

3

2021

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n. 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*Per uno studio della realtà giuridica effettuale:
riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio"
Collocazione in ferie del personale socio-sanitario
renitente al vaccino anti-Covid*

*Piccole imprese e licenziamento ingiustificato
Il minimale di contribuzione secondo la Cassazione*

*Sullo sciopero dei casellanti
Lavoro nelle festività infrasettimanali*

Lavoro agile e diritto al buono pasto durante il lockdown

*Socio lavoratore di cooperativa e piano di crisi aziendale
Certificazione e sindacato comparativamente più rappresentativo*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva

*Il contratto di rioccupazione: una prima analisi
Apprendistato e lavoro pubblico: l'art. 2 del d.l. n. 80/2021*

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada

Contratto a tutele crescenti e conversione del contratto a termine

La temporaneità del lavoro tramite agenzia

Parità di trattamento retributivo

N. 3/XXXI - 2021



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21101471

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino (*coordinatore Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro*), Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Giovanni Pigliarini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brolo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2021

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

SOMMARIO - n. 3/2021

Ricerche: Per uno studio della realtà giuridica effettuale: riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali

MICHELE TIRABOSCHI <i>Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro</i>	599
GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA <i>Il sindacato confederale dal lavoro al mercato e la ricerca del collettivo "sommerso"</i>	640
MICAELA VITALETTI <i>La dimensione "collettiva" del lavoro nello spettacolo</i>	666
GIOVANNI PIGLIALARMÌ <i>Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal.</i>	687
EMANUELA FIATA <i>A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività: l'articolo 16-quater del decreto-legge n. 76/2020 ed il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi</i>	724
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva del diritto delle relazioni industriali</i>	746
ANDREA ROSAFALCO <i>Problemi e prospettive della contrattazione aziendale nella organizzazione del lavoro: il caso Tenaris Dalmine</i>	775

Osservatorio di giurisprudenza italiana


GIADA BENINCASA <i>L'attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio" tra formalismo, concretezza e condotta antisindacale (nota a Trib. Treviso 2 luglio 2020)</i>	805
MARCO BIASI <i>La collocazione in ferie del personale socio-sanitario renitente al vaccino anti-Covid: un (più che) ragionevole compromesso (nota a Trib. Belluno ord. 19 marzo 2021, n. 12, e Trib. Belluno ord. 6 maggio 2021)</i>	812
STEFANIA BRUN <i>"Piccole" imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act di nuovo al vaglio della Consulta (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021)</i>	820

GUIDO CANAVESI <i>L'irragionevole irrigidimento applicativo di una norma povera di ragioni: il minimale di contribuzione secondo la Casazione</i> (nota a Cass. 22 febbraio 2021, n. 4676)	833
GIULIO CENTAMORE <i>Controesodo estivo, sciopero dei casellanti e tutela del patrimonio aziendale: il tema sempre aperto dei limiti al diritto di sciopero</i> (nota a Trib. Firenze ord. 15 ottobre 2020).....	843
FEDERICA CORBO <i>Lavoro nelle festività infrasettimanali ed autonomia individuale: nuovi spazi di derogabilità</i> (nota a Cass. ord. 31 marzo 2021, n. 8958).....	850
ANNAMARIA DONINI <i>Nessun diritto al buono pasto per chi ha lavorato da casa durante il lockdown?</i> (nota a Trib. Venezia decreto 8 luglio 2020, n. 3463).....	857
LUCIO IMBERTI <i>La disciplina speciale del socio lavoratore di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del piano di crisi aziendale</i> (nota a Cass. ord. 8 febbraio 2021, n. 2967).....	866
ARMANDO TURSÌ <i>Jobs Act e "piccole imprese". Sulla questione di costituzionalità del "contratto a tutele crescenti" con i piccoli datori di lavoro</i> (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021).....	873
GAETANO ZILIO GRANDI <i>Il panettiere "tutto fare" tra appalto e certificazione: la questione essenziale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative</i> (nota a Trib. Trento 10 settembre 2020, n. 128).....	884
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva: una rassegna ragionata</i>	895
FRANCESCO LOMBARDO <i>Il contratto di rioccupazione: una prima analisi (e alcune criticità)</i>	903
MICHELE TIRABOSCHI <i>Apprendistato e lavoro pubblico: prime considerazioni sull'articolo 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80</i>	908

Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro

COSTANTINO CORDELLA <i>Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada: nihil sub sole novum?</i> (nota a C. giust. 1° dicembre 2020, causa C-815/18, <i>Federatie Nederlandse Vakbeweging c. Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo Tank kft</i>).....	917
RICCARDO MARAGA <i>L'applicazione del contratto a tutele crescenti in caso di conversione del contratto a termine tra dubbi di legittimità costituzionale e diritto europolitano</i> (nota a C. giust. 17 marzo 2021, causa C-652/19, <i>KO c. Consulmarketing</i> , e altre).....	930
ANTONIO RICCIO <i>La temporaneità del lavoro tramite agenzia</i> (nota a C. giust. 14 ottobre 2020, causa C-681/18, <i>JH c. JK</i>)	941
ANNA ZILLI <i>Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato</i> (nota a C. giust. 3 giugno 2021, causa C-624/19, <i>K e a. c. Tesco Stores Ltd</i>).....	956

1. Contrattazione collettiva

1.1. Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 9 ottobre 2020 (in  *Boll. ADAPT*, 2020, n. 39).

Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva: una rassegna ragionata

Sommario: **1.** La misura. – **2.** Il ruolo della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali. – **3.** La prassi applicativa: gli accordi aziendali. – **3.1.** *Segue:* gli accordi territoriali – **4.** Un primo bilancio.

1. Il d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto rilancio), convertito in l. n. 77/2020, ha introdotto all'art. 88 il "fondo nuove competenze". Al fine di favorire la graduale ripresa delle attività produttive dopo l'emergenza epidemiologica, il fondo finanzia il costo della retribuzione dei lavoratori per le ore di formazione svolte nell'ambito di accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive sottoscritti a livello aziendale o territoriale da imprese, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda. I percorsi formativi possono essere finalizzati all'accrescimento del patrimonio professionale utile per la riorganizzazione dell'azienda, l'*upskilling* interno ovvero per la ricollocazione esterna degli stessi lavoratori nei tempi, contenuti e modi stabiliti dalla contrattazione collettiva (per un'analisi approfondita del quadro normativo di riferimento si veda P.A. VARESI, *Fondo nuove competenze: ottime le finalità, poco efficaci le scelte organizzative*, in *Ipsa – Professionalità Quotidiana*, 31 ottobre 2020). Il fondo è stato costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive (Anpal) e gode di una dotazione finanziaria pari a 730 milioni. A maggio 2021, secondo i dati rilasciati da Anpal, sono state accolte 2.751 istanze di accesso al fondo, per un totale di 243 mila lavoratori coinvolti e 24 milioni di ore di formazione previste (si veda ANPAL, *Fondo nuove competenze: i dati Anpal confermano il successo della misura*, nota 6 maggio 2021, consultabile in www.anpal.gov.it). Le risorse stanziare sono state esaurite alla data del 13 maggio 2021, nonostante il termine ultimo per la stipula degli accordi collettivi fosse il 30 giugno 2021. Visto il successo della iniziativa – o, quantomeno, il suo gradimento da parte di aziende e sindacati in attesa di un monitoraggio sugli esiti applicativi – il piano nazionale di ripresa e resilienza presentato dal Governo italiano alla Commissione europea il 30 aprile 2021 prevede un rafforzamento della misura, con un rifinanziamento per una cifra pari a un miliardo di euro a

valere sulle risorse del programma *React-Eu*, con contestuale ampliamento della platea dei beneficiari e con l'apertura anche a favore delle aziende che utilizzano la cassa integrazione, prima escluse (si veda in particolare la *FAQ* n. 35 rilasciata da Anpal il 22 aprile 2021 attraverso il suo sito istituzionale).

2. L'accesso alle risorse del fondo è in larga parte rimesso dalla attuale previsione normativa alle dinamiche delle relazioni industriali. All'istanza di contributo che l'azienda deve presentare ad Anpal deve infatti essere necessariamente allegato un accordo collettivo aziendale o territoriale a cui compete indicare il numero di lavoratori coinvolti, il numero di ore da destinare alla formazione, il fabbisogno del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, il contenuto e la durata di ciascuna azione formativa. Le parti firmatarie devono inoltre concorrere alla definizione del progetto formativo (da allegare all'accordo collettivo) che individua gli obiettivi di apprendimento, i soggetti coinvolti, gli erogatori della formazione, la durata, le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento, nonché quelle di valorizzazione del patrimonio di competenze del lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione, validazione, messa in trasparenza e attestazione delle competenze.

Non è raro che il legislatore statale assegni un ruolo alle parti sociali nella attuazione di una misura di politica attiva del lavoro. Eppure, se si eccettuano le commissioni territoriali per l'approvazione dei piani formativi dei "vecchi" contratti di formazione e lavoro (cfr. C. ALESSI, *L'attuazione degli accordi interconfederali in materia di contratti di formazione e lavoro: i risultati di una ricerca empirica*, in *RGL*, 1993, I, pp. 351-364), è la prima volta che gli attori delle relazioni industriali e la contrattazione di secondo livello in particolare sono chiamate in causa dal legislatore (non per l'attivazione di strumenti di gestione di una crisi aziendale ma) per la progettazione e implementazione di misure dalla marcata finalità formativa e di politica attiva.

Il contratto di espansione *ex art. 26-quater*, comma 1, d.l. 30 aprile 2019, n. 34, il precedente contratto di solidarietà espansiva *ex art. 41* del d.lgs. n. 148/2015 e l'assegno di ricollocazione con CIGS *ex art. 24-bis* del d.lgs. n. 148/2015 (introdotto dall'art. 1, comma 136, della l. 4 dicembre 2015, n. 178) sono tutti strumenti la cui negoziazione trova il suo baricentro economico e il suo "scambio politico" nell'uscita di alcuni lavoratori e nel ricambio generazionale (cfr. L. VALENTE, *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali*, in *q. Rivista*, 2017, n. 3, pp. 729-770) piuttosto che nella riqualificazione e professionalizzazione dei dipendenti.

Non a caso il fondo nuove competenze è stato definito come una misura dalla natura ibrida (L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, relazione presentata al ciclo di seminari su *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro: una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, promosso dai professori Silvia Ciucciiovino,

Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojisi, Lorenzo Zoppoli, aprile 2021, in corso di pubblicazione) per la sua capacità di combinare diverse logiche di intervento: quello pubblico volto a innalzare i livelli professionali in un'ottica preventiva attraverso un massiccio concorso economico e quello dell'autonomia collettiva chiamata a trovare un nuovo protagonismo attraverso contenuti negoziali che, seppur non inediti, assumano una diversa centralità rispetto al passato.

3. Da un primo monitoraggio iniziato nell'ambito del VII rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (ADAPT University Press, 2021, pp. 397-411) su un "campione" di 57 testi contrattuali risulta che la grande maggioranza degli accordi collettivi per l'accesso al fondo nuove competenze sono stati stipulati a livello aziendale. Tra le più veloci a indirizzarsi verso la misura sono state le grandi aziende del settore delle telecomunicazioni: le prime intese di cui si è avuto notizia risalgono ai giorni immediatamente successivi alla pubblicazione dell'avviso operativo di Anpal contenuto del decreto direttoriale 4 novembre 2020, n. 461: il riferimento è all'accordo *Tim* e all'accordo *Vodafone* del 9 novembre 2020, all'accordo *Sielte* del 17 novembre 2020, all'accordo *Inwit* del 20 novembre 2020, all'accordo *Wind Tre* del 1° dicembre 2020. La tempestività di queste aziende può spiegarsi innanzitutto alla luce delle grandi dimensioni e delle relative strutture capaci di predisporre con adeguata determinazione progetti formativi che, anche alla luce del necessario aggancio con i repertori regionali delle qualifiche professionali, hanno richiesto un impegno redazionale e progettuale non indifferente, unitamente ad abitudine all'erogazione di formazione continua, maestranze con livelli di istruzione medio-alti e competenze specialistiche solide, risultati economici positivi anche durante l'emergenza pandemica (in questo caso anche in considerazione dell'incremento dei servizi di telecomunicazione durante il periodo di confinamento sociale).

Nel tempo, soprattutto a partire dal 2021 e dalla contestuale proroga della misura, si sono registrati accordi anche in settori diversi, financo quelli più colpiti dalla crisi economica: il settore del turismo e della ristorazione innanzitutto (per esempio accordo *Autogrill Italia*, 28 novembre 2020; accordo *Gruppo Uvet*, 23 dicembre 2020; accordo *Cirfood*, 28 dicembre 2020), ma anche il commercio (accordo *During*, 29 dicembre 2020) e i multiservizi (accordo *IHS*, 19 maggio 2021), oltre i settori meno esposti alla crisi come l'industria alimentare e affini (per esempio accordo *Coca-Cola*, 21 dicembre 2020; accordo *Cirfood*; accordo *Italiana Mense*, 9 aprile 2021), il terziario, distribuzione e servizi (accordo *Bricocenter*, 30 marzo 2021; accordo *Casa Mia*, 1° aprile 2021; accordo *Leroy Merlin*, 7 aprile 2021; accordo *Castel*, 27 aprile 2021; accordo *Marald*, 30 aprile 2021; accordo *Unicoop Tirreno*, 19 maggio 2021), il metalmeccanico (accordo *Sirti*, 19 novembre 2020; accordo *Leonardo*, 17 dicembre 2020; accordo *NLMK*, 21 dicembre 2020; accordo *Leitner*, 22 dicembre 2020; accordo

NSI2, 29 dicembre 2020; accordo *Omis*, 29 dicembre 2020; accordo *Cavart*, 29 dicembre 2020; accordo *TF Elettra*, 30 dicembre 2020; accordo *EMTB*, 30 dicembre 2020; accordo *Cerrato*, 30 dicembre 2020; accordo *Ferrolì*, 2 marzo 2021), il settore finanziario-assicurativo (accordo *Banco BPM*, 29 dicembre 2020; accordo *Gruppo Padusa*, 31 dicembre 2020), il settore istruzione (per esempio accordo *Tack & TMI Italy*, 29 dicembre 2020).

Buona parte dei lavoratori coinvolti dagli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro e dalle relative azioni formative sono dunque inseriti in aziende di grandi dimensioni che in alcuni casi hanno destinato ai percorsi di formazione centinaia se non migliaia di dipendenti. L'accordo *Tim* coinvolge 37.585 dipendenti; l'accordo *Leroy Merlin*, 7.646 dipendenti; l'accordo *Wind Tre*, 6.769 dipendenti; l'accordo *Vodafone*, 5.537 dipendenti; l'accordo *Leonardo*, 4.601 dipendenti; l'accordo *Bricocenter*, 1.411 dipendenti; l'accordo *Sirti*, 1.168 dipendenti. Per aver conto delle proporzioni è sufficiente osservare che quasi un terzo dei lavoratori coinvolti nel fondo nuove competenze è occupato in solo sette aziende.

Sono comunque da segnalare i non pochi casi di aziende di piccole dimensioni registrati soprattutto nella seconda fase, quando le relazioni industriali hanno preso più confidenza con lo strumento che, almeno agli inizi, aveva scoraggiato le organizzazioni meno attrezzate per via dei complessi (invero più apparenti che effettivi) procedimenti burocratici (di questo avviso L. VALENTE, *Nuove competenze "soffocate" dalla burocrazia*, in *La Voce.info*, 27 novembre 2020). L'accordo *Marald*, per esempio, coinvolge 93 dipendenti; l'accordo *Tack & TMI*, 50 dipendenti; l'accordo *Padusa*, 43 dipendenti; l'accordo *The Information Lab*, 32 dipendenti; l'accordo *Cavart*, 12 dipendenti; l'accordo *EMTB*, 7 dipendenti.

Molti dei contratti collettivi esaminati identificano i lavoratori coinvolti nella rimodulazione dell'orario di lavoro e nei percorsi formativi tra i lavoratori impiegati o quadri: è più frequente che i progetti formativi siano rivolti a lavoratori impiegati in attività di ufficio e impegnati durante i mesi pandemici in una riorganizzazione aziendale in termini di digitalizzazione e di diffusione del lavoro da remoto. Tra i corsi di formazione più menzionati dai piani formativi allegati agli accordi collettivi ci sono quelli finalizzati alla *smart organization* e alla *digital transformation*. In questo caso gli obiettivi formativi sono perseguiti in due direzioni, quella funzionale alla costruzione di competenze *hard* necessarie per utilizzare i dispositivi e le metodologie tipiche del lavoro da remoto (gestione della casella di posta elettronica, accesso alle piattaforme per video conferenze, lavorazione tramite strumenti *cloud*, ecc.); quella funzionale alla maturazione di competenze *soft* indispensabili per preparare il dipendente a una modalità di lavoro parzialmente inedita, caratterizzata da una sempre più marcata autonomia professionale (gestione dei tempi, autocentratura e responsabilità, *work-life balance* in autonomia, propensione al cambiamento e adattabilità,

percorsi di *error proofing*, gestione della complessità, abilità di comunicazione, prioritizzazione dinamica e *multitasking*, cultura del *feedback*, *smart working* per *team leader*, *smart working standard*, *time management*, ecc.).

Al di là della nuova organizzazione dei processi interni all'azienda dettata dalla transizione verso il lavoro da remoto, un nuovo fabbisogno professionale è necessario anche per innovare i processi verso l'esterno, cioè le relazioni e l'erogazione dei servizi a favore di clienti e consumatori, in considerazione delle evidenti differenze tra l'interlocuzione in presenza e quella intermediata dalla tecnologia. Diventa infatti necessario essere in grado di gestire anche da remoto le richieste di supporto da parte del cliente (per esempio l'accordo *Ecolab*), ingaggiare le persone a distanza a partire da una più forte *brand identity* e capacità di persuasione (accordo *Tim*), sviluppare delle competenze linguistiche in una prospettiva di internalizzazione dell'utenza (accordo *Gruppo Uvet*). Nell'ottica della digitalizzazione dei servizi deve leggersi anche l'accordo *Banco BPM*, che riguarda specificatamente gli 805 dipendenti interessati dalla chiusura di 300 filiali entro il mese di giugno 2021 e che pertanto sono chiamati a una conversione pressoché integrale di metodi e attività.

Non mancano comunque i casi in cui le intese si estendono alla riqualificazione professionale anche degli operai. Alcuni progetti formativi del settore delle telecomunicazioni (per esempio gli accordi *Sielte* e *Sirti*) sono funzionali alla riqualificazione degli operatori tecnici chiamati alla conversione dalla lavorazione dei cavi in rame alla fibra ottica. Nel settore metalmeccanico sono coinvolti anche calibratori e uniformatori, verniciatori, operatori di controllo conformità di prodotto, attrezzisti, addetti e operatori logistica di magazzino, manutentori. Ma non solo. Sempre al di fuori delle azioni formative concernenti l'implementazione del lavoro da remoto, pur con riguardo ancora ai lavoratori di concetto (per quanto possa ancora considerarsi attuale una simile categoria), sempre nel settore metalmeccanico sono frequenti anche percorsi formativi rivolti a ingegneri e operai altamente specializzati relativamente alla metodologia BIM (accordo *Cavart*) o ad altre tecniche di progettazione innovative o ai metodi organizzativi dell'analisi SWOT e delle tecniche di management come il *Kaizen* o il *Lean Thinking* (accordo *Enerblue*, 29 aprile 2021).

La formazione è sovente erogata direttamente da professionisti interni alle aziende, che in vari casi dispongono anche di una *Academy* o che comunque si avvalgono delle maestranze e dei lavoratori più esperti. Ad integrazione – più raramente in alternativa – intervengono anche soggetti esterni accreditati o che svolgono attività di formazione professionale per statuto. Sempre a terzi è inoltre affidata, almeno quando non dimenticata, la messa in trasparenza e attestazione delle competenze. Nella grande maggioranza dei casi le aziende si assumono il compito di promuovere e favorire l'esercizio consapevole del lavoratore ai servizi di validazione e certificazione delle competenze, attraverso un'azione di orientamento ovvero rilasciando un documento di trasparenza

(così per esempio l'accordo *Sirti*: «L'azienda, senza in alcun modo sostituirsi al lavoratore, si assume il compito di promuovere e favorire l'esercizio consapevole del lavoratore di accedere ai servizi di individuazione e validazione delle competenze e di certificazione delle competenze come scelta individuale»). Più raramente i progetti formativi individuano l'ente titolato responsabile della certificazione, anche per via della scarsa dimestichezza con lo strumento, la sua farraginosità (si veda M. TIRABOSCHI, *Certificazione competenze: un castello di carta*, in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013*, n. 13, ADAPT University Press, 2013, pp. 1-2) e la non ancora piena attuazione del sistema in tutte le Regioni italiane (si veda M. MARETTI, R. DI RISIO, *La certificazione delle competenze come strumento di welfare attivo e inclusivo*, in *Sociologia del lavoro*, 2020, n. 156, pp. 214-230).

Anche ai fini dell'attestazione delle competenze maturate durante il percorso formativo, oltre che allo scopo di presidiare la qualità delle azioni formative in termini di apprendimento dei lavoratori, alcuni accordi collettivi configurano un più o meno articolato sistema di monitoraggio. Alcuni accordi prevedono che il monitoraggio sia svolto dal dipartimento *human resources* dell'azienda, anche attraverso la somministrazione di questionari al termine di ciascuna azione formativa (così, per esempio, l'accordo *Bricocenter*, l'accordo *Wind Tre*, l'accordo *Leitner* e l'accordo *Technoalpin*, 22 dicembre 2020), altri esternalizzano il ruolo all'ente formatore e/o certificatore (accordo *Coca-Cola*, accordo *Sielte* e accordo *Banco BPM*). Molto più raro il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nell'attività di monitoraggio e valutazione dei percorsi di apprendimento e dei relativi risultati. Tuttalpiù in alcuni casi (accordo *NLMK*) l'impresa si impegna a coinvolgere le rappresentanze sindacali aziendali con l'istituzione di una commissione azienda-RSU alla quale è assegnato il compito di supervisionare le attività formative in termini di calendarizzazione, stato avanzamento del progetto, rendicontazione delle azioni.

3.1. Per espressa previsione normativa gli accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro possono essere sottoscritti anche a livello territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Non poche organizzazioni sindacali e datoriali, al fine di consentire l'accesso al fondo nuove competenze anche alle aziende e ai lavoratori che non sono oggetto di contrattazione aziendale, hanno predisposto degli accordi territoriali. Tali accordi, pur con meccanismi diversi, rappresentano il presupposto procedurale e (almeno teoricamente) sostanziale per la presentazione dell'istanza di contributo: le aziende interessate aderiscono all'intesa siglata dall'associazione datoriale a cui è iscritta o a cui conferisce mandato. Non di rado, per aderire all'accordo, il datore di lavoro deve applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni nazionali integralmente (si veda, tra gli altri, l'accordo *Confcommercio Vicenza*,

25 novembre 2020) o limitatamente alle parti normative ed obbligatorie (accordo *Anapa*, 28 dicembre 2020). In taluni casi, ai fini dell'applicazione dell'accordo costituisce presupposto indefettibile il regolare versamento alla bilateralità regionale (accordo *Confartigianato Imprese Veneto*, 16 novembre 2020).

Alcune organizzazioni nazionali hanno predisposto delle intese-quadro, condividendo uno standard che le articolazioni territoriali sottoscrivono a livello territoriale (è il caso, tra gli altri, dell'accordo *Anapa*, dell'accordo *Federalberghi*, 4 dicembre 2020, degli accordi *Manageritalia-Confcommercio*, 4 dicembre 2020, e *Manageritalia-Federalberghi*, 14 dicembre 2020).

Gli accordi territoriali esaminati dispongono di regola due tipologie di procedure di adesione differenti. La prima, quella meno diffusa, prevede che i datori di lavoro interessati debbano incontrare presso la sede datoriale territoriale le organizzazioni sindacali territoriali interessate (per esempio l'accordo *Anapa*) al fine di sottoscrivere l'accordo collettivo. La seconda, ben più frequente, opera secondo una logica a "sportello" e prevede che le imprese interessate presentino la proposta di piano di rimodulazione e degli interventi formativi programmati a una commissione paritetica *ad hoc* (accordo *Api Torino*, 24 novembre 2020, accordo *Confcommercio Vicenza*, accordo *Comfini Bergamo* del 23 dicembre 2020) ovvero all'ente bilaterale (accordo *Confartigianato Imprese Veneto*). Una volta ottenuta la convalida/approvazione del progetto formativo, il datore di lavoro può presentare l'istanza di contributo ad Anpal, allegando l'accordo territoriale. Per perfezionare l'adesione all'accordo territoriale può essere necessario che le organizzazioni sindacali, una volta informate dalla commissione locale dell'interesse del datore di lavoro, svolgano una discussione con i lavoratori e le lavoratrici coinvolti, anche in modalità assemblea (in questo senso, per esempio, l'accordo *Api Torino*).

4. In attesa di un rapporto di monitoraggio ufficiale da parte dell'Anpal che restituisca un quadro completo sulle modalità di attuazione del fondo nuove competenze, almeno in termini di diffusione tra i diversi settori e di contenuti formativi, e ferme le criticità operative già ampiamente segnalate dai commentatori (cfr. P.A. VARESI, *op. cit.*; S. CIUCCIOVINO, E. DE FUSCO, *Fondo nuove competenze: lavoratori in formazione solo se esclusi dalla Cig*, in *Il Sole 24 Ore*, 23 novembre 2020; G. IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI, *Anpal pubblica le FAQ sul Fondo nuove competenze. Molte risposte e qualche nuova domanda*, in *Boll. ADAPT*, 30 novembre 2020, n. 44), è possibile trarre delle prime considerazioni complessive a partire dalla prassi applicativa sin qui esaminata.

L'esaurimento delle risorse ben prima della scadenza dei termini fa denotare un concreto interesse delle parti sociali rispetto a uno strumento di politica attiva pressoché inedito nella storia della legislazione italiana. Il tentativo di correlare il supporto economico all'azienda con le azioni a beneficio dei lavoratori volte all'accrescimento del loro patrimonio professionale è stato accolto con curiosità

dagli operatori. Il fondo nuove competenze ha senz'altro il merito di superare il paradigma tradizionale delle politiche attive, storicamente ideate e attuate solo a favore dei disoccupati in cerca di nuova occupazione, allargando la platea dei beneficiari ai lavoratori occupati e, soprattutto, assecondando le esigenze dei moderni mercati del lavoro nella prospettiva di processi economici e sociali caratterizzati sempre più dalle transizioni tra tempi di lavoro e tempi di formazione, oltre che dalle transizioni da un'occupazione a un'altra.

In questa direzione sembrano andare le tante ore di formazione finalizzate all'efficientamento e innovazione delle attività *core* delle organizzazioni, al di là del pur cospicuo numero di interventi volti alla conversione dei modelli e processi organizzativi "agili". Non sono pochi i progetti formativi che per gli attori formativi coinvolti, azioni formative individuate, referenziazione ai repertori regionali delle professioni e metodologie di progettazione e formazione lasciano auspicare che lo strumento sia stato utilizzato genuinamente – seppur soprattutto da imprese che probabilmente avrebbero comunque attivato percorsi di formazione – e non per fini elusivi o per profittare esclusivamente del sostegno economico.

I risultati in termini di accrescimento della professionalità dei lavoratori non potranno che misurarsi al termine delle azioni formative e in tal senso non possono che auspicarsi indagini qualitative. Già adesso può comunque rilevarsi, in vista della terza fase del fondo nuove competenze a seguito dell'approvazione del PNRR, la necessità di una maggiore attenzione nella configurazione di sistemi di monitoraggio e presidio della qualità dei percorsi formativi anche con un pieno coinvolgimento delle rappresentanze sindacali. Come sottolineato dalla letteratura (J. HEYES, H. RAINBIRD, *Bargaining for training: covering or diverging interest*, in S. HAYTER (ed.), *The role of collective bargaining in the global economic*, ILO, 2011, pp. 76-106), in materia di formazione dei lavoratori il rischio è quello che il sindacato svolga un ruolo secondario nella progettazione e gestione dei piani formativi. In generale non si è registrata una conflittualità in fase di negoziazione e non di rado l'impressione è quella che i piani formativi siano somministrati unilateralmente dalla direzione del personale delle aziende. Eppure, come dimostrano alcuni casi virtuosi, i margini di intervento dei sindacati sono ampi, già sull'opportunità di fare formazione e sulla definizione delle competenze da sviluppare, ma anche sulle modalità di erogazione della formazione e sulla platea di lavoratori, oltre che sulla scelta dei soggetti erogatori della formazione. In questi termini il fondo nuove competenze può rappresentare un'occasione, in parte già colta, per allargare il raggio di intervento della contrattazione collettiva in una prospettiva di relazioni sindacali cooperative e di una cogestione delle transizioni digitali ed ecologiche in corso.

Giorgio Impellizzieri

*Dottorando di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
Università degli Studi di Siena*