

## ANGOLO GIURIDICO

# Il ruolo del consulente del lavoro nelle relazioni industriali: un caso di contrattazione aziendale

*di Simone Baghin - Consulente del Lavoro in Vicenza e componente del comitato scientifico ASRI*



Il caso qui di seguito illustrato riguarda il caso di una azienda del settore terziario che applica il CCNL commercio Confcommercio, con una gestione della logistica esternalizzata mediante contratto di appalto dato ad una società cooperativa.

### Da dove nasce l'esigenza della contrattazione aziendale

Nel corso di alcuni controlli approfonditi sulla regolarità del fornitore nella gestione dei propri rapporti di lavoro dipendente è emersa una irregolare applicazione del contratto collettivo (non maggiormente rappresentativo nel settore) e una irregolarità nel versamento dell'obbligazione contributiva INPS.

Tale situazione ha esposto l'Azienda, in qualità di committente, al rischio di obbligazione solidale nell'ambito del contratto di appalto; obbligazione solidale non solo in merito al mancato integrale versamento dei contributi previdenziali INPS a favore dei lavoratori occupati nell'ambito dell'appalto ma anche in merito a possibili differenze retributive maturate dai lavoratori tra contrattazione collettiva applicata (priva del requisito della maggiore rappresentatività) rispetto alla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa.

Dopo aver valutato come clausola del contratto di appalto l'obbligo di applicare ai lavoratori impiegati nel contratto di appalto il CCNL logistica industria, si è optato invece per una "internalizzazione" della logistica mediante la flessibilità garantita dalla somministrazione, sia a termine che staff leasing.

### Le fasi della contrattazione

Il primo problema riguardava i limiti di contingentamento previsti per tale tipologia di rapporto dalla contrattazione collettiva; limiti non in grado di compensare l'effettiva necessità di manodopera flessibile.

Il passaggio fondamentale è stato "legittimare" le materie oggetto del contratto aziendale rispetto in primis alla legge (e in particolare al d.lgs. 81/2015 e d.lgs. 66/2003) e alla contrattazione nazionale.

Con particolare riferimento a quest'ultima, l'Accordo interconfederale del 26 novembre 2015 siglato da Confcommercio e CGIL, CISL e UIL ha regolamentato i livelli di contrattazione collettiva andando a prevedere che:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, da contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

Per quanto riguarda queste ultime, l'art. 12 del CCNL Commercio Confcommercio prevede che nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, potranno essere concordate particolari norme riguardanti, tra le altre:

- 1) *turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;*
- 2) *eventuali forme di flessibilità;*
- 3) *part time;*
- 5) *contratti a termine.*

## **Il contenuto dell'accordo aziendale**

Dopo aver preso contatto con una OO.SS. a livello provinciale e dopo aver superato i primi inevitabili scogli (*Mancanza di rappresentatività del sindacato in azienda - rapporto con altre single sindacali non coinvolte nel tavolo aziendale*) si è raggiunto un accordo a livello aziendale che ha previsto due diversi filoni:

- deroga ai limiti contingentamento nell'utilizzo del contratto a termine e del contratto somministrazione a termine e staff leasing;
- politiche di conciliazione vita lavoro per i lavoratori diretti e somministrati.

Finalità dichiarate da raggiungere a seguito della sottoscrizione dell'accordo:

- operare nell'ambito della piena legalità e contrastare qualsiasi dumping contrattuale;
- garantire la massima tutela legale e contrattuale per i lavoratori occupati, indipendentemente dal datore di lavoro;
- garantire l'equiparazione di trattamento e le medesime tutele per tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale.

Finalità sottointesa, ma di interesse di entrambi le Parti, gestire ed equiparare i lavoratori della logistica ed eliminare il rischio di obbligazione solidale.

A fronte della richiesta e ottenuta flessibilità contrattuale l'OO.SS. ha richiesto e ottenuto:

### **Permessi per decesso o grave infermità del coniuge**

quale condizione di miglior favore rispetto alla legge e al CCNL, in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, i lavoratori diretti ed in somministrazione avranno diritto a 5 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno.

### **Ulteriore periodo di aspettativa non retribuita al termine del periodo di comporto in caso di malattia**

Diritto al periodo di aspettativa non retribuita della misura massima di 180 giorni in un anno solare in caso di lavoratore affetto da patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN.

### **Malattia figli**

Facoltà per i lavoratori con figli di età compresa tra 3 e 8 anni di età di richiedere fino a un massimo di 30 giorni di calendario nel corso di un anno a titolo di permessi non retribuiti da utilizzare solo a seguito della fruizione integrale del monte ore permessi retribuiti e monte ore ferie e comunque tenendo conto dell'organizzazione aziendale.

### **Anticipo trattamento di fine rapporto.**

Tipicizzate, ai sensi dell'art. 2120 ultimo comma del Codice Civile, ulteriori condizioni di miglior favore per richiedere anticipo del TFR maturato.

### **Riduzione orario di lavoro settimanale**

Quale strumento di conciliazione vita lavoro e come strumento di riduzione dell'incidenza del costo del lavoro derivante da oneri maturati e non goduti, l'orario di lavoro, limitatamente all'anno 2025, viene ridotto a 39 ore settimanali mediante assorbimento delle ore di permesso retribuito di cui all'art. 158 del medesimo contratto collettivo.

Prevista come condizione di miglior favore e al fine di garantire un trattamento omogeneo di orario di lavoro per tutto il personale la maturazione in misura piena al 100% delle ore di permesso per i lavoratori, indipendentemente dalla data di assunzione e dall'anzianità di servizio.