altro “interferiscono” con l’organizzazione dell’attività voluta e disposta dal datore di lavoro, nell’esercizio dei suoi fondamentali poteri di conduzione dell’impresa.



Quindi e riassumendo, il lavoratore subordinato è “per legge e per contratto” tenuto ad eseguire la propria prestazione lavorativa nel rispetto delle direttive e nell’osservanza delle istruzioni impartitogli dal datore di lavoro.

L’adempimento di questo “obbligo” è presidiato e garantito dal potere riconosciuto dalla legge e dal contratto al datore di lavoro di infliggere specifiche “sanzioni disciplinari” ai suoi dipendenti che non rispettino le sue direttive e non si attengono alle sue istruzioni, ovvero che tengano comportamenti comunque difforni da quelli legittimamente prescritti dal datore di lavoro medesimo.

La legge e la contrattazione, però, non si limitano a riconoscere il “potere disciplinare” del datore di lavoro, anche e soprattutto ne limitano e ne regolano l’esercizio.

La disciplina legislativa del potere disciplinare è in particolare prevista dall’art. 7 della legge 300/1970, che regola sia i limiti in cui, sia le modalità attraverso le quali il datore di lavoro può “sanzionare” le inadempienze dei suoi dipendenti, disponendo, per sommi capi, che:

- è compito della contrattazione collettiva individuare i comportamenti specifici dei lavoratori che possono essere considerati “infrazioni disciplinari” e sottoposti alle relative “sanzioni”;
- le infrazioni e le sanzioni disciplinari devono essere raccolte e “formalizzate” in un “regolamento disciplinare aziendale”, da portare a conoscenza di tutti i lavoratori, affiggendolo in un luogo “accessibile a tutti” i dipendenti;
- l’irrogazione delle sanzioni disciplinari deve essere preceduta dalla “contestazione scritta” degli addebiti imputati al lavoratore, il quale deve essere “sentito a sua difesa”, eventualmente con l’assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia, ed al quale deve essere concesso un termine non inferiore a 5 giorni, entro il quale può, se crede, presentare le sue giustificazioni;
- le sanzioni disciplinari irrogabili sono tassativamente individuate nel rimprovero verbale, nel rimprovero scritto, nella multa non superiore a 4 ore di retribuzione e nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 10 giorni;
- non è ammesso alcun “mutamento definitivo del rapporto di lavoro” per motivi disciplinari, se non nei casi in cui l’infrazione commessa dal dipendente integri gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ai sensi della L. 604/1966 e delle sue successive modificazioni;
- il lavoratore cui sia stata inflitta una sanzione disciplinare, fermo restando il suo diritto di rivolgersi direttamente al Giudice, può chiedere che sulla legittimità di quella stessa sanzione si pronunci il collegio di conciliazione o di arbitrato, costituito presso la competente DPL, nel qual caso la sanzione



resta sospesa fino alla decisione del collegio e, ove il datore di lavoro non aderisca alla sua costituzione, la sanzione addirittura decade;

- il datore di lavoro, a sua volta e nei limiti di legge sulla impugnabilità delle conciliazioni e dei lodi arbitrali, può ricorrere in giudizio contro la decisione del collegio di conciliazione o di arbitrato a lui sfavorevole;

- delle sanzioni disciplinari inflitte ai dipendenti non si può tenere alcun conto, una volta trascorsi due anni dalla loro irrogazione.

L'art. 7 della legge 300/1970, quindi, è una disposizione per un verso "sostanziale" – nella parte in cui individua le sanzioni applicabili, esclude il licenziamento disciplinare privo di giusta causa o di giustificato motivo e limita a non più di due anni l'applicabilità della "recidiva" – per l'altro è soprattutto "procedurale", in quanto condiziona la possibilità di irrogare sanzioni e la legittimità di quelle irrogate all'osservanza da parte del datore di lavoro di una particolare e piuttosto minuziosa procedura, costituita da specifici adempimenti e da termini rigorosi.

Una procedura della quale, da ormai oltre quarant'anni, si è occupata e tuttora si occupa con grande frequenza la magistratura del lavoro, che ha elaborato sull'argomento alcuni "indirizzi consolidati", il cui rispetto è progressivamente e pragmaticamente divenuto "vincolante" per la legittimità, l'efficacia e la stessa applicabilità delle sanzioni disciplinari.

Tre di questi "indirizzi giurisprudenziali" sono di particolarissimo rilievo. Innanzitutto "l'adeguatezza" del comportamento "addebitato" al lavoratore a costituire una violazione dei suoi obblighi contrattuali, ovvero una inosservanza delle direttive e delle istruzioni del datore di lavoro, di rilevanza tale da giustificare l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Poi "la proporzionalità" della sanzione concretamente irrogata alla "gravità" dell'infrazione disciplinare addebitata al dipendente "sanzionato".

Infine "l'immediatezza" della irrogazione della sanzione, rispetto al momento in cui l'infrazione disciplinare viene commessa, ovvero il datore di lavoro è in grado di accertare che una infrazione disciplinare si è verificata e di individuarne il responsabile.

L'accertamento della sussistenza o meno di questi "requisiti giurisprudenziali di legittimità" della sanzione disciplinare è, ovviamente, affidato al Giudice, fermo restando che la mancanza anche di uno soltanto di tali "requisiti" è sufficiente a rendere la sanzione disciplinare illegittima ed inefficace.

Tutto ciò premesso, l'art. 66 da un canto ribadisce l'obbligo di affissione del Codice Disciplinare previsto dall'art. 7 della legge 300/1970, dall'altro richiama il diritto della Direzione Aziendale di stabilire anche unilateralmente – purché nei limiti di legge ed in coerenza, almeno "non in contraddizione" con gli accordi collettivi applicati in azienda – alcune "norme di comportamento", la cui inosservanza sia considerata infrazione disciplinare e soggetta all'irrogazione delle relative sanzioni.



In pratica, quindi, il Codice Disciplinare aziendale è costituito in primo e principale luogo delle disposizioni del Capitolo XI del CCNL, integrate dagli accordi eventualmente stipulati in azienda sull'argomento e, in mancanza di tali accordi, dalle disposizioni della Direzione Aziendale sulle "norme di comportamento" rilevanti sotto il profilo disciplinare.

Più in generale, può essere considerata "infrazione disciplinare" – al ricorrere delle condizioni di legge e contrattuali, nonché dei "requisiti giurisprudenziali di legittimità" – quasi ogni violazione degli obblighi contrattuali del lavoratore subordinato, anche se non specificamente e per tale prevista dal Codice Disciplinare Aziendale.

Da notare la bizzarria della "norma transitoria" che da un canto dispone la validità dei "regolamenti aziendali in atto" fino alla loro scadenza, ma dall'altro non prevede alcuna "data certa" dalla quale far decorrere la "transitoria efficacia" della norma che, quindi e contro il suo titolo, è obiettivamente ed assolutamente "permanente".

L'art. 67 per un verso riassume e per l'altro precisa "contenuti ed aspetti" del rapporto "gerarchico" che corre dall'impresa, tramite la sua organizzazione, ai lavoratori da lei dipendenti, lungo la catena organizzativa che distribuisce "gerarchicamente" le funzioni, le prerogative ed i poteri del datore di lavoro tra quanti sono autorizzati ad agire in suo nome e per suo conto, per cui e sotto questo particolare profilo alcuni dipendenti sono "superiori" di altri, in quanto possono impartire loro le direttive e le istruzioni necessarie allo svolgimento del loro lavoro.

I "4 obblighi specifici" indicati dall'art. 67 riassumono, ma non esauriscono, i doveri di "lealtà, fedeltà, correttezza e collaborazione" propri e tipici del vincolo di subordinazione.

A questi particolari doveri è stata aggiunta una disposizione contro le molestie e le discriminazioni riferite alla "condizione sessuale" dei dipendenti, in coerenza – oltre ed ovviamente che alle norme di legge – alle proposte della Commissione per le Pari Opportunità su questo delicatissimo argomento.

L'art. 68 può essere "scomposto" in tre parti. La prima ribadisce che l'irrogazione dei provvedimenti disciplinari deve rispettare le disposizioni dell'art. 7 della legge 300/1970, anche e soprattutto per quanto riguarda la legittimità del "licenziamento disciplinare".

La seconda elenca le "sanzioni irrogabili", riducendo da 4 a 3 ore e da 10 a 3 giorni i limiti massimi, rispettivamente, della multa e della sospensione. La terza fissa in 30 giorni – a decorrere dal ricevimento delle giustificazioni del lavoratore, ovvero dal 5° giorno successivo alla formale contestazione degli addebiti – il termine entro il quale la sanzione deve essere effettivamente irrogata, a pena di decadenza.

Sotto il primo profilo non c'è molto da dire, se non per quanto riguarda la ovvia prevalenza delle disposizioni di legge su quelle contrattuali.



Anche sotto il secondo riguardo poco c'è da aggiungere alla ulteriore riduzione dei limiti massimi di legge alle ore di multa ed ai giorni di sospensione irrogabili, ma più di qualcosa c'è da dire a proposito del "licenziamento disciplinare", che, ai sensi della lett. e) dell'art. 68, può essere intimato "senza preavviso" e con diritto al solo Trattamento di Fine Rapporto.

Senza pretendere di riassumere l'intera disciplina del licenziamento, occorre in premessa ricordare che il rapporto di lavoro subordinato è considerato un "rapporto fiduciario", alla cui sussistenza è indispensabile la "permanenza" della reciproca fiducia tra le parti.

Ove il comportamento del lavoratore violi i propri obblighi e doveri in modo e misura così gravi da far venir meno la fiducia del datore di lavoro nel suo dipendente, fino a non consentire la prosecuzione "nemmeno temporanea" del rapporto, il datore di lavoro può licenziare il dipendente "in tronco", cioè senza la prestazione del periodo di preavviso, ovvero senza corrispondergli la relativa indennità.

In buona sostanza, il "licenziamento disciplinare in tronco", è un forma giuridicamente ed obiettivamente estrema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, la cui "giusta causa" consiste in una infrazione disciplinare di particolare gravità, per tale prevista e regolata dal Codice Disciplinare, e la cui intimazione può e deve avvenire nel rispetto delle norme sostanziali e procedurali di cui all'art. 7 della legge 300/1970.

Infine e sotto il terzo riguardo, la fissazione del termine massimo di 30 giorni entro il quale la sanzione deve essere effettivamente irrogata, di certo aiuta ad evitare il complicato contenzioso sulla "immediatezza o meno" del provvedimento disciplinare rispetto al momento in cui l'infrazione è stata commessa, anche se, tenendo conto degli orientamenti giurisprudenziali in proposito, è almeno dubbio che tale termine sia assolutamente ed in ogni caso "perentorio", anche nel non rarissimo caso in cui l'accertamento dell'infrazione, la valutazione della sua gravità e la verifica delle relative responsabilità disciplinari siano di tale complessità, da richiedere una "istruttoria" obiettivamente di durata superiore ai 30 giorni previsti dall'art. 68. L'art. 69 prevede una sorta di "graduazione" delle sanzioni, disponendo che la "prima mancanza" è di norma sanzionata con l'ammonizione verbale o scritta, che la multa verrà inflitta a chi commetta una seconda infrazione nel periodo di "recidiva" di due anni e che la sospensione verrà comminata a chi nei due anni precedenti sia stato "punito" con la multa, elencando, a titolo esemplificativo, le "infrazioni" sanzionabili, a seconda della loro gravità, con l'ammonizione, la multa o la sospensione.

Nel merito non c'è molto da osservare, eccezion fatta per il modo obiettivamente "generico" in cui vengono descritte alcune infrazioni - quali il "diverbio litigioso", il consumo di generi alimentari "di pertinenza dell'azienda", il "pregiudizio alla morale" e che, pertanto, si presta ad interpretazioni assai



discrezionali e ad applicazioni così difformi da accrescere, anziché prevenire, il già molto diffuso contenzioso in materia.

L'art. 70 è più complicato, riguardando, sempre in via esemplificativa, le infrazioni convenzionalmente ritenute dalle parti di gravità tale da integrare gli estremi del "licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo disciplinare".

Anche la "esemplificativa elencazione" dell'art. 70 è piuttosto generica ed egualmente si presta ad interpretazioni troppo discrezionali e ad applicazioni non sempre uniformi, su un argomento di assoluta rilevanza come il "licenziamento disciplinare", intimato a seguito della "recidiva" nel consumo di alimenti "di pertinenza" dell'azienda, di "furti" non accertati con sentenza definitiva, di non meglio precisate "irregolarità" nei movimenti di medaglie e timbrature, tutte vicende che non è detto integrino in ogni caso gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, soprattutto se "in tronco".

È, invece, abbastanza certo che più di qualche "fattispecie" prevista dall'art. 70 – oltre a quelle ora ricordate, vale la pena di richiamare "l'insubordinazione vero i superiori", la "gravità" degli incidenti potenzialmente derivanti dall'inosservanza del divieto di fumare, la "volontarietà o meno" dei danni arrecati agli impianti antinfortunistici ed altro del genere – si presta ad interpretazioni così discrezionali, da renderne l'applicazione tutt'altro che semplice e sicura, così alimentando un contenzioso particolarmente insidioso, attesa la delicatezza della materia.

L'opportunità di rendere le "elencazioni" contenute negli artt. 69 e 70 meno generiche è consigliata dall'art. 30 della legge 183/2010, secondo il quale il Giudice, nel valutare la legittimità del licenziamento e nel disporre la reintegra o meno del lavoratore nel posto di lavoro, deve "tener conto" della definizione di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento, anche "disciplinare", prevista dagli accordi collettivi.

Di conseguenza, nel valutare la legittimità delle sanzioni disciplinari e del licenziamento per motivi disciplinari, rispettivamente, comminate ed intimato ai lavoratori alimentaristi, i Giudici sono almeno "relativamente vincolati" alle disposizioni degli artt. 69 e 70 del CCNL.

Motivo in più per renderle meno generiche, meno discrezionalmente interpretabili ed applicabili.

L'art. 71 è di assoluta ovvietà, prevedendo in primo luogo l'indiscutibile diritto dell'impresa di provvedere – ove, come e quando creda – all'inventario dei materiali e degli strumenti di sua proprietà, ivi compresi quelli "affidati" ai lavoratori per lo svolgimento delle loro mansioni e dei quali il lavoratore deve "aver cura", come previsto dal punto 4 del precedente art. 67, esponendosi, in caso contrario, alle relative e corrispondenti sanzioni disciplinari.

L'ultimo comma dell'art. 71 richiama, senza nulla aggiungervi, la disciplina



di legge delle “visite personali di controllo” contenuta nell’art. 6 della legge 300/1970 e che, in estrema sintesi, consente tali visite solo ai fini di tutela del patrimonio aziendale, soltanto all’uscita dal luogo di lavoro, unicamente in base alla “selezione automatica” dei lavoratori da sottoporre a visita di controllo e, comunque, garantendo la loro “dignità e riservatezza”, nei modi concordati con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero ed in mancanza di tali accordi, stabiliti dall’Ispettorato del Lavoro.







Capitolo XII

Risoluzione del rapporto di lavoro





Il contratto di lavoro subordinato, come tutti i contratti, ha una data certa di inizio, una sua durata più o meno prestabilita e può essere “risolto” - nei limiti, alle condizioni e con le conseguenze di legge – dalle parti che lo hanno stipulato.

Infatti, l’art. 1325 del Codice Civile considera “l’accordo delle parti” uno dei requisiti essenziali, forse il più essenziale di qualsiasi contratto, per cui, al venir meno dell’accordo anche di una soltanto di esse parti ed a maggior ragione di entrambe, anche il contratto viene meno.

Naturalmente, il contratto di lavoro alle dipendenze ha una sua particolare disciplina, anche e soprattutto sotto il profilo dei modi e dei limiti in cui una delle sue parti può “revocare” l’accordo prestato alla sua conclusione, causando così la “risoluzione”, che può essere “unilaterale” – ove il solo datore di lavoro o soltanto il lavoratore “revochi” il suo accordo alla prosecuzione del contratto – o “per mutuo consenso”, nel caso in cui lavoratore e datore di lavoro decidano contestualmente e d’intesa tra loro di “risolvere” il contratto tra loro intercorrente.

Tralasciando quest’ultima eventualità – che, peraltro, non presenta particolari problemi o difficoltà – l’art. 2118 del Codice Civile prevede che “ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato”, dando (alla controparte) il previsto “termine di preavviso”. Prima di entrar nel merito della “traduzione contrattuale” di questa norma di legge, sono opportuni alcuni “chiarimenti preliminari”.

In primo luogo per precisare che il contratto di lavoro a tempo determinato si risolve automaticamente e definitivamente, senza alcun “preavviso”, allo scadere del termine inizialmente e consensualmente posto dalle parti alla sua durata.

Poi per chiarire che il Capitolo XII del CCNL regola le conseguenze contrattuali della “legittima risoluzione” del contratto di lavoro, sia essa dovuta al “recesso” del datore di lavoro – la cui legittimità e la cui efficacia sono disciplinate dalle norme sulla “giusta causa o giustificato motivo” di licenziamento del dipendente, contenute nell’art. 2119 del Codice Civile, nella legge 604 del 1996 e nelle sue successive modificazioni ed integrazioni – ovvero alle “dimissioni” rassegnate dal dipendente.

Infine per sottolineare che qui si ragiona del licenziamento “legittimo” ed anche “non disciplinare”, quale la risoluzione del contratto di lavoro per superamento del “comporto”, per il collocamento in “mobilità” del dipendente e per altre ragioni del genere, testualmente escluso soltanto il licenziamento “in tronco” di cui al precedente art. 70, ferma in ogni caso testando l’applicabilità dell’art. 72 – e dell’Istituto del “preavviso” – anche al “recesso per giusta causa” del datore di lavoro, più di rado del dipendente, che non giustifichi la risoluzione “in tronco” del rapporto di lavoro subordinato.



Tutto ciò premesso, meglio si comprende ragione e scopo del “periodo di preavviso” previsto dall’art. 2118 del Codice e dall’art. 72 del CCNL, che l’impresa è tenuta a dare al dipendente legittimamente licenziato e che il dipendente “dimissionario” deve dare all’impresa.

Il “preavviso”, in parole povere, è il periodo di tempo per il quale il lavoratore legittimamente licenziato ha diritto ad essere “mantenuto in servizio”, rendendo la sua prestazione e percependo la relativa retribuzione, e nel quale il datore di lavoro ha diritto di pretendere che il lavoratore dimissionario continui a rendere la sua prestazione, naturalmente in cambio della corrispondente retribuzione.

Il “preavviso”, in buona sostanza, consiste nella “temporanea prosecuzione” del rapporto di lavoro che il legittimo recesso del datore di lavoro e le valide dimissioni del lavoratore hanno già definitivamente risolto.

Questa “temporanea prosecuzione” del rapporto di lavoro già definitivamente risolto ha lo “scopo istituzionale” di garantire al lavoratore licenziato la continuità della retribuzione per il tempo necessario a procurarsi un nuovo posto di lavoro e di assicurare all’impresa la continuità della prestazione lavorativa del dipendente dimissionario, per il tempo occorrente a provvedere alla sua sostituzione.

Accanto a questo “scopo istituzionale”, l’istituto del “preavviso” ha assunto un “contenuto economico” di un qualche rilievo, puntualmente confermato dalla parte dell’art. 72 in cui si prevede che il datore di lavoro, ove non intenda consentire al lavoratore legittimamente licenziato di prestare il periodo di preavviso previsto dal CCNL, deve corrispondere gli una “indennità sostitutiva” di importo pari a tutte le “voci continuative della retribuzione”, esclusi soltanto i rimborsi – spese, che nel periodo di preavviso avrebbe dovuto corrispondergli.

Allo stesso modo, ove il lavoratore dimissionario voglia lasciare l’azienda senza prestare il previsto periodo di preavviso, il datore di lavoro può trattenere da quanto al lavoratore dovuto, innanzitutto a titolo di TFR, una somma corrispondente alla retribuzione che nel periodo di preavviso il lavoratore avrebbe percepito.

Poiché la “prestazione del preavviso” è un diritto del lavoratore legittimamente licenziato nei confronti del datore di lavoro e del datore di lavoro nei confronti del dipendente dimissionario, è ovvio che entrambi possono liberamente rinunciarvi, l’uno interrompendo la sua prestazione di lavoro nel momento steso del licenziamento – e, naturalmente, senza pretendere alcuna indennità sostitutiva del preavviso non prestato – l’altro consentendo al lavoratore dimissionario di lasciare l’azienda all’atto stesso delle dimissioni, ovviamente senza nulla trattenergli a titolo di “mancato preavviso”.

L’art. 72 contiene, inoltre, un richiamo, verosimilmente “di stile”, all’originario “scopo istituzionale” dell’istituto del preavviso, disponendo che l’im-



presa, a sua discrezione e compatibilmente con le sue esigenze produttive, “può”, ma non “deve”, concedere al dipendente legittimamente licenziato e nel corso del periodo di “preavviso” i “permessi” – non è chiaro se retribuiti o meno – sempre a giudizio dell’azienda necessari alla ricerca di una nuova occupazione.

L’ultima riga della prima parte dell’art. 72, prevedendo che il licenziamento debba essere intimato e le dimissioni rassegnate “per iscritto”, può sembrare largamente superflua, in quanto il licenziamento e le dimissioni “in forma orale” sono evenienza da sempre di assolutamente dubbia legittimità ed ormai superata dalla più recente legislazione, anche nelle piccole e piccolissime imprese, autorizzate dalla legge a licenziare i propri dipendenti a prescindere da ogni giusta causa o giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

La seconda e più ampia parte dell’art. 72 stabilisce l’effettiva durata del “periodo di preavviso” dovuto ai lavoratori legittimamente licenziati e dai dipendenti dimissionari, lungo una complessa ed articolata “griglia” che intreccia la qualifica professionale col settore produttivo di appartenenza, il livello di inquadramento con l’anzianità di servizio.

Nulla c’è da osservare su questo evidente, forse anacronistico “residuo negoziale” della precedente contrattazione “di settore”, alquanto imperfettamente unificata nel CCNL dell’Industria Alimentare.

L’art. 73 regola il Trattamento di Fine Rapporto, uno degli istituti della retribuzione di più antica memoria e che più ha animato discussioni e polemiche giuridiche, politiche e sindacali.

La sua origine risale ai primi “concordati aziendali di tariffa” che, tra la fine dell’800 ed i primi del ‘900, quando il “welfare” era ancora assai di là da venire, imponevano alle imprese di “accantonare” parte della “paga” dovuta agli operai, al fine di garantire loro, attraverso questo “risparmio contrattuale forzato”, una somma che consentisse di far fronte alle necessità loro e delle loro famiglie, nel momento della cessazione del rapporto e del venir meno del “salario”.

Questa “funzione previdenziale” è divenuta nel tempo sempre meno rilevante, pur se non in assoluto superflua, rispetto al “valore retributivo” del TFR, che non solo può essere almeno in parte percepito in costanza di rapporto, ma è ormai una fonte essenziale del finanziamento della previdenza integrativa.

Il TFR è attualmente disciplinato dall’art. 2120 del Codice Civile, come sostituito dall’art. 1 della legge 297 del 1982, secondo il quale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro “per qualsiasi motivo”, ivi compreso il licenziamento “in tronco”, al lavoratore è dovuto un Trattamento di Fine Rapporto di ammontare pari per ogni anno di servizio in azienda, ad 1/13,5 della sua retribuzione annuale, per tale intendendo tutte le voci retributive corri-



sposte a titolo non occasionale.

Il TFR, quindi, era all'origine e tuttora è una "retribuzione differita" che il lavoratore matura anno per anno, ma può percepire per intero solo alla cessazione "per qualsiasi motivo" del rapporto di lavoro.

L'art. 73 integra l'art. 2120 c.c. in primo ed essenziale luogo fissando le voci della retribuzione "utili" ai fini dell'accantonamento annuale al TFR e che devono essere annualmente "rivalutate" nella misura prevista dalla legge 297/1982.

Sotto questo riguardo, è da sottolineare l'esclusione dalle "voci accantonabili" di praticamente tutte le maggiorazioni previste dall'art. 31 – eccezione fatta per la maggiorazione, impropriamente definita "indennità", per lavoro notturno, prestato in turni continuativi – e di praticamente tutte le varie "indennità" indicate all'art. 57.

L'elenco delle "voci accantonabili al TFR" previsto dall'art. 73 non è "tassativo" e, almeno in via di principio ed in applicazione del "potere di deroga" attribuite dalla legge e dalle stesse intese interconfederali, la contrattazione aziendale potrebbe modificarlo, togliendone alcune e/o aggiungendone altre.

Infatti, il 2° co. dell'art. 1 della legge 297/1982 autorizza i "contratti collettivi" in generale, senza ulteriori precisazioni, ad integrare, se del caso derogare la generica indicazione di legge delle "voci accantonabili", escludendo dall'accantonamento al TFR anche le voci "non occasionali" della retribuzione, ovvero ricomprendendovi somme solo "occasionalmente" erogate ai lavoratori.

L'art. 73 ha attraversato senza sostanziali modifiche più di qualche rinnovo del CCNL sotto il riguardo della individuazione delle voci della retribuzione "utili" all'accantonamento al TFR, mentre la lett. B dell'art. 73 è stata più volte "migliorata" sotto il profilo dei casi in cui il lavoratore può chiedere, in costanza del rapporto di lavoro, "l'anticipazione" del TFR già accantonato, nel limite del 70 % del suo ammontare.

Su l'un riguardo e sull'altro profilo è talora intervenuta la contrattazione aziendale e di Gruppo, più spesso per escludere dall'accantonamento al TFR le indennità e le maggiorazioni pattuite in azienda - che, se "accantonate", sarebbero soggette alla ordinaria imposizione del TFR, mentre, ove siano percepite mensilmente, possono essere assoggettate alla tassazione agevolata al 10 % - più di rado per convenire "nuovi casi" di anticipazione del TFR accantonato.

Le intese aziendali e di Gruppo in materia, tuttavia, sono così occasionali e disomogenee, da prestarsi assai poco a "generalizzazioni" in sede di rinnovo del CCNL.

Il rinnovo del CCNL, però, non può ignorare che l'accantonamento al TFR è e sempre più sarà una importante componente dell'individuale contribu-



zione al sistema della previdenza complementare di categoria, per cui l'inserimento "a livello nazionale" nell'accantonamento al TFR di almeno le più frequenti indennità e maggiorazioni potrebbe giovare in misura apprezzabile al rafforzamento, forse alla stessa diffusione di quel "sistema".

"Sistema" di cui si occupa l'art. 74, che istituisce ALIFOND, il Fondo di previdenza complementare dell'Industria Alimentare e per i settori affini, ne sancisce la natura "a capitalizzazione", ne affida la gestione alle parti negoziali, in quanto "Fonti Istitutive", ed individua i lavoratori alimentaristi che possono volontariamente aderirvi.

Le disposizioni dell'art. 74 disciplinano gli aspetti generali della previdenza complementare volontaria di categoria, la cui regolazione "operativa" è contenuta nello Statuto di Alifond e nelle delibere del suo Consiglio di Amministrazione.

ALIFOND è ormai la struttura portante, praticamente esclusiva della previdenza complementare di categoria, che ha sostituito, talora "assorbito" i vari Fondi previdenziali o Casse "di mutua assistenza" aziendali o territoriali preesistenti alla sua istituzione, nei modi ed alle condizioni di cui all'ultimo comma dell'art. 74.

L'art. 74 bis ha istituito il Fondo Aiuti e Solidarietà Alimentare, di fatto mai divenuto operativo, con scarse possibilità di divenirlo e del quale, perciò, non vale granché la pena di occuparsi.

Invece, è ormai pienamente operativa, seppur in ritardo sui tempi originariamente convenuti, la Cassa Rischio Vita prevista dall'art. 74 ter, così come è ormai operativo e il Fondo Sanitario Nazionale istituito dal successivo art. 74 quarter.

Sulla Cassa Rischio Vita c'è poco da aggiungere alle disposizioni dell'art. 74 ter, la cui attuazione è regolata dallo Statuto e dalle decisioni degli Organi della Cassa.

Quanto al Fondo Sanitario Nazionale, al momento sono esclusi dalla altrimenti obbligatoria iscrizione i lavoratori "volontariamente o contrattualmente" iscritti ai Fondi Sanitari aziendali preesistenti a quello Nazionale – e particolarmente diffusi nei grandi Gruppi e nelle imprese di maggior dimensione – almeno finché le parti aziendali non ne pattuiscano la "confluenza", ovvero "l'armonizzazione" in quello Nazionale. Il contenuto di merito degli artt. 74, 74 bis, ter e quarter non sembra richiedere ulteriori chiarimenti e non si presta a particolari commenti.

Però, questi articoli, nel loro insieme costituiscono il "nucleo fondamentale" della bilateralità nazionale di categoria e, soprattutto, della "gestione bilaterale" del "welfare" contrattuale dell'Industria Alimentare.

Un "nucleo" costruito per "successivi accrescimenti", lungo i rinnovi del CCNL che hanno prima istituito Alifond e vi hanno poi aggiunto la Cassa Rischio Vita ed il Fondo Sanitario Nazionale.



L'ultimo rinnovo del CCNL ha completato il “sistema della bilateralità” di categoria con la creazione dell'EBS, che di quel sistema è l'Organo di coordinamento e di propulsione.

I futuri negoziati di rinnovo del CCNL devono, quindi, organizzare l'attività ed estendere le funzioni dell'EBS, così e perciò prolungando il “sistema della bilateralità di categoria” delle prestazioni previdenziali, assistenziali e sanitarie “integrative” al sostegno del reddito dei lavoratori, dai “servizi bilaterali” nazionali alla bilateralità aziendale e sul territorio, dal Welfare contrattuale alla gestione “bilaterale” degli ammortizzatori sociali più o meno “in deroga”, dalla certificazione dei contratti, alle procedure di conciliazione ed arbitrato delle controversie di lavoro.

Questo sembra essere il più promettente, di sicuro il più interessante tra i possibili, futuri indirizzi negoziali tanto nel rinnovo del CCNL, quanto e soprattutto per il miglior esercizio delle nuove e maggiori competenze affidate dalla legge e dalle intese interconfederali alla contrattazione aziendale e territoriale.

L'art. 75, del precedente testo del CCNL è stato soppresso, “per assorbimento” del trattamento previdenziale ivi previsto per i VV.PP. nelle più generali disposizioni del CCNL stesso, mentre l'art. 76, un po' ovviamente, dispone che, all'atto della cessazione del rapporto, il datore di lavoro debba restituire al lavoratore i documenti che il lavoratore gli ha consegnato all'atto dell'assunzione, in primo luogo il libretto di lavoro debitamente aggiornato, assieme, su richiesta del lavoratore stesso, alla certificazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della qualifica rivestita.

L'art. 77, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle pronunce della Corte Costituzionale, dispone che in caso di morte del lavoratore in costanza del rapporto di lavoro, le somme dovute per il preavviso e per il TFR devono essere corrisposte, a “titolo proprio” e non di successione, agli aventi diritto, quali che essi siano e non esclusivamente limitati alla “famiglia legittima”.

Da sottolineare che questa disposizione è applicabile, almeno per il momento e fino ad eventuali e nuove intese tra le parti, solo alla natura “essenzialmente previdenziale” del TFR e non a quella obiettivamente assicurativa” delle prestazioni erogate dalla Cassa Rischio Vita ai familiari dei dipendenti deceduti in costanza di rapporto di lavoro.

L'art. 78 è solo indirettamente e parzialmente riferibile alla cessazione del rapporto di lavoro, essendo intitolato alla cessione, trasformazione, trapasso e trasferimento d'azienda, vicende puntualmente e dettagliatamente disciplinate dall'art. 47 della legge 428/1990, soprattutto sotto il profilo della procedura di informazione e consultazione del sindacato, e dall'art. 32 del D.Lgs. 276/2003, che ne ha compiutamente delineato i contenuti ed i contorni



giuridici, non tutti i finora organicamente “recepiti” dal CCNL.

Infatti, il 1° co. dell’art. 78, in perfetta coerenza alle disposizioni di legge, ribadisce che il trasferimento in qualsiasi forma della titolarità dell’azienda non comporta alcuna automatica risoluzione dei rapporti di lavoro con i suoi dipendenti, i quali conservano nei confronti del nuovo titolare tutti i loro diritti contrattuali, previsti che siano dal CCNL o dagli accordi aziendali pre-vigenti.

Come in pedissequo richiamo alle disposizioni di legge, si ribadisce che, in caso di cessione a qualsivoglia titolo dell’azienda, le comunicazioni previste dall’art. 47 della legge 428/1990 devono essere rese alla RSU ed alle OO.SS. nazionali e territoriali di categoria.

Tuttavia, è accaduto e tuttora accade che, in evidente contrasto con l’art. 32 del D.Lgs. 276/2003, taluni Gruppi di imprese sostengano di non essere tenuti all’osservanza della procedura di cui all’art. 47 della legge 428/1990 – e, quindi, al rispetto delle garanzie ivi previste – allorché la cessione di una loro azienda o di un suo ramo avvenga attraverso il trasferimento delle relative “quote azionarie”.

A chiarire questo equivoco ed a prevenire il conseguente contenzioso, è bene, anzi necessario precisare nel CCNL che le procedure e le garanzie previste dall’art. 47 della legge 428/1990 devono essere, rispettivamente, rispettate ed assicurate in ogni caso di “mutamento della titolarità” dell’azienda o di un suo ramo, quale che sia lo strumento giuridico utilizzato allo scopo, ivi comprendendo, ai sensi dell’art.32 del D.Lgs. 276/2003, non solo il trasferimento delle quote azionarie, ma anche gli strumenti giuridici che non comportino il trasferimento della proprietà dell’azienda o di un suo ramo, come l’usufrutto o l’affitto.

Infine, l’art. 78, un po’ pleonasticamente, conferma che il lavoratore licenziato a seguito del fallimento o della cessazione dell’azienda conserva il diritto al preavviso ed al TFR nei confronti della “gestione liquidatrice” dell’azienda stessa.

La quale “gestione liquidatrice” è chiaramente individuabile in caso di fallimento dell’azienda, mentre è meno chiaro cosa il CCNL intenda per “gestione liquidatrice” dell’azienda “cessata”, ma non, almeno non ancora dichiarata “fallita”.

Qualche precisazione potrebbe essere non inutile.





Capitolo XIII

Clausole riguardanti il contratto collettivo







Questo capitolo, in soli 9 articoli, alcuni di poche righe, regola ben 4 aspetti di considerevole importanza del più e meno diretto intervento delle parti negoziali per la corretta interpretazione e l'applicazione coerente del CCNL e degli accordi di secondo livello stipulati nel suo ambito, dalla prevenzione del contenzioso giudiziario alle procedure di rinnovo del CCNL, fino alla "parità di trattamento contrattuale" delle imprese aderenti alle Associazioni di Settore stipulanti, rispetto ad ogni altra impresa alimentare.

Gli artt. 78, 79 e 80 disciplinano l'impegno delle parti a prevenire e dirimere "in sede sindacale" le controversie individuali, plurime o collettive riguardanti l'interpretazione e/o l'applicazione delle disposizioni del CCNL e degli accordi integrativi stipulati nel suo ambito, sulle quali materie è intervenuta una complessa e controversa disciplina legislativa.

Infatti, il "collegato – lavoro", approvato con legge 4 novembre 2010 n. 183, tra l'altro disciplina un particolare "tentativo non obbligatorio di conciliazione" delle controversie di lavoro, "preventivo" al ricorso giudiziario e, per molti versi, "rilevante" nello svolgimento e sullo stesso esito dell'eventualmente successivo giudizio, prevedendo che:

- 1) il lavoratore o il datore di lavoro, prima di agire in giudizio possono promuovere, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale cui conferiscano apposito mandato, un "tentativo di conciliazione" della controversia tra loro insorta;
- 2) la relativa richiesta, formulata secondo precise indicazioni di legge, deve essere rivolta alla Commissione di Conciliazione istituita presso la DPL, presieduta dal Direttore della DPL stessa – ovvero da un suo delegato o da un magistrato a riposo – e formata da quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti designati, rispettivamente, dalle OO.SS. dei lavoratori e dei lavoratori "maggiormente rappresentative a livello territoriale" e che tale richiesta deve essere, altresì, comunicata alla "controparte" di chi promuove il "tentativo";
- 3) la quale controparte può liberamente rifiutare tale tentativo "non più obbligatorio" di conciliazione, nel qual caso entrambe le parti possono senz'altro adire le vie giudiziarie;
- 4) quella medesima controparte può, viceversa, accettare la richiesta di conciliazione entro 20 giorni dalla data in cui ha ricevuto la relativa comunicazione, nel qual caso la Commissione apre la relativa procedura nei 10 giorni successivi all'accettazione della richiesta e la conclude nei 30 giorni ancora successivi, fermo restando che nel periodo intercorrente tra la richiesta di conciliazione e la conclusione della procedura non decorre la prescrizione e viene sospeso ogni termine di decadenza;
- 5) nel caso in cui il tentativo di conciliazione abbia successo, la Commissione redige e sottoscrive assieme alle parti un Verbale di avvenuta conciliazione che, ad istanza di parte, il Giudice competente rende esecutivo con proprio



decreto;

6) ove, viceversa, il tentativo di conciliazione non vada a buon fine, la Commissione formula alle parti una “proposta di bonaria composizione” della controversia, proposta che le parti possono accettare o respingere;

7) se la proposta di “bonaria composizione” è accolta, la procedura si conclude con un Verbale di avvenuta conciliazione, in caso contrario la Commissione verbalizza i termini della proposta formulata alle parti e le ragioni per cui è stata respinta dall’una, dall’altra o da entrambe.

La parte che intendesse agire in giudizio al termine del fallito tentativo di conciliazione, deve allegare al suo ricorso l’intera documentazione della relativa procedura, dalla richiesta della parte che l’ha promossa alle memorie di quella che l’ha accettata, fino al Verbale in cui la Commissione deve dar conto dello svolgimento del tentativo di conciliazione, del comportamento delle parti, della sua proposta di bonaria composizione della controversia e delle ragioni per cui è stata dall’una parte, dall’altra o da entrambe rifiutata.

Il giudice, in apertura del giudizio, deve a sua volta formulare alle parti “una proposta transattiva” che ciascuna parte può accettare o rifiutare, per cui, ove tale proposta sia da entrambe accettata, la controversia viene “conciliata” prima ancora che inizi il vero e proprio giudizio, in caso contrario il Giudice procede all’accertamento “in sede propriamente giudiziaria” della controversia, “tenendo conto per legge” sia del comportamento e delle responsabilità delle parti nel fallimento del “previo tentativo di conciliazione presso la DPL”, sia e soprattutto delle ragioni del rifiuto opposto dall’una, dall’altra o da entrambe le parti sia alla “proposta di bonaria composizione” formulata dalla Commissione, sia alla “proposta transattiva” da lui stesso avanzata.

In conclusione, il “tentativo di conciliazione” disciplinato dal “collegato-lavoro”, pur essendo facoltativo, è tutt’altro che irrilevante, in quanto la parte “responsabile”, o “più dell’altra responsabile” del suo fallimento corre il serio rischio di veder contemporaneamente pregiudicata la sua posizione processuale e le sue possibilità di successo nell’eventualmente successivo giudizio.

Il “collegato lavoro”, inoltre, disciplina la “decisione arbitrale” delle controversie di lavoro, assieme alle condizioni alle quali ed ai limiti in cui la relativa “clausola compromissoria” può essere introdotta negli accordi collettivi o negli individuali contratti di lavoro, disciplinando minuziosamente la composizione del Collegio Arbitrale, la procedura di arbitrato, la legittimità e l’efficacia del “loro” emesso dagli Arbitri “secondo equità”.

L’iter di questo provvedimento legislativo è stato discusso e tormentato, segnato da rilievi di merito della Presidenza della Repubblica e da un “avviso comune”, ancorché “separato”, delle parti sociali e, senza qui entrare nel det-



taglio, ha lo scopo di assicurare alle controversie di lavoro “modi e strumenti” di soluzione più rapidi e meno formali della decisione giudiziaria.

Questa innovazione legislativa, per discussa e discutibile che sia, interviene sui peraltro larghissimamente inattuati contenuti degli artt. 80 ed 81, sia pure indirettamente e parzialmente.

Infatti, le procedure conciliative ed arbitrali regolate dal “collegato – lavoro” riguardano e soltanto possono riguardare le “controversie individuali di lavoro” e, perciò, interferiscono solo con la parte dell’art. 80 che specificamente le riguarda.

È evidente che il “tentativo contrattualmente obbligatorio” di conciliazione presso le “competenti Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori”, locali in prima istanza e nazionali” in successivo grado”, previsto dall’art. 80, per un verso mal si concilia con l’ormai intervenuta abolizione del “tentativo di conciliazione obbligatorio per legge”, per l’altro è ancor meno concretamente praticato del pur scarsamente utilizzato tentativo di conciliazione” presso la DPL.

Quanto alle controversie di lavoro “plurime” o “collettive” considerate, rispettivamente, dall’art. 80 ed 81, la mancata costituzione della Commissione di cui al precedente art. 79 ha reso e rende questi particolari “tentativi di conciliazione” di fatto virtuali e largamente ignoti all’effettiva esperienza, mentre il tentativo di conciliazione delle controversie collettive tramite “l’esame congiunto” del loro merito da parte della RSU e della Direzione aziendale rientra a pienissimo titolo nella prassi consolidata delle relazioni industriali nei luoghi di lavoro.

È fuor di dubbio, quindi, che le “procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie” regolate dal CCNL sono all’esperienza tanto inattuate, forse inattuabili, da poter essere considerate poco più che “clausole di stile”, di praticamente nessuna efficacia concreta.

Mentre le forme e sedi di conciliazione e di decisione arbitrale delle controversie individuali di lavoro disciplinate dalla legge 183/2010 sono giuridicamente operative, pur se un’individualmente, tantomeno collettivamente obbligatorie.

Perciò, nel rinnovo del CCNL bisognerà innanzitutto valutare l’opportunità di mantenere o meno nel testo contrattuale le sostanzialmente “virtuali” disposizioni degli artt. 79, 80 ed 81, valutando, in caso si ritenga di eliminarle, se e come “recepire” nel CCNL la disciplina di legge della conciliazione e dell’arbitrato.

Realisticamente ragionando, nel simile “recepimento” sembra allo stato negozialmente, sindacalmente, politicamente e persino ideologicamente arduo e verosimilmente impraticabile, per cui e con ogni probabilità gli artt. 78, 80 ed 81, nell’impossibilità di far di meglio, resteranno nel CCNL così come sono e sono quasi da sempre stati.



Gli artt. da 82 ad 84, contengono clausole certamente “di stile”, che possono sembrare più semplici e banali di quanto in effetti siano.

L’art. 82 sancisce la “inscindibilità” delle disposizioni del CCNL “nell’ambito di ciascun istituto”.

Il che, in prima approssimazione, vuol dire che la disciplina contrattuale dei diversi istituti regolati dal CCNL deve essere applicata nella sua interezza, senza nulla escluderne e, ovviamente, senza nulla aggiungerci, salve le eventuali “modifiche ed integrazioni” convenute al secondo livello di contrattazione, nelle materie e per gli argomenti a tale livello negoziabili.

Fin qui ed in via di principio tutto semplice, ma, in concreto, non manca qualche complicazione.

Innanzitutto e soprattutto perché non è sempre facile, tantomeno “pacifico”, talora obiettivamente arduo individuare ed isolare i “singoli istituti contrattuali”, nel cui ambito le disposizioni del CCNL sono da ritenere inscindibili.

Infatti, tanto per fare qualche più evidente esempio, la regolazione dell’orario di lavoro prevista dal VII capitolo del CCNL di sicuro può essere considerata un “istituto” e le relative clausole possono e devono esser ritenute tra loro inscindibili.

I “confini negoziali” dell’istituto “orario di lavoro”, però, non sono altrettanto certi, in quanto materie come le “assenze” e le “sospensioni” del lavoro per cause di forza maggiore ed i relativi “recuperi”, i “congedi e permessi” di sicuro hanno una qualche relazione con la “durata” e, sotto taluni riguardi, con la stessa distribuzione dell’orario di lavoro, pur appartenendo ad altri “istituti” contrattuali e persino di legge, per cui non è in via di principio scontato che le relative clausole debbano essere ritenute “inscindibili” da quelle del capitolo VII del CCNL.

Altri ed analoghi esempi si potrebbero fare, a conferma di quanto per nulla ovvio sia fissare con certezza quali clausole del CCNL rientrino o siano escluse da questo o quell’inscindibile istituto contrattuale, che riguardi i diritti di informazione e consultazione i la remunerazione del rapporto, e della prestazione di lavoro, l’organizzazione della produzione o l’uso flessibile del lavoro e molto altro ancora.

Perciò, la ormai consolidatissima “prassi interpretativa” dei contratti nazionali di categoria ragionevolmente considera “tra loro inscindibili” tutte le disposizioni di qualsiasi CCNL che, di conseguenza, deve e soltanto può essere applicato nella sua interezza, senza nulla escluderne, per cui la regolazione di qualsiasi “istituto”, non importa quanto esteso ne sia l’ambito e quanto incisi i confini, è “inscindibile” in sé e rispetto a quella di tutti gli altri istituti contrattuali.

Varrebbe la pena, quindi, di riformulare il testo dell’art. 81 in questo, peraltro ovvio, senso, ad evitare “faintendimenti interpretativi” in ordine alla “ap-



plicabilità inscindibile e separata” di alcuni istituti del CCNL, ad esclusione di altri.

L’art. 83 pone meno problemi, in quanto sancisce – nel sia pur indiretto rispetto del “generale principio di diritto” che impone la particolare tutela del lavoratore subordinato, in quanto “parte debole” del rapporto di lavoro – la prevalenza dei trattamenti e delle condizioni contrattuali di cui godono i singoli lavoratori, rispetto alle disposizioni del CCNL.

Ne consegue logicamente che le pattuizioni individuali – comunque lecite ai sensi della generale disciplina legislativa dei “contratti tra privati”, anche nelle imprese che applicano il CCNL ed i conseguenti accordi integrativi – comunque prevalgono sulle “meno individualmente favorevoli” disposizioni collettive di ogni livello, così come, simmetricamente e sempre per “regola generale di legge”, i trattamenti collettivi prevalgono su quelli individuali “di minor favore”.

A conferma di quanto giuridicamente infondata e contrattualmente deviante sia la “pretesa contrapposizione” e la “presunta incompatibilità” tra contrattazione collettiva ed accordi individuali.

L’una e gli altri, infatti, non solo possono, ma debbono coesistere, innanzitutto perché il rapporto di lavoro si costituisce in forza dell’individuale contratto stipulato tra le parti e non per effetto delle norme collettive in applicazione delle quali le parti decidano di regolare il rapporto tra loro costituito, poi perché l’una ripete in larga misura la sua efficacia “dall’incorporazione” negli altri, infine e non da ultimo perché il contratto individuale può sempre “derogare” le disposizioni collettive, purché in senso più favorevole al lavoratore, per forza di legge, oltre che dell’art. 83.

L’art. 84, invece ed in solo apparente contraddizione col precedente art. 83, dispone che il CCNL “assorbe e sostituisce” tutti gli usi e tutte le consuetudini aziendali, anche se “più favorevoli” ai lavoratori.

Occorre, in proposito, tener presente che, mentre le norme collettive hanno una loro precisa identità ed efficacia giuridica, gli “usi” e le “consuetudini” sono giuridicamente poco o addirittura per nulla identificabili, risolvendosi in una “situazione di fatto”, inidonea a creare “diritti ed obblighi” tra le parti, ovvero nel “libero adeguamento” delle parti a comportamenti consuetudinari, né giuridicamente, né contrattualmente per loro vincolanti.

È ovvio, perciò, che quando le parti decidono – direttamente o indirettamente – di disciplinare quelle “situazioni di fatto” o quei “comportamenti consuetudinari” con disposizioni tra loro giuridicamente vincolanti, quali certamente sono le pattuizioni collettive, quelle disposizioni “modificano” in modo, appunto, giuridicamente vincolante tali situazioni e tali comportamenti, anche in senso meno favorevole per i lavoratori.

Naturalmente e malgrado l’art. 84, nulla impedisce alle imprese, pur in presenza di norme collettive di minor favore per i lavoratori, di continuare “vo-



lontariamente” ad applicare ai propri dipendenti gli usi e le consuetudini per loro “più favorevoli”.

L’art. 85, è per un verso banale, prevedendo l’applicabilità delle leggi e degli Accordi Interconfederali anche nelle imprese regolate dal CCNL.

Per altro verso, tuttavia, è certamente superfluo e potenzialmente fuorviante. Infatti – per ovvia coerenza alla gerarchia delle fonti normative e negoziali della regolazione del rapporto di lavoro – è assolutamente fuor di dubbio che le disposizioni di legge e le clausole interconfederali prevalgono sulle disposizioni e sulle clausole del CCNL, non solo “per quanto dal CCNL non previsto”, ma anche per quanto il CCNL dovesse prevedere in contrasto con disposizioni inderogabili della legge, con clausole interconfederali vincolanti, le quali disposizioni e clausole, inoltre, certamente prevalgono anche sulle norme del CCNL con loro soltanto “incompatibili”.

Tanto che l’art. 86 - nel pedissequo rispetto delle clausole interconfederali in materia – traduce in precise scadenze la durata triennale del CCNL e regola i tempi ed i modi del suo rinnovo, ivi compreso il “periodo di raffreddamento” di 7 mesi a cavallo del rinnovo stesso, in cui le parti si debbono astenere da “azioni unilaterali”, con evidente e particolare, se non esclusivo riferimento alle per definizione “unilaterali” iniziative sindacali di lotta.

L’art. 86, oltre a fissare la “data di scadenza” del CCNL e le procedure per il suo rinnovo, ne regola anche la “disdetta”, in mancanza della quale il CCNL, ancorché “scaduto”, è soggetto a “tacita proroga annuale”.

In concreto, la “disdetta” è ormai diventata, nella prassi negoziale, poco più che un adempimento formale e la “proroga tacita” del CCNL una ipotesi assolutamente “di scuola”, tanto che in diverse occasioni è stato pacificamente rinnovato il CCNL “intempestivamente disdetto”.

Tuttavia, la “disdetta” ha comunque non semplici effetti giuridici, in primo luogo quello di impedire il rinnovo tacito del CCNL, per cui si pone il problema di valutare e verificare l’efficacia del CCNL disdettato.

In prima e banale approssimazione, il CCNL “disdettato” prima della sua scadenza, deve essere pienamente ed integralmente applicato, appunto, fino alla sua scadenza.

Meno semplice è valutare l’efficacia del CCNL disdettato ed ormai “scaduto”.

Innanzitutto si deve escludere che il CCNL, dopo la sua scadenza, cessi semplicemente di essere applicato e che il rapporto di lavoro resti perciò privo di ogni disciplina collettiva.

Tutti i contratti collettivi, ivi compreso il CCNL, pur se scaduti sono soggetti al particolarissimo istituto “dell’ultrattività”, di creazione soprattutto giurisprudenziale e dall’identità giuridica non sempre pacifica e talora incerta, nel rispetto del quale continuano ad essere applicati anche dopo la loro sca-



denza e fino al loro rinnovo.

Tuttavia, poiché non tutte le clausole del CCNL hanno la stessa “durata e decorrenza”, è ben possibile che talune “scadano” prima o dopo le altre, per cui “l’ultrattività” del CCNL scaduto ovviamente non si estende alle sue clausole “a più lunga scadenza”, così come talune clausole possono scadere ed essere “ultrattive” anche prima della scadenza del CCNL nel suo complesso. Inoltre, non sono coperte da “ultrattività” le clausole collettive alle quali le parti hanno assegnato una “data certa di scadenza”, come è l’emblematico caso del “Premio per Obiettivi”, il cui importo è fissato “anno per anno” e che, ove scaduto e non rinnovato, semplicemente cessa di esistere, senza “ultrattività” di sorta.

Le clausole “ultrattive” fino a rinnovo dell’accordo collettivo scaduto continuano, ovviamente, ad essere applicate anche ove quell’accordo non venga mai rinnovato, almeno per la loro parte “incorporata” nei contratti individuali dei singoli lavoratori, non soggetti a scadenza.

Questa regola, però, ammette talune, non marginali eccezioni, oltre a quella delle clausole con “data certa” di scadenza.

Innanzitutto le disposizioni collettive sul trattamento economico continuano ad essere applicate anche dopo la scadenza dei corrispondenti accordi collettivi non in quanto “ultrattive”, bensì nel rispetto del generale principio di legge, addirittura di rango costituzionale, che vieta la riduzione delle retribuzioni “per definizione contrattuale, eque e sufficienti “ai sensi dell’art. 36 della Costituzione.

Poi è dubbia la “ultrattività” delle disposizioni collettive che prevedono particolari trattamenti normativi, più e meno affidati alla discrezionalità delle imprese, come i permessi aggiuntivi che le aziende possono concedere o meno, a richiesta dei dipendenti ed al ricorrere di particolari condizioni, ovvero come la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, che l’impresa, su richiesta dei lavoratori, può o meno disporre a sua discrezione.

Infine, è abbastanza certo che, alla scadenza del CCNL ed in assenza del suo rinnovo, cessi l’efficacia di varie clausole che regolano le relazioni tra le parti, al netto sia di quelle pattuite “per rinvio di legge” – come i diritti di confronto e consultazione sui trasferimenti d’azienda o sulle procedure di mobilità – sia di quelle che riguardano il rinnovo degli accordi scaduti o il funzionamento di Enti ed Organi “bilaterali” permanenti ed indipendenti dalla durata dell’accordo collettivo che li ha costituiti.

E, infatti, non risulta che l’art. 86 sia stato mai effettivamente applicato, pur avendo talora dato esca ad un contenzioso che ha non poco complicato le relazioni tra le parti e la stessa applicazione del CCNL.

L’art. 87 conclude il CCNL, disponendo che – ove FAI, FLAI e UILA dovessero pattuire con altre Associazioni delle imprese alimentari condizioni



contrattuali per esse imprese “meno onerose” di quelle previste dal CCNL - tali condizioni si estendano “semi – automaticamente” alle imprese rappresentate dalle Associazioni stipulanti.

Questa clausola è assolutamente “di stile”, ricorrendo in praticamente tutti i contratti nazionali di categoria, ma nell’industria alimentare è di più incerta ed aleatoria applicabilità che altrove.

In primo luogo perché l’estensione delle “condizioni meno onerose per le imprese” eventualmente pattuite da FAI, FLAI, UILA è subordinata alla loro tutt’altro che scontata “certificazione” in un “verbale” che le parti stipulanti dovrebbero assieme redigere e, soprattutto, condividere.

Poi perché le “altre Associazioni delle imprese alimentari” effettivamente esistenti rappresentano “istituzionalmente” o le piccole e piccolissime aziende o le imprese artigiane o cooperative, vale a dire “dimensioni e forme d’impresa” obiettivamente diverse da quelle rappresentate dalle Associazioni di settore aderenti a Federalimentare.

Infine e di conseguenza è praticamente impossibile che le imprese rappresentate da queste Associazioni di settore abbiano “le medesime caratteristiche” delle aziende minori e delle imprese artigiane e cooperative con le cui rappresentanze FAI, FLAI, UILA dovessero pattuire le “condizioni meno onerose” previste dall’art. 87.

Non per caso, quindi ed a quanto consta, l’art. 87, pur avendo talora dato luogo a discussioni complicate, non è stato mai effettivamente applicato, per cui resta e resterà nel CCNL quale “tradizionale clausola di stile”, prima e più che di “effettiva salvaguardia”.



