

ilMondoPaghe

RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SEAC

Rivista mensile di informativa "Amministrazione del Personale" edita dalla SEAC S.p.A. - Trento.
Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Trento - Anno XXIII - N. 8. - Contiene I.R. e I.P.
In caso di mancato recapito restituire a Trento C.P.O. per la riconsegna al mittente.



Anno **2025**

EDITORIA LAVORO

Agosto n. 8

all'interno

OSSERVATORIO COMUNITARIO

La Corte di Giustizia UE
sull'obbligo vaccinale
imposto dal datore
di lavoro

SCADENZARIO

Agosto -
Settembre

Contratto intermittente: le ultime novità e il punto

Le ultime novità in materia di autotrasporto

Osservatorio previdenziale

Convenzione di sicurezza sociale Italia-Albania

Osservatorio assicurativo

Vigilanza congiunta INL, INPS, INAIL: le regole

Osservatorio ASRI - Lavoro e Relazioni industriali

Contrattazione aziendale: sartoria del lavoro moderno

Orizzonte lavoro

Assunzione in sostituzione di maternità

Check list

Riposo giornaliero: la check list per non sbagliare

Diritto del lavoro

L'impugnazione della sanzione disciplinare

Giurisprudenza di legittimità

Che caldo! Come e quando lavorare



CONTRATTAZIONE AZIENDALE: SARTORIA DEL LAVORO MODERNO



di Michele Siliato, Consulente del Lavoro e membro del Comitato scientifico ASRI

Premesse e questioni sociali di rilievo

Il tema della contrattazione collettiva, sia essa nazionale, decentrata, di prossimità o multi-aziendale, è certamente un argomento complesso quanto variegato: ogni livello, comparto o singola realtà imprenditoriale presenta diverse peculiarità e regole, i cui impatti sono molteplici, dal profilo economico-retributivo a quello sociale, all'organizzazione del comparto o dell'attività produttiva stessa, fino alle determinazioni e soluzioni per affrontare le crisi aziendali o la risoluzione di controversie collettive. Profili che devono necessariamente essere temperati, tenendo conto delle numerose deleghe attribuite dal legislatore alle parti sociali, nonché della disciplina contrattual-codicistica vigente nel nostro ordinamento e del conseguente rapporto tra contrattazione individuale e contrattazione collettiva.

Come noto, infatti, la contrattazione collettiva, nelle sue forme diversificate, opera come una fonte eteronoma del contratto individuale, perfezionando le disposizioni di quest'ultimo pur non essendo parte integrante. Altresì, a mente dell'articolo 2077, comma 2, Codice civile, il contratto collettivo "sorveglia dall'alto" il contratto individuale di lavoro, prescrivendo una sostituzione automatica e di diritto delle clausole individuali difformi rispetto a quelle previste dagli accordi di derivazione collettiva. Ciò sempreché non si tratti di condizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Ferme le stringatissime premesse in diritto, di cui sopra, altro tema di assoluta rilevanza è la disponibilità/possibilità di addivenire a soluzioni di negoziazione collettiva di secondo livello, specie nelle piccole e medie imprese del Paese, le quali, comunque, possono accusare una vera e propria necessità di raggiungere intese maggiormente attinenti alla realtà imprenditoriale di riferimento, pur non avendo rappresentanze sindacali aziendali o unitarie.

Innanzitutto a questioni, talvolta di opportunità, talvolta di sopravvivenza stessa dell'intero complesso aziendale, occorre palesare che, anche grazie all'inerzia di talune organizzazioni sindacali, il datore di lavoro può trovarsi indotto ad abbandonare il *sistema confederale*. In un certo senso, il più volte denunciato monopolio della rappresentanza storica, a cui si affianca una evidente forte riduzione degli interessi propri della media, piccola e micro impresa italiana, correlato all'inerzia sopra richiamata, spinge – di fatto – il datore di lavoro a ricercare soluzioni alternative verso forme associazionistiche differenti, le quali, presuntivamente anche in ragione della minore dimensione, dimostrano maggiore premura e cura nella gestione delle dinamiche giuslavoristiche aziendali.

Rivedere il sistema di classificazione: il caso

L'esigenza di rivedere la disciplina di derivazione collettiva applicata ai rapporti di lavoro sorgeva dalla necessità di meglio regolamentare una specifica mansione aziendale, non contemplata dal CCNL in uso, e attribuita ad un dato livello della classificazione del personale sulla base dell'interpretazione stessa del dettato contrattuale. Le mansioni, a dire del datore di lavoro, rientravano in un dato livello di inquadramento, senza che, però, le parti sociali, avessero previsto lo specifico profilo anche a titolo esemplificativo.

In considerazione della specificità non consueta delle mansioni in argomento, il datore di lavoro, pur senza aver mai ricevuto una condanna in sede giudiziaria, aveva risolto in via bonaria, nell'ultimo biennio, più di dieci richieste di differenze retributive per mansioni superiori, pur disconoscendo le pretese vantate dai lavoratori stessi.

Vieppiù, il datore di lavoro lamentava l'impossibilità di reperire, nel sistema di classificazione del personale, il livello di inquadramento dei lavoratori impiegati in area web-marketing, evidenziando, altresì, la necessità di dover valorizzare le diverse professionalità dei lavoratori (circa 12).

Il contratto aziendale di gruppo

A seguito dell'inevaso invito trasmesso alle OO.SS. territoriali di riferimento rispetto al contratto collettivo in uso, il datore di lavoro ha preso contatti e successivamente ha aderito a un sistema associativo differente, conferendo espresso mandato allo stesso per la stipula del CCNL da applicare ai rapporti di lavoro dipendente.

Ciò ha naturalmente portato, in sede di contrattazione di secondo livello, oltre al tema della classificazione del personale, una serie di proposte e intese al tavolo negoziale evidentemente – come si dirà di seguito – più ampie rispetto alla risoluzione del mero quadro classificatorio del personale dipendente.

L'intesa di armonizzazione raggiunta è stata avvalorata da singoli accordi individuali di modifica del CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Il contratto aziendale di gruppo: classificazione del personale

Illustrate le peculiarità del sistema produttivo aziendale, l'organigramma di gruppo, nonché le caratteristiche tecnico-professionali e le attività lavorative richieste al singolo comparto, le parti, previa elezione di rappresentanze sindacali aziendali, hanno ricondotto le mansioni non esemplificate nel CCNL ai livelli di classificazione esistenti nel contratto nazionale, evidenziando in maniera chiara ed inequivocabile il corretto trattamento economico-retributivo spettante.

Sono quindi stati concordati sei nuovi profili non contemplati dal CCNL nazionale, raggiungendo una migliore organizzazione del sistema classificatorio del personale dipendente ed eliminando – di fatto – il rischio di ripetuti contenziosi per differenze retributive derivanti dalla pretesa di un diverso livello di inquadramento.

Quanto all'area web-marketing, è stato concordato uno specifico *addendum* al contratto integrativo aziendale, con l'implementazione di ulteriori 31 diverse mansioni, su 4 diversi livelli di inquadramento.

Il contratto aziendale di gruppo: strumenti di incentivazione

Oltre al tema dell'armonizzazione dei livelli contrattuali, le parti hanno concordato l'approvazione di uno specifico regolamento per l'erogazione di incentivi annuali, non detassati, parametrati su indicatori di presenza, performance e disciplina. Stabilito un importo di primo ingresso, decorrente dal 1° gennaio del terzo anno successivo alla data di assunzione, lo stesso è annualmente rivisitato in ragione degli indicatori attestati, secondo il seguente peso specifico:

- Indicatore di presenza (peso 50%);
- Indicatore di performance (peso 25%);
- Attenzione alle regole (peso 25%).

Quanto all'indicatore di presenza, si evidenzia che, al fine di contrastare l'utilizzo di assenze strategiche concernenti malattie brevi (fino a tre giorni), le assenze attestate in coincidenza con giorni di riposo, ferie, fine settimana, dopo un certo numero di eventi annui, costituiscono "penalità" ai fini dell'indicatore stesso.

Il contratto aziendale di gruppo: buoni pasto

Il datore di lavoro concede ai lavoratori full-time, ovvero ai lavoratori a tempo parziale impegnati in misura non inferiore al 50% dell'orario contrattuale un *ticket restaurant* in formato elettronico del valore di sei euro per ogni giornata di effettivo lavoro presso la sede ove i medesimi sono adibiti, a decorrere dalla tredicesima mensilità di servizio.

Il buono pasto è riconosciuto ai lavoratori che prestano la propria opera per almeno il 50% dell'orario contrattuale giornaliero programmato.

Il contratto aziendale di gruppo: banca delle ore

Le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro contrattualmente concordato confluiscono in un conto ore individuale, utilizzabile per esigenze personali o familiari.

Le ore residue al 31 dicembre di ciascun anno vengono corrisposte con la retribuzione del mese di competenza dicembre.

Sono garantite le percentuali di maggiorazione previste per le ore di lavoro straordinario, supplementare o festivo. Non è consentito il godimento di ore di permesso da banca ore non ancora maturate.

Il contratto aziendale di gruppo: carenza e assenteismo

Le parti hanno concordato, quale trattamento di miglior favore rispetto alle disposizioni del CCNL nazionale, il diritto alla retribuzione durante il periodo di carenza. Specificatamente, nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre) e nei limiti del periodo di comporto, il datore di lavoro riconosce la retribuzione giornaliera spettante nella misura del 100% per il primo evento, del 75% per il secondo evento, del 50% per il terzo evento. La retribuzione per il periodo di carenza cessa di essere corrisposta dal quarto evento accusato nell'anno.

Sono espressamente esclusi dalla disciplina e, pertanto, sempre indennizzati nella misura massima, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital o emodialisi;
- patologie gravi e continuative ovvero che comportino terapie salvavita, documentate o attestate dal curante;
- eventi morbosi con prognosi, risultante dal primo certificato, non inferiore a sette giorni di calendario.

Il contratto aziendale di gruppo: recessi *ante tempus* dai rapporti a termine

È stato elaborato un sistema di quantificazione del danno da inadempimento contrattuale per risoluzione anticipata da un contratto a tempo determinato, parametrato sulla base dei giorni residui del contratto individuale.

La penale così determinata deve essere specificata e/o richiamata nel contratto individuale di lavoro.