

Indice

	<i>pag.</i>
Autori	XV
Introduzione <i>di Gaetano Zilio Grandi</i>	XVII
Prefazione, Il contratto collettivo nazionale come laboratorio delle relazioni industriali <i>di Mimmo Carrieri</i>	XIX
Bibliografia	XXIII
Sezione I	
Le relazioni industriali in Italia	
La regolazione delle relazioni industriali in Italia oggi <i>di Maria Laura Picunio</i>	
1. Introduzione	3
2. Il modello dei protocolli condivisi	4
3. La gestione del blocco dei licenziamenti	7
4. Legge sul salario minimo: spunti e criticità	10
5. Il ruolo delle parti sociali nell'attuale Governo	14
Bibliografia	16
Decentramento e ruolo della contrattazione di categoria <i>di Flavio Vincenzo Ponte e Fabrizio Ferraro</i>	
1. Considerazioni introduttive	19
2. Il centralismo contrattuale e la spinta verso il decentramento	21
3. Il Testo Unico del 2014 e il tentativo di autoregolamentazione a legislazione invariata	29

	<i>pag.</i>
4. Ruolo innovativo del contratto di categoria e decentramento nel settore metalmeccanico dopo il caso Fiat	30
5. Cenni sul rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici tra tendenza all'aziendalizzazione e conferma del protagonismo del contratto nazionale	34
Bibliografia	36

Una lettura dei rinnovi contrattuali: a che punto siamo con l'attuazione del Testo Unico e del Patto della Fabbrica?

di Roberto Pettinelli

1. L'incerto percorso di attuazione del Testo Unico sulla Rappresentanza e del Patto della Fabbrica	39
2. Carenza di effettività verticale. I regolamenti delle Federazioni	45
3. Carenza di effettività orizzontale. Mancata attrattività e fuga dal Testo Unico	50
4. Le procedure di rinnovo: a che punto siamo?	57
Bibliografia	60

Sciopero e contrattazione, un nuovo rapporto tra conflitto e partecipazione nelle RI italiane

di Giuseppe Santoro-Passarelli

1. Possibili accezioni del termine "partecipazione"	65
2. Partecipazione e contrattazione: la partecipazione alle trattative	66
3. La partecipazione nel panorama delle RI italiane e il modello partecipativo contemplato dal rinnovo del Ccnl Metalmeccanici del 5 febbraio 2021	67
4. Contrattazione e sciopero. Le clausole di tregua sindacale ...	68
5. (<i>Segue</i>) ... e l'esigibilità del contratto collettivo	69
6. La legittimazione al conflitto nel Ccsl del gruppo Fca e nell'Accordo del Gruppo FS del 31 luglio 2015	70
7. La controversa questione delle clausole di preventiva adesione allo sciopero	71
8. Le procedure di raffreddamento e conciliazione	72
9. Conclusioni	72
Bibliografia	73

Ccnl e dintorni: la legge sulla rappresentanza sindacale

di Giuseppe Antonio Recchia

1. La rappresentanza sindacale "fuori dalla Costituzione"	75
2. La crisi del modello volontaristico di rappresentanza	77

	<i>pag.</i>
3. Il riassetto dell'ordinamento sindacale dal suo interno	79
4. Chi misura cosa? I progetti di legificazione	81
5. E se ce lo chiedesse l'Europa?	84
Bibliografia	87

Sezione II

Il contratto collettivo per il settore metalmeccanico 5 febbraio 2021

La parte obbligatoria

La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino

di Marco Biasi

1. Premessa	93
2. Novità	95
3. Conferme	99
4. Criticità	102
5. Conclusioni	103
Bibliografia	104

Salute e sicurezza: commento agli artt. 4, sez. I, e 1, sez. IV, Tit. V

di Paolo Pascucci e Chiara Lazzari

1. Premessa metodologica	109
2. La Commissione nazionale su Salute e Sicurezza nel sistema di relazioni sindacali. Le novità rispetto al Ccnl 26 novembre 2016	110
2.1. Commissione e rapporti di collaborazione con l'Inail	111
2.2. Commissione, <i>break</i> formativi e formazione congiunta Rls/Rspp. I "quasi infortuni"	112
2.3. Commissione e invio dei lavoratori all'estero	114
3. Salute, sicurezza, ambiente di lavoro in fase emergenziale. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (Rlsa) e l'idea di una sicurezza integrata	116
Bibliografia	120

*La parte normativa***Formazione professionale***di Ambra Mostarda*

1. Premessa	123
2. Descrizione dell'istituto contrattuale	124
3. La formazione professionale nell'ordinamento italiano	128
4. Conclusioni	131
Bibliografia	132

Alternanza scuola-lavoro*di Marika Spalla*

1. La collaborazione scuola-impresa nell'Accordo di Rinnovo del 5 febbraio 2021	135
2. Gli Istituti Tecnici Superiori	137
3. Riflessioni finali	139
Bibliografia	139

Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*di Antonio Preteroti e Stefano Cairolì*

1. Premessa: le previsioni nella precedente contrattazione collettiva	141
2. Il contributo della Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale	144
3. Il mantenimento dell'inquadramento unico e l'assorbimento del primo livello di inquadramento	145
4. Il lessico e i significati della riclassificazione: quattro ruoli operativi, nove livelli, moltissime aree e figure professionali in corso di individuazione	146
5. Una riclassificazione improntata all'equiparazione tra livelli di inquadramento precedenti e attuali	148
5.1. Mutamenti nelle promozioni automatiche	149
6. La conferma dei criteri di professionalità tradizionali	150
7. (<i>Segue</i>) ... e l'introduzione di criteri innovativi	152
8. La costituzione della Commissione nazionale sull'inquadramento professionale e l'apertura a iniziative sperimentali di adattamento	154

	<i>pag.</i>
9. Conclusioni	155
Bibliografia	157

Le clausole sociali nella successione nei contratti d'appalto di servizi

di Silvia Ortis

1. Il rinnovato quadro contrattual-collettivo	159
1.1. I profili procedurali	160
1.2. Le clausole sociali nei contratti d'appalto pubblici	162
2. Le plurime finalità delle clausole sociali	165
3. Contrattazione collettiva ed efficacia soggettiva	166
4. Successione nell'appalto, clausole sociali e trasferimento d'azienda	167
5. Rimedi e tutele in caso di inosservanza delle clausole sociali	168
Bibliografia	170

Le misure contro le violenze di genere e le molestie

di Arianna Pavin

1. Premessa	173
2. Gli interventi che incidono sul rapporto di lavoro: il congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80) e l'agevolazione nella variazione dei tempi, del luogo e delle modalità di lavoro	174
3. (<i>Segue</i>) Gli interventi che incidono sul rapporto di lavoro: banca ore solidale, ferie e Par solidali	178
4. Gli interventi di sensibilizzazione verso il problema della violenza di genere e delle molestie	179
Bibliografia	180

Il lavoro agile nel comparto metalmeccanico. Un percorso *in fieri*

di Rosita Zucaro

1. Brevi cenni introduttivi	181
2. Prime esperienze di contrattazione collettiva "smart" nel settore	185
3. Il lavoro agile nel Ccnl metalmeccanici. La lenta gestazione, tra <i>shock</i> pandemico e traiettorie di indirizzo delle parti sociali	190
3.1. Il quadro definitorio affidato alla Commissione paritetica: modalità innovative nell'esercizio di "vecchi" diritti e tutela di nuovi	192
4. Riflessioni conclusive	197
Bibliografia	198

L'apprendistato professionalizzante

di Luisa Rocchi

1. L'apprendistato quale strumento privilegiato di accesso al lavoro e come strumento di formazione	205
2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante	207
3. Requisiti e contenuti del contratto: età e periodo di prova	208
3.1. La formazione: il piano formativo individuale	209
4. Il nuovo inquadramento dell'apprendista e la retribuzione spettante	211
4.1. Decorrenza e periodo transitorio	212
5. La disciplina del recesso dal contratto di apprendistato professionalizzante	213
6. Conclusione e considerazioni <i>de iure condendo</i> : tra nuove prospettive di riforma e Pnrr	214
Bibliografia	216

La parte economica

Incrementi retributivi e progressività del riconoscimento

di Gaetano Zilio Grandi

1. Non di sola retribuzione: da una nuova classificazione del personale a una diversa prospettiva collaborativa, anche salariale	217
2. Retribuzione, inquadramento e incentivi	219
3. La retribuzione e la contrattazione collettiva: quali prospettive?	221
Bibliografia	223

Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

di Maurizio Falsone

1. Introduzione	225
2. La previdenza complementare e il Fondo Cometa: ambito di applicazione, adesione e contribuzione	227
3. Le altre disposizioni dell'art. 15 materia di previdenza complementare	229
4. L'assistenza sanitaria integrativa (Fondo MétaSalute)	231
Bibliografia	232

pag.

Sezione III

La voce delle parti sociali

Alcune riflessioni a margine del rinnovo dei metalmeccanici*di Pierangelo Albini*

235

Cnl meccanici: il valore aggiunto delle Relazioni industriali*di Agostino Megale*

243

Parti sociali e rappresentanza sindacale*di Sergio Spiller*

247

Il risultato contrattuale dei metalmeccanici lascia ben sperare*di Paolo Pirani*

253

Relazioni sindacali e contrattazione collettiva nel pubblico impiego*di Paolo Matteini*

257

Autori

Pierangelo Albini Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Confindustria.

Marco Biasi Professore Associato di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Milano.

Stefano Cairoli Ricercatore, Università degli Studi di Perugia.

Mimmo Carrieri Professore Ordinario di Sociologia Economica e del Lavoro, Sapienza Università di Roma.

Maurizio Falsone Ricercatore, Università Ca' Foscari Venezia.

Fabrizio Ferraro Ricercatore, Sapienza Università di Roma.

Chiara Lazzari Professoressa Associata di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.

Paolo Matteini Dirigente Aran.

Agostino Megale Responsabile Nazionale Cgil rapporti con Fondazioni e Istituti studi e ricerche.

Ambra Mostarda Dottoranda di Ricerca, Università Ca' Foscari Venezia.

Silvia Ortis Borsista di Ricerca, Università Ca' Foscari Venezia.

Paolo Pascucci Professore Ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.

Arianna Pavin Dottoranda di Ricerca, Fondazione Università degli Studi di Padova.

Roberto Pettinelli Assegnista di Ricerca, Università degli Studi di Trento.

Maria Laura Picunio Assegnista di Ricerca, Università Ca' Foscari Venezia.

Paolo Pirani Segretario Generale Uiltec.

Flavio Vincenzo Ponte Professore Associato di Diritto del Lavoro, Università della Calabria.

Antonio Preteroti Professore Associato di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Perugia.

Giuseppe Antonio Recchia Ricercatore, Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Luisa Rocchi Dottoranda di Ricerca, Sapienza Università di Roma.

Giuseppe Santoro-Passarelli Professore Emerito, Sapienza Università di Roma.

Marika Spalla Dottoressa in Giurisprudenza.

Sergio Spiller Responsabile dipartimento Democrazia Economica Cisl.

Gaetano Zilio Grandi Professore Ordinario di Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari Venezia.

Rosita Zucaro Ricercatrice INAPP.

Introduzione

di Gaetano Zilio Grandi

L'idea di un commentario al Contratto collettivo per il settore metalmeccanico sottoscritto nel febbraio di quest'anno trova la propria origine da un lato nella centralità storica del settore nel nostro sistema di relazioni industriali, dall'altro nel fortissimo ricordo di uno studente di Giurisprudenza (il sottoscritto) che, nell'affrontare l'esame di Diritto del lavoro trovò tra i materiali "*Commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata*", con contributi di P.G. Alleva, F. Carinci, G. Giugni, G.F. Mancini, P. Tosi, 1978, per i tipi di Zanichelli¹. E a seguire può anche essere ricordato, nel 2010, il *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici* del 2008, curato da Massimo Roccella e Gianni Garofalo per Cacucci. Insomma, il Ccnl da "oggetto astratto" di studio nell'ambito della disciplina diviene "soggetto", protagonista della vita scientifica e pratica della materia giuslavoristica.

Lo stesso intento, certo non paragonabile ad un'opera che lasciò un solco profondo nella successiva elaborazione, teorica e pratica, delle neonate Relazioni industriali in Italia, muove il curatore e gli autori di questo Commentario, genere talora sottovalutato ma senz'altro utile e apprezzabile: valutare con attenzione la portata dei cambiamenti delle regole nel sistema della contrattazione collettiva e dei conseguenti rapporti di lavoro, con particolare riguardo ad un settore c.d. pilota (sezione seconda), ma anche, più estesamente, ri-orientare le scelte del sistema stesso e delle parti sociali in un momento storicamente cruciale per il Lavoro e le Relazioni industriali, non solo nel nostro paese (Prefazione e sezione prima e terza). Da questo punto di vista non si può non ricordare come anche in settori o im-

¹ «Il Professor Franco Carinci si fa promotore di un *Commentario al Contratto Collettivo dei metalmeccanici, con cenni agli altri principali contratti collettivi. Il commento intende rivolgersi alle tre tradizionali categorie degli operatori sindacali, degli operatori legali (giudici e avvocati), degli operatori ed utenti universitari (docenti e studenti): e quindi essere utilizzato come testo di consultazione nell'impostazione di controversie collettive ed individuali in sede sindacale e nella trattazione di liti in sede giudiziale, ed ancora come un testo ausiliario nei corsi di diritto del lavoro, di diritto sindacale, di relazioni industriali*»: così una nota del prof. Enriques al Comitato direttivo della casa editrice.

prese recalcitranti alla regolazione contrattuale-collettiva, quale quello della logistica e in particolare di una nota impresa/sistema (*Amazon*), il metodo delle Relazioni Industriali stia prendendo piede.

Per fare questo sono stati coinvolti protagonisti della dottrina, non solo giuslavoristica, ma anche più giovani autori, nella convinzione, manifestata più volte anche nell'ambito dell'attività della Associazione italiana di studio delle relazioni industriali (Aisri), che le Relazioni Industriali – ed utilizzo appositamente tale espressione, mai desueta – costituiscano il metodo fondamentale per affrontare i temi dell'Impresa e del Lavoro in un paese che deve (imperativo categorico!) non solo resistere ma crescere nel panorama internazionale, non solo sul piano economico ma anche, e soprattutto, sociale.

La parte economica

Incrementi retributivi e progressività del riconoscimento

di Gaetano Zilio Grandi

SOMMARIO: 1. Non di sola retribuzione: da una nuova classificazione del personale a una diversa prospettiva collaborativa, anche salariale. – 2. Retribuzione, inquadramento e incentivi. – 3. La retribuzione e la contrattazione collettiva: quali prospettive?

1. Non di sola retribuzione: da una nuova classificazione del personale a una diversa prospettiva collaborativa, anche salariale

Se vi era un tema centrale nella discussione intorno ad un rinnovo contrattuale, e con particolare riferimento al contratto per il settore metalmeccanico – c.d. contratto pilota – quello era senz’altro il tema economico. Anche in tempi nei quali le organizzazioni sindacali cominciavano ad affrontare questioni essenziali quali la tutela dell’ambiente di lavoro – oggi ancor più al centro del dibattito alla luce della crisi sanitaria – la questione salariale costituiva lo strumento attraverso il quale rispondere (anche) a diversi e delicati profili, quale quello appena accennato.

Questo significa che il tema economico costituisce da sempre, e in tutti i settori merceologici, l’oggetto principale delle trattative.

Ebbene, il contratto collettivo del quale sia dà qui conto sembra smentire tale assunto, da un lato, come si è visto (*supra*, Preteroti e Cairoli), mediante un innovativo approccio all’inquadramento professionale che conferma quanto già emerso nei precedenti rinnovi del 2008 e del 2016.

Allo stesso modo la tematica retributiva, tradizionalmente centrale nei rinnovi del primigenio contratto del 1970, cui fece seguito quello, altrettanto “storico” del

1973¹, si trova in questo accordo, a suo modo altrettanto “storico”, in una posizione ancillare rispetto a questioni realmente innovative, affrontate in altre parti di questo commentario, e *in primis* quelle, già richiamate, dell’inquadramento dei lavoratori e della classificazione professionale, ma anche quelle, come già avvenuto nel precedente del 2016, della previdenza complementare e del *welfare*.

Non solo, perché il nuovo contratto va osservato anche sotto la lente del c.d. *Patto per la Fabbrica* del 2018, e proprio con riguardo agli assetti retributivi in termini di trattamento complessivo (Tec) e a maggior ragione minimo (Tem); posto che in generale se da un lato l’accordo del 2021 valorizza lo spazio per aumenti salariali a livello nazionale, aumenti nominali e ulteriori elementi legati alla innovazione organizzativa, dall’altro risulta coerente con la linea di sviluppo di una retribuzione sempre più legata ad aumenti di produttività demandati oramai tradizionalmente alla contrattazione aziendale/territoriale, ove esistente.

Come anticipato il rinnovo del 2021 segue a lunga distanza il precedente accordo, del 2016, ponendo una prima serie di questioni circa la ultrattività di quest’ultimo ma anche la durata del più recente. Sotto il primo punto di vista, appare applicabile ed anzi è stato concretamente applicato nel settore in questione il principio di *ultrattività*, nonostante l’efficacia nel tempo dei contratti collettivi di diritto comune non sia disciplinata nel nostro ordinamento ma piuttosto autoregolata da atti di autonomia negoziale privata. E in effetti solo la determinazione condivisa delle parti ha potuto prevedere, come ha previsto, una durata ulteriore rispetto a quella originaria: con comunicato 10 febbraio 2020, Federmeccanica ha invero comunicato l’inizio del regime di ultrattività, secondo la possibilità prevista dallo stesso contratto, con particolare riguardo, ai fini che ci interessano, alla previdenza complementare con conseguente obbligo contributivo delle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Cometa, alla assistenza sanitaria integrativa, al *welfare*, alla formazione continua, e, infine, al c.d. elemento perequativo per i lavoratori di imprese prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell’anno precedente abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl (in sostanza lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione).

¹ Su cui F. CARINCI *et al.*, *Il contratto dei metalmeccanici: commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata*, Zanichelli, Bologna, 1978; di recente cenni in proposito in F. LIUZZI, *Metalmeccanici, dal conflitto alla partecipazione. Le buone notizie del nuovo contratto*, in *Il Diario del lavoro*, 2021; e più ampiamente V. BAVARO, *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 156, 2017, 4, p. 729 ss., e *ivi* ulteriori riferimenti, tra i quali soprattutto M.G. GAROFALO-M. ROCCELLA, *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici 20 gennaio 2008*, Bari, Cacucci, 2010.

2. Retribuzione, inquadramento e incentivi

Ma vediamo ora brevemente quali aspetti salariali sono stati affrontati dal rinnovo del 2021, evidentemente tributario anche di una fase emergenziale nei confronti della quale la ipotesi contrattuale, come correttamente evidenziato, ha svolto un ruolo positivo sia in termini di contenuti che, soprattutto, di messaggio politico del sistema sindacale nei confronti di un mercato del lavoro e di una situazione economico-sociale da lì in poi in profonda crisi². In tal senso l'attenzione delle parti a temi orientati al futuro quali nuove tecnologie e formazione, scuola e lavoro, soprattutto classificazione professionale, evidenzia come questo contratto non sia solo un "accordo", ma altresì una chiara linea politico-sindacale.

In questo senso nel contratto si ravvisa sicuramente un forte interesse ad una crescita salariale, ferma da troppo tempo nell'intero ambito privato e che si giustifica ancora meno in un settore con discreti margini di produttività, quale quello in oggetto. Gli importi dei minimi contrattuali (e altresì dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sono infatti legate alla dinamica inflattiva (Ipc), ovviamente depurata dagli "energetici importati" ma successivamente condivisi all'inizio di ogni mese di giugno; ma ad essi si affianca anche l'incremento di una ulteriore componente funzionale e conseguente alla "rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento", sulla scorta, si è detto, di quanto ipotizzato nel citato Patto per la Fabbrica. Ecco dunque che si materializza quel legame tra retribuzione e riforma organizzativa che permea evidentemente il rinnovo del 2021, quale corollario del rinnovo del 2016 e "nonostante" l'emergenza sanitaria. E in una apposita tabella sono indicati gli aumenti, suddivisi per categorie e per anno, dal 2021 al 2024, per un totale che va, per fare un esempio, da € 90,40 per il livello D1, a €147,22 per il livello A1.

Si noti, a prima vista, come tale intervento tenda a ridurre la forbice salariale tra i 9 livelli, che prendono il posto delle 10 categorie, preso atto della scomparsa/svuotamento della prima categoria e del successivo accorpamento dei nuovi livelli in 4 "campi professionali" (ruoli operativi, tecnici specifici, specialistici e gestionali, di gestione del cambiamento e innovazione).

Solo un cenno è dedicato al cottimo, un tempo utile e condiviso strumento nel settore³, ma oggi evidentemente abbandonato a favore di diversi e ben più incentivanti sistemi retributivi. Da questo punto di vista, tuttavia – ovvero i sistemi in-

² Ha parlato condivisibilmente di un rapporto tra contratto e pandemia F. LIUZZI, *Metalmeccanici, dal conflitto alla partecipazione.*, cit.; rapporto a saldo positivo in termini di riduzione della conflittualità e cooperazione e avvicinamento tra le parti; in attesa beninteso di tempi migliori per tornare alle consuete rivendicazioni.

³ Per tutti i classici M. REGINI-M. REYNERI, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio, 1971; G. GIUGNI, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968.

centivanti della retribuzione – il nuovo accordo nulla innova rispetto a quello del 2016, ove l'unico strumento, precedentemente ritenuto poco "flessibile" e prevalentemente legato alla presenza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, continua ad essere il c.d. premio di risultato: "totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti (...) secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti". È stato correttamente osservato⁴ come in ciò risieda un limite dello strumento, introdotto sin dal Protocollo c.d. Ciampi del 1993: ovvero quello di segmentare ulteriormente, nell'ambito dello stesso settore, il mercato del lavoro, tra imprese ove si svolge o si può comunque svolgere la contrattazione aziendale e imprese nelle quali appare oggettivamente impossibile, specie fino a quando non si introietterà il messaggio che anche la contrattazione territoriale può giocare un ruolo importante in materia⁵; conservando intatto il dogma della produttività (solo) aziendale.

A ben vedere, tuttavia, proprio le vicende che hanno riguardato il maggiore gruppo del settore meccanico (Fiat, poi Fca) sembra smentire nei fatti quel dogma. Al di là della contrattazione di gruppo, sulla quale si potrebbe aprire un intero capitolo di discussione, appare interessante il ragionamento svolto intorno ad una contrattazione di "catena" o filiera"; ciò che, appunto, era evidente nel caso citato. E in questo senso si muoveva anche il Documento unitario del 2008 e ben dopo il c.d. Testo Unico del 2014⁶.

Il rinnovo del 2021 presta invece attenzione specifica a due istituti economici, consolidandoli. Si tratta della Previdenza complementare, allargata nella sua fortunata e consueta formula Cometa ai lavoratori di nuova adesione con una contribuzione pari al 2,2% dei minimi contrattuali; e della Assistenza Sanitaria Integrativa, estesa ai pensionati iscritti al Fondo per almeno due anni, nonché a quelli che "hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni di anzianità di iscrizione al Fondo" prima dell'avvio della "gestione separata Pensionati". La gestione dell'istituto (modalità di versamento dei contributi e prestazioni) è poi affidata dal Cda di MétaSalute.

In verità, oltre al contratto di cui al commento, mediaticamente, e come ovvio, molto esposto, il settore meccanico ha visto rinnovare anche altri accordi, tra i quali quello per le aziende cooperative metalmeccaniche, il 31 maggio 2021, quello del settore metalmeccanico artigianato, del 1° agosto 2020, mentre si attende ancora il rinnovo di quello dei dipendenti delle Pmi.

Per quanto riguarda i primi due emerge, come di consueto, una tendenziale ri-

⁴ Così V. BAVARO, *op. ult. cit.*

⁵ Da ultimo su questo sia permesso il rinvio a G. ZILIO GRANDI, *La regolazione tra legge e autonomia collettiva*, Relazione al Convegno Aisri, *Lavoro e relazioni industriali nell'era digitale*, Roma, 8 aprile 2019; e F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CADLE "Massimo D'Antona".IT* – 133/2011.

⁶ Sugli esiti del quale v. *supra* il contributo di R. PETTINELLI.

spondenza se non addirittura similitudine al contratto “madre”: e quindi vi si trovano i richiami alla dinamica inflattiva depurata dei fattori energetici, estesa anche all’indennità di trasferta forfettizzata e all’indennità oraria di reperibilità, gli incrementi retributivi annuali, e il meccanismo di assorbimento⁷. Ma sono riproposti anche – e considerati “altri istituti economici” – la previdenza complementare e l’assistenza sanitaria integrativa.

3. La retribuzione e la contrattazione collettiva: quali prospettive?

Per quanto sopra visto il Ccnl per i lavoratori metalmeccanici del 2021 non riveste dunque un ruolo eccessivamente significativo per la materia economica, anche se, è bene dirlo, la cancellazione di un livello contrattuale non è cosa frequente e si era vista, in sostanza, solo nei contratti relativi al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, con un senso peraltro diverso. Allo stesso modo il chiarimento del funzionamento dell’adeguamento dei minimi contrattuali, tenuto conto di quanto deciso a livello interconfederale con l’Ipca, si accompagna, come visto, alla previsione di un incremento di carattere economico ma fondamento organizzativo.

Va dunque fatto un discorso più generale, prendendo spunto più dal momento nel quale questo contratto è stato concordato e all’unitarietà del medesimo, piuttosto che ai suoi contenuti sul versante retributivo, modesti. E il senso che possiamo trarre è da un lato quello di una conferma del ruolo del contratto di categoria per quanto riguarda gli assetti economici e la piena protezione delle retribuzioni dall’aumento del costo della vita; dall’altro, e al contrario, dello spazio lasciato alla contrattazione collettiva decentrata, pienamente consapevoli, peraltro, dello stato dell’arte del settore ove, come bene ricorda qualcuno, la metà dei lavoratori è esclusa dall’applicazione della contrattazione aziendale/territoriale e dunque anche dalla possibile previsione di elementi retributivi legati alla produttività. E se è vero che i diversi accordi interconfederali, a partire da quello del 2011, immaginavano che già il contratto di categoria distribuisse una quota di produttività (appunto di settore), tale previsione viene sconfessata proprio dal contratto in commento, ma invero già da quello del 2016⁸. Già in quel contratto in effetti, anche attraverso una clausola di “assorbibilità” dei superminimi, traspariva l’intento di rallentare la dinamica retributiva fissa a favore della negoziazione decentrata, e aziendale in particolare. Ma, appunto, di tutto ciò non vi è traccia né nel rinnovo del 2021 né nella prassi seguita all’accordo del 2016.

⁷ Su questo sia permesso il rinvio a G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti struttura funzioni*, Jovene, Napoli, 1996, ove si segnala proprio la competenza “naturale” della contrattazione collettiva al fine di evitare questioni giurisprudenziali in materia retributiva.

⁸ Ancora V. BAVARO, *op. ult. cit.*

È giunto allora il momento di ripensare ad un vero e proprio sistema salariale, ove la contrattazione collettiva, anche a dire delle istituzioni economiche dell'Unione europea, si ponga per così dire al servizio della sua primaria e originaria funzione, quella retributiva; a maggior ragione in assenza di un sistema di salario minimo legale⁹.

Non si tratta di una moda, o capriccio dottrinario, bensì di qualcosa che viene riconosciuto al di fuori dei confini nazionali e può probabilmente giocare un ruolo importante proprio nel momento di una ripresa del sistema economico dopo la pandemia.

Pare dunque a noi che – nuovamente – la materia retributiva ritorni al centro del dibattito politico-sindacale; questa volta non solo con riguardo al livello nazionale della contrattazione ma con sempre maggiore attenzione alla negoziazione in sede decentrata. Se questo è vero, tuttavia, porta con sé anche una ulteriore e preliminare serie di questioni, legate alla efficacia del contratto collettivo e alla rappresentatività sindacale.

Sul primo aspetto sono noti i limiti della ricostruzione conseguente agli accordi interconfederali, in chiave ovviamente gius-privatistica; limiti che possono essere, in ipotesi, superati solo dall'intervento del legislatore, sul quale ci pare sia maturato un discreto consenso, anche sindacale¹⁰; sulla rappresentatività, invece, i passi compiuti dalle confederazioni, insieme a istituzioni dapprima rinnegate e quindi rilanciate, il dibattito è ancora aperto, specie in considerazione di un ulteriore scoglio emerso prepotentemente in tempi recenti, dato dalla frequenza di accordi separati e, a monte, della citata “aziendalizzazione” del sistema di relazioni sindacali¹¹.

⁹ Per tutti E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017; ma v. anche V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 244/2015; M. BIASI, *Il salario minimo legale nel “Jobs Act”: promozione o svuotamento dell’azione contrattuale collettiva?*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 241/2015.

¹⁰ V. gli Aa. citt. nella nota successiva, ma anche *infra* gli interventi di P. ALBINI-A. MEGALE-S. SPILLER-P. PIRANI-P. MATTEINI e *supra* la Prefazione di D. CARRIERI.

¹¹ Il riferimento è ovviamente al Cnel, sul quale pesava una proposta abrogativa, poi superata. Di recente v. F. CARINCI, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 205/2014; T. TREU, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 396/2019; M. MARAZZA, *Dalla “autoregolamentazione” alla “legge sindacale”? La questione dell’ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 209/2014. In altra prospettiva ci piace qui ricordare L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell’epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 407/2020. Criticamente sull’intervento del legislatore F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l’accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 127/2011.

Bibliografia

- BAVARO V., *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 156, 2017, 4, p. 729 ss.
- BIASI M., *Il salario minimo legale nel “Jobs Act”: promozione o svuotamento dell’azione contrattuale collettiva?*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 241/2015.*
- CARINCI F. (a cura di), *Il contratto dei metalmeccanici: commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata*, Zanichelli, Bologna, 1978.
- CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 133/2011.*
- CARINCI F., *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 205/2014.*
- GAROFALO M.G.-ROCCELLA M., *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici 20 gennaio 2008*, Bari, Cacucci, 2010.
- GIUGNI G., *Organizzazione dell’impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968.
- LIUZZI F., *Metalmeccanici, dal conflitto alla partecipazione. Le buone notizie del nuovo contratto*, in *Il Diario del lavoro*, 2021.
- MARAZZA M., *Dalla autoregolamentazione” alla “legge sindacale”?* *La questione dell’ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 209/2014.*
- MARIUCCI L., *Giuslavorismo e sindacati nell’epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 407/2020.*
- MENEGATTI E., *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017.
- REGINI M.-REYNERI M., *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio, 1971.
- SCARPELLI F., *Rappresentatività e contrattazione tra l’accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 127/2011.*
- SPEZIALE V., *Il salario minimo legale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 244/2015.*
- TREU T., *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 396/2019.*
- ZILIO GRANDI G., *La retribuzione. Fonti struttura funzioni*, Jovene, Napoli, 1996.
- ZILIO GRANDI G., *La regolazione tra legge e autonomia collettiva, Relazione al Convegno Aisri, Lavoro e relazioni industriali nell’era digitale*, Roma, 8 aprile 2019.

