

SCHEDA DI SINTESI SULLA PARTECIPAZIONE NEI CONTRATTI

La partecipazione nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Parte integrante dei contratti collettivi nazionali è il sistema di relazioni industriali che nel corso del tempo si è arricchito, passando dalle sole informazioni periodiche alla costruzione di modelli e sedi di analisi e studio, informazioni preventive, esame congiunto e altre forme di confronto su molte materie propedeutiche alla contrattazione. In questo quadro rientrano pratiche partecipative con cui le parti sociali definiscono in modo pattizio un modello di relazioni e coinvolgimento che arriva fino alle lavoratrici e ai lavoratori pur in assenza di una normativa.

Più in particolare, negli ultimi anni, il minimo comune denominatore sembra essere la diffusione della cultura della partecipazione per rispondere alle nuove importanti sfide che il mercato del lavoro sta attraversando con le trasformazioni ambientali e digitali e quindi il necessario sviluppo sostenibile dei settori (come espresso nel CCNL Telecomunicazioni). In particolare, viene valorizzata la funzione delle Commissioni paritetiche e degli Osservatori, come leva strategica di tematiche importanti quale: l'inclusione sociale, la transizione tecnologica e ambientale, gli interventi sul benessere della persona, le pari opportunità, l'innovazione dei processi di produzione e le transizioni occupazionali.

Nel settore elettrico, ad esempio, le parti riconoscono nell'Osservatorio di settore costituito in modo bilaterale la sede per esaminare le tematiche della transizione energetica e i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi.

Un esempio interessante è quello del Credito che, in uno dei più recenti rinnovi, ha previsto un Comitato nazionale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione nel settore, con l'obiettivo di elaborare proposte per cogliere le opportunità e mitigare i rischi della rivoluzione tecnologica in atto (anche nel rinnovo del settore Assicurativo è previsto un Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e innovazione tecnologica).

In questo senso, costituisce un esempio interessante anche il CCNL Energia e petrolio che prevede la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici d'impresa.

Nel CCNL industria metalmeccanica è previsto che si costituisca nelle grandi aziende un Comitato Consultivo di Partecipazione, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo e di monitorare le esperienze più significative in Italia e in Europa.

La partecipazione, per come declinata nei CCNL, è esclusivamente di tipo organizzativo. Non sono state ravvisate clausole contrattuali volte ad attuare forme di partecipazione alla *governance* e la partecipazione economica/finanziaria. Questa previsione è contenuta oggi nella Piattaforma per il rinnovo del contratto Poste.

Informazione e consultazione

I contratti Collettivi Nazionali di Lavoro prevedono clausole anche a contenuto obbligatorio in materia di informazione e consultazione, solitamente definendo in modo puntuale l'oggetto delle procedure, nonché le modalità di realizzazione delle stesse. I sistemi di informazione si articolano per lo più su tre livelli: nazionale, territoriale (magari anche definendo specifiche aree geografiche interessate dall'informativa territoriale), aziendale e/o di gruppo, per ognuno dei quali si stabiliscono competenze e modalità di espletamento.

Per quanto riguarda i processi di informazione e consultazione a livello aziendale, i CCNL di solito indicano i limiti dimensionali entro cui questi processi si realizzano (di solito 50/100 addetti). Ad esempio, il CCNL Somministrazione obbliga le agenzie per il lavoro a fornire alle OO.SS. informazioni in merito alla sottoscrizione dei contratti di somministrazione, presso il medesimo utilizzatore, di consistenza numerica pari o superiore a 15 lavoratori, esplicitando anche tempistiche e modalità di trasmissione delle informazioni.

Alcuni contratti collettivi hanno previsto un confronto costante e vincolante rispetto all'andamento economico-finanziario dell'azienda e agli indirizzi strategici dell'impresa, con le conseguenti modifiche o ricadute relative ai livelli occupazionali (Industria metalmeccanica, Industria agroalimentare).

Diversi contratti valorizzano le pratiche di informazione e consultazione anche nell'ambito dei Comitati aziendali europei che costituiscono un elemento importante per affrontare i processi di adattamento alle nuove condizioni dovute alla globalizzazione dell'economia. Il CCNL del Terziario TDS prevede una Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale e per sviluppare sempre di più le relazioni industriali internazionali.

Va sottolineato che i CCNL fanno sempre riferimento a pratiche partecipative basate su informazione periodica o preventiva, consultazione e alcuni esempi di esame congiunto o concertazione (come nei CCNL Edili, previste soprattutto per le grandi opere). Nel CCNL Trasporto e logistica, sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi annuali, o a seguito di specifica richiesta di una delle parti, sono previsti appositi incontri di concertazione tra i livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato e della dimensione/articolazione territoriale delle aziende, al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere eventuali pareri ed ottenere risposte motivate, nonché finalizzati alla ricerca di accordi tra le parti.

Organismi paritetici: Osservatori/Commissioni e Enti Bilaterali

Come per le procedure di informazione e consultazione, anche gli organismi definiti paritetici o bilaterali possono essere intesi come strumenti per sedi di informazioni periodiche e/o di informazione preventiva finalizzate alla regolazione del mercato del lavoro, a politiche industriali ad impatto sull'occupazione, ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, ai temi della salute e sicurezza, delle pari opportunità, alle verifiche sul PDR, etc..

Questo tipo di relazioni industriali è strutturato nel CCNL e disciplinato nella modalità di funzionamento, articolandosi tra il livello nazionale e quello decentrato.

Gli Osservatori e Commissioni sono organismi paritetici (composti da un numero uguale di componenti per ciascuna parte) senza autonomia giuridica; gli Enti/Fondi bilaterali sono soggetti di diritto privato costituiti dalle parti sociali e con un proprio finanziamento.

Osservatori e Commissioni

Sono sedi di incontro tra le parti finalizzate alla consultazione, analisi, monitoraggio o formulazione di proposte congiunte su temi specifici o trasversali. Le funzioni analitiche e di studio sono di supporto alle fasi negoziali e non hanno un ruolo decisionale con una chiara distinzione di mandato e ruoli.

Le riunioni sono previste con cadenze variabili (bimestrale, trimestrale, semestrale, a richiesta), specificate nei contratti collettivi. La loro funzionalità, a livello aziendale o di gruppo, può essere supportata attraverso: formazione, ore aggiuntive di permessi, possibilità di ricorrere ad esperti esterni, ecc.

I temi oggetto di analisi possono essere sostanzialmente ricondotti a:

- Monitoraggio e analisi delle dinamiche e trasformazione di specifici comparti o settori e andamento di mercato;
- Programmazione strategica in materia di formazione continua (Comitato tecnico Permanente per la formazione nell'industria alimentare);
- Controllo sull'andamento delle relazioni industriali e corretta applicazione dei contratti a tutti i livelli (Nel CCNL dell'industria della Carta viene previsto un Gruppo di Lavoro Paritetico per suggerire come migliorare la struttura stessa del contratto nazionale);
- Formulazione di proposte di modifica/aggiornamento del sistema di inquadramento (Commissione Nazionale sull'inquadramento professionale CCNL industria metalmeccanica);
- Promozione, valutazione e monitoraggio delle azioni in tema di pari opportunità e inclusione. (In questo ambito un esempio interessante è la commissione per l'integrazione dei migranti previsto nel contratto dell'industria metalmeccanica);
- Monitoraggio delle innovazioni tecnologiche/ambientali (transizione energetica) e impatti sulle professionalità e sulla formazione (CCNL Energia e petrolio);
- Approfondimento e innovazione di temi legati all'organizzazione del lavoro (in particolare sullo smart working);
- Salute e sicurezza sul lavoro (Un esempio interessante è quello del CCNL Case di cura private che prevede un Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al fine di prevenire e contrastare il sorgere di questi fenomeni nei confronti del personale dipendente);
- Andamento mercato del lavoro e promozione politiche attive, anche declinate su specifici gruppi di lavoratori (Ad esempio diversi contratti come quello Grafica e Editoria prevedono un monitoraggio costante sull'andamento dell'occupazione femminile);
- Bilateralità e welfare;
- Controllo e monitoraggio su contrattazione di secondo livello (Nel CCNL Tessile è prevista una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito nel CCNL riguardo la contrattazione aziendale).

Inoltre, diversi osservatori, commissioni e comitati costituiti, soprattutto a livello nazionale, sono deputati all'interlocuzione con le istituzioni pubbliche competenti dei temi specifici trattati (come previsto per l'organismo bilaterale di settore del CCNL Multiservizi).

Partecipano per parte sindacale agli organismi paritetici, a seconda dei diversi livelli e dei diversi CCNL, sia rappresentanti sindacali nazionali e/o territoriali, sia delegate e delegati, individuati all'interno della rappresentanza sindacale in azienda o nel gruppo.

Enti Bilaterali, Fondi, Organismi Paritetici

Gli Enti Bilaterali vengono istituiti in forma pattizia tramite contrattazione collettiva, sono soggetti giuridici autonomi rispetto alle parti che li costituiscono e sostanzianti tramite contributi dei datori e in alcuni casi anche dei lavoratori. Gli Enti Bilaterali Nazionali svolgono funzione di governance e coordinamento del sistema oltre ad erogare direttamente prestazioni e servizi, mentre gli enti territoriali si occupano solo dell'erogazione delle prestazioni e dei servizi.

I compiti più comuni che vengono affidati agli enti bilaterali sono:

- Monitoraggio e raccolta di informazioni per lo svolgimento di indagini e studi su aspetti come: situazioni occupazionali, andamento economico del settore, fabbisogni di professionalità. In alcuni
- casi viene prevista anche la costituzione di osservatori che siano da supporto agli enti stessi (Scuole materne non statali);
- Fornire diverse prestazioni a favore di lavoratori e dei datori: prestazioni assistenziali, integrazione e sostegno al reddito (Fondi di solidarietà bilaterali). In quest'ambito le prestazioni fornite possono anche adattarsi alle specifiche contingenze come l'ente bilaterale della somministrazione (EBITEMP) che in periodo Covid ha predisposto un contributo per l'acquisto di materiale informatico finalizzato alla didattica a distanza ed all'attività di lavoro in smart-working.
- Programmazione di attività formative e determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda, che avviene soprattutto attraverso i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua o nel caso edile attraverso le Scuole Edili coordinate dal Formedil Nazionale;
- Intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta (d.lgs. n. 276/2003). Nel CCNL Tessile industria, ad esempio, le parti hanno stabilito di attribuire all'Organismo bilaterale di Settore ulteriori competenze su politiche attive;
- Certificazione dei contratti e di regolarità o congruità contributiva (d.lgs. n. 276/2003);
- Promozione di Salute e sicurezza attraverso attività formative, elaborazione e raccolta di buone prassi per la prevenzione, assistenza alle aziende, osservatori e commissioni;
- Promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- Sviluppo di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati.

Di norma le prestazioni della bilateralità e dei fondi vengono erogate a fronte della richiesta della lavoratrice e del lavoratore e dell'accettazione da parte dell'ente, non sono quindi automatiche.

La bilateralità in una evoluzione positiva di ruolo e competenze può assumere, a fronte di accordi che ne indichino indirizzi specifici, nuove funzioni. Che possono essere soprattutto espresse nell'intreccio fra contrattazione aziendale, sociale e di coinvolgimento del sistema pubblico in una logica di promozione del territorio, di risposta ai bisogni individuali e collettivi anche innovativi, rispetto ai classici panieri conosciuti o offerti dalle piattaforme di welfare.

Il sistema bilaterale del settore edile, che ha oltre 100 anni di storia, rappresenta un unicum per complessità ed estensione; si configura, anche, come uno strumento di gestione/erogazione di una parte del salario (ferie e 13° mensilità) che l'impresa accantona nel sistema delle Casse Edili e come sostegno al reddito con le prestazioni definite dagli accordi locali. Il sistema bilaterale nazionale – Commissione Nazionale e Casse Edili - si costituisce con una Governance partecipata da tutte le associazioni datoriali. Inoltre, il coordinamento delle Casse Edili rilascia il documento di regolarità contributiva e il certificato di congruità. Il Formedil, ente unificato salute e sicurezza, che assume funzione di organismo paritetico nazionale come previsto dall'art. 51 decreto legislativo 81/2008 e s.m.i., coordina le attività delle scuole edili e dei comitati paritetici territoriali. Altri fondi sono: il FNAPE (per erogazione anzianità professionale edile), il Fondo Prepensionamenti, il Fondo Incentivo Occupazione, la Borsa Lavoro Edilizia Nazionale (BLEN.IT).

La specificità del pubblico impiego

L'insieme degli strumenti in capo al complesso sistema di relazioni sindacali va interpretato tenendo conto di due fattori non comuni agli altri settori: innanzitutto la diffusione capillare delle RSU anche in Enti di piccolissime dimensioni, e poi la copertura quasi totale degli Enti in cui si effettua la contrattazione integrativa. Questa specificità (accompagnata da livelli di contrattazione di secondo livello anche nazionale) in molte Amministrazioni consente indubbiamente margini di intervento non scontati nei settori privati. A limitare i margini di intervento sindacale è l'abuso di incursioni legislative sulle materie che riguardano il lavoro pubblico che caratterizza da trent'anni la continua tensione tra legge e contratto sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro, nonché il ruolo degli organi ispettivi del MEF e della Corte dei conti. In questo quadro, non si può non tenere in considerazione la lunga fase di restringimento degli spazi di partecipazione registrati dopo il blocco della fine degli anni 2000. Da quella fase si esce solo con la tornata contrattuale del 16 – 18 che ripristina parte consistente delle materie in capo alla contrattazione e che individua, oltre al confronto, un nuovo spazio di partecipazione: l'organismo paritetico per l'innovazione.

Questo Organismo nei diversi contratti nazionali del pubblico ha prevalentemente funzioni di:

- Coinvolgimento su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione;
- Elaborazione di progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa;
- Analizza gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Nell'ambito del CCNL Istruzione e Ricerca esiste un osservatorio a composizione paritetica (ai sensi dell'art. 7 c. 12 CCNL 2016-18) finalizzato a monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti definiti unilateralmente.

Si precisa che sia l'osservatorio di cui sopra che l'organismo paritetico per l'innovazione per il comparto "Istruzione e ricerca" non hanno mai funzionato.

La partecipazione nei contratti di secondo livello

Come si è visto i CCNL spesso individuano gli ambiti di partecipazione e confronto anche a livello decentrato che sono declinati in protocolli o accordi sul sistema di relazioni industriali e definiti a livello aziendale o di gruppo; ad esempio, nel "Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione" di un'azienda metalmeccanica sono descritte, in uno specifico capitolo "degli organismi congiunti in generale", i compiti, le funzioni e le modalità di svolgimento degli ambiti di partecipazione. Negli accordi sono definite le modalità di coinvolgimento, gli strumenti e i temi: premio di risultato, organizzazione del lavoro, orari, tempi e metodi, inquadramento, formazione, salute e sicurezza, ambiente, mensa, appalti, politiche di genere e pari opportunità, welfare, diversity, scelte strategiche e di politiche industriali, qualità, benessere, organizzazione del lavoro, mercato del lavoro, iniziative comuni a supporto della transizione energetica.

Nei casi più avanzati esaminati con particolare attenzione, la produzione contrattuale integrativa, con lo sguardo a 360 gradi dentro il perimetro e fuori la fabbrica ha visto la promozione di commissioni sull'ambiente di lavoro e del territorio, sulla mobilità, sulle necessità formative dei lavoratori, su salute e sicurezza, sulle

strategie aziendali, sul mercato del lavoro, sull'inquadramento, per favorire processi virtuosi in tema di appalti e internalizzazioni e contro il dumping contrattuale.

In merito ai bisogni di condivisione e cura vengono aperte, al territorio, opportunità pensate non solo per i dipendenti per i quali si sta esercitando il diritto alla contrattazione, ma anche per la cittadinanza (es. asili di prossimità), con il coinvolgimento del sistema scolastico fino alle università.

Possiamo dire che i temi che si prevede vengano affrontati negli organismi paritetici, come prassi di confronto, condivisione, spaziano su tutte le materie oggetto della contrattazione. In alcuni casi si replica il sistema di informazione previsto nella prima parte dei CCNL. Vengono denominati in modo diverso nei singoli accordi che abbiamo approfondito – tavoli, commissioni, comitati, osservatori, gruppi di lavoro, team work – ma producono gli stessi effetti: di solito un verbale di riunione (in alcuni casi solo a richiesta di una delle parti o se richiesto da tutti) che possono essere propedeutici al confronto negoziale.

Questi organismi possono essere permanenti o costituiti per uno specifico fine (es. stesura testo unico degli accordi, inquadramento); si occupano di monitoraggi, analisi, ricerche, proposte, suggerimenti - queste le modalità più citate negli accordi stessi.

A livello nazionale, quindi di Gruppo, di norma partecipano i rappresentanti delle segreterie nazionali e così anche a livello territoriale; a volte, su determinate materie, è prevista anche una rappresentanza dei delegati.

A livello aziendale o di divisione, di norma, sono presenti componenti delle RSU; in alcuni casi - soprattutto nei gruppi di lavoro o team-work - partecipano direttamente i lavoratori e le lavoratrici. Non si parla mai di elezioni ma di nomine/indicazioni delle segreterie delle federazioni, pur all'interno della rappresentanza sindacale. Il numero dei componenti può essere diversificato in base al numero dei dipendenti del sito o di una percentuale massima dei componenti RSU.

Le Commissioni Salute e Sicurezza e Ambiente, che derivano dalle norme di legge, sono composte da RSPP, dal medico competente (se richiesto) e da tutti gli RLS; in alcuni casi, se previsto, vi è il coinvolgimento degli esperti comprese determinate funzioni dell'impresa in qualità di esperti. Altri momenti di confronto in materia di salute e sicurezza intrecciano RSU/RSA e RLS con modalità diverse.

Facciamo alcuni esempi di partecipazione diretta delle lavoratrici e dei lavoratori:

- nell'accordo di un'azienda del settore nautico si condivide di *"implementare l'effettiva collaborazione tra le parti, mirata alla formazione professionale condivisa, all'organizzazione del lavoro, alla partecipazione dei lavoratori, alla qualità, al benessere organizzativo, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alle pari opportunità e alle politiche di genere."* Ma nel testo non c'è riferimento alle modalità in cui si esplica.
- nell'accordo di un'azienda del settore occhialeria, nel capitolo "sistema di informazione e partecipazione", sono previsti tre livelli distinti di coinvolgimento: in particolare nel livello denominato "partecipazione diretta e organizzativa" sono stati creati gruppi di partecipazione ai processi organizzativi che avranno ruolo di analisi, suggerimento e proposta, mentre il ruolo negoziale resta alle RSU. I Team sono composti da un rappresentante di produzione, uno di qualità, 3 operatori scelti direttamente dai lavoratori (auspicando una rotazione dei lavoratori).
- in un'azienda metalmeccanica la partecipazione diretta dei lavoratori, compresi quelli in somministrazione, si esplica nel "Management delle idee" che premia le proposte innovative sull'organizzazione del lavoro prodotte dal Team.
- Negli accordi di Gruppo di un'azienda del settore del Commercio e di una del settore elettrico sono previsti permessi aggiuntivi al monte ore per i delegati componenti delle Commissioni.



- Partecipazione finanziaria delle lavoratrici dei lavoratori è prevista in soli due accordi del comparto industriale, che hanno introdotto l'azionariato diffuso ovvero azioni a condizione di favore rispetto al valore di mercato, sistema già presente nel sistema assicurativo e bancario.

Abbiamo anche analizzato un esempio di partecipazione strategica nel board divisionale con 1 rappresentante delle OOS che ha diritto di esprimere parere, non vincolante.