



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 16 maggio 2022, n. 19

Contesto dei rinnovi

Le Confederazioni Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai con Cgil, Cisl e Uil, nei giorni 3 e 4 maggio, hanno sottoscritto i rinnovi del CCNL Legno e lapidei e del CCNL Tessile moda chimica ceramica. Parti firmatarie dei rinnovi sono le federazioni di categoria delle organizzazioni artigiane e delle organizzazioni sindacali.: per l'area legno e lapidei a rappresentare i lavoratori sono Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil, per l'area tessile moda chimica ceramica, invece, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil. Gli accordi rinnovano i CCNL precedentemente scaduti, decorrono entrambi dal 1° gennaio 2019 e, fatta salva la clausola di salvaguardia, avranno validità fino al termine dell'anno in corso.

Prendendo spunto dalla contestualità dei due rinnovi, l'articolo mira a presentarne le principali novità, cogliendo l'occasione per raffrontare i due accordi di rinnovo ed evidenziarne similitudini e differenze.

L'accordo di rinnovo tessile moda chimica ceramica amplia al settore della concia il

campo di applicazione del CCNL, già esteso poiché frutto del processo di unificazione e razionalizzazione, avvenuto con l'accordo del 14 dicembre 2017, del CCNL tessile moda e CCNL chimica ceramica; il CCNL continua ad applicarsi esclusivamente alle aziende artigiane. **Di contro, l'accordo di rinnovo legno e lapidei non incide sul campo di applicazione**, per cui il CCNL continua ad essere applicato ai dipendenti delle aziende artigiane e delle piccole e medie imprese, anche in forma cooperativistica e dei consorzi costituiti da artigiani dei settori del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Oltre agli aspetti retributivi, ad interessare i rinnovi vi è il recepimento dell'ultimo accordo interconfederale in materia di bilateralità per il comparto artigiano e l'adeguamento alle recenti novità normative.

Parte economica

Le Parti Sociali, come di consuetudine in occasione di rinnovo, convengono sugli aumenti retributivi, da erogarsi in due tranches: per il CCNL Legno e lapidei con la retribuzione del mese di maggio 2022 la prima tranche di aumento retributivo, a cui si aggiungerà, nel mese di settembre, la seconda; per il CCNL tessile moda chimica ceramica con le retribuzioni di ottobre e dicembre 2022. Nel primo caso, legno e lapidei, i minimi tabellari, il cui ultimo aumento risale a giugno 2018, verranno complessivamente aumentati di 75.00 € per le aziende artigiane del settore legno, arredamento e mobili, di 79.00 € per le aziende artigiane del settore lapidei, escavazione e marmo e rispettivamente di 76.00 € e 80.00 € per le aziende non artigiane dei medesimi settori. Nel secondo caso, per l'area tessile moda, i minimi tabellari, fermi a giugno 2019, saranno complessivamente aumentati di 66.00 € nel settore abbigliamento, 65.05 € nel settore tessile calzaturiero, 65.27 € nel settore lavorazioni a mano e su misura, 65.67 € nel settore pulitintolavanderie e 66.64 € nel settore occhialeria, mentre per l'area chimica ceramica di 70.09 e nel settore chimica plastica vetro e 66.26 € nel settore ceramica terracotta gres e decorazione piastrelle. In entrambi i testi dei rinnovi, al momento, le Parti Sociali hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati su un livello e viene fatta salva la notifica delle tabelle retributive, con la riparametrazione per ciascun livello contrattuale, non appena le Parti si incontreranno per la loro sottoscrizione.

La seconda novità che interessa la retribuzione diretta è l'erogazione dell'una tantum a copertura del periodo di carezza contrattuale: a ristoro dell'arco temporale intercorrente tra la scadenza del precedente rinnovo contrattuale e il mese di erogazione della prima tranches di aumenti retributivi (01/01/2019 - 30/04/2022 nel CCNL Legno e lapidei e 01/01/2019 - 31/09/2022 nel CCNL Tessile moda chimica ceramica), esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, si prevede la corresponsione di un importo forfettario a titolo di una tantum pari ad € 150,00, da suddividersi in due tranches di pari importo, con le scadenze indicate nei rispettivi accordi di rinnovo. Al singolo lavoratore saranno riconosciute tante quote mensili, o frazioni, quanti sono i mesi di durata del suo rapporto di lavoro nel periodo di carezza. Specifiche modalità di calcolo sono poi individuate per i lavoratori con contratto di apprendistato e per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time o sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti: per la prima tipologia l'una tantum sarà erogata nella misura del 70%, nei rimanenti casi, invece, sarà proporzionalmente ridotta. L'importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi, mentre è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. Nell'eventualità in cui, durante il periodo di carezza contrattuale, siano stati riconosciuti degli importi a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, questi cesseranno di essere corrisposti con la retribuzione di maggio 2022 e andranno considerati a tutti gli effetti come anticipazioni dell'una tantum; pertanto, dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza.

Ad interessare esclusivamente la parte economica del CCNL Legno e lapidei, vi è l'introduzione, nel trattamento economico in caso di malattia in presenza di gravi patologie oncologiche degenerative e richiedenti terapia salvavita, di un aumento al 50% dell'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto, nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni. A tali lavoratori, proprio in ragione della loro situazione di fragilità, è infatti riconosciuta una disciplina di miglior favore in caso di malattia, sia in merito al trattamento economico, che al diritto alla conservazione del posto, per cui la parte comune ad entrambi i settori del CCNL già prevedeva il prolungamento del periodo di comporto di ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Parte normativa

Ad interessare la parte normativa in entrambi i rinnovi, si segnala l'ampliamento della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, recentemente interessato da intervento normativo. Inoltre, per il solo **CCNL Legno e Lapidari**, è introdotta l'istituzione del **lavoro stagionale**, oltre al recepimento della disciplina legale in materia di congedi per le donne vittime di violenza e congedo di paternità. Di contro, nel **CCNL Tessile moda chimica ceramica**, è disciplinata, all'interno del contratto di **apprendistato professionalizzante**, la trasformazione dell'apprendistato da primo a secondo livello.

Per quanto attiene al primo contratto menzionato, quello a termine, si può osservare l'allineamento con la disciplina legale ad oggi vigente: come già avvenuto per la totalità dei CCNL recentemente rinnovati e in applicazione della delega prevista dall'art. 41 bis, D.L. n.73/2021, convertito in L. n. 26/2021, vi è la **previsione, alternativamente alle causali legali, di causali contrattuali e quindi l'individuazione di specifiche esigenze, peculiari ai settori, che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine**, fatte salve le attività stagionali. Le causali contrattuali permettono di apporre un termine al contratto superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 e può essere apposto fino al 30 settembre 2022 (salvo successive modifiche o integrazioni alla disciplina legale) per le seguenti fattispecie: punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, di dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Come anticipato, il **CCNL Legno e lapidei recepisce, inoltre, il rinvio a favore della contrattazione collettiva previsto dall'art. 21, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, individuando le fattispecie al cui realizzarsi è possibile ricorrere al lavoro stagionale. Anche il CCNL Tessile moda chimica ceramica dedica attenzione al lavoro stagionale**, menzionandolo all'interno dei limiti quantitativi per il ricorso al lavoro a termine: **individua alcune ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità** e, per questo, escluse da limiti quantitativi, pur legate ad una durata massima di 5 mesi, nell'arco di 12.

Nel CCNL Legno e lapidei, le Parti Sociali concordano che siano stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività. Le causali che sono individuate come rispondenti ai criteri indicati sono prettamente attinenti alle particolarità dei settori rientranti nel campo di applicazione del CCNL: fabbricazione e installazione di tende, zanzariere e ogni altra schermatura solare; lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura; fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante; fabbricazione elementi di arredo ligneo per esterno o giardino. Nell'arco dello stesso ciclo stagionale, la durata complessiva massima è di 5 mesi per ogni singola azienda, comprese eventuali proroghe e rinnovi. Al fine di avere contezza del ricorso alla tipologia contrattuale oggetto di rinnovo, le aziende dovranno comunicare all'osservatorio, entro la fine di ogni anno e a soli fini statistici, i contratti stagionali attivati e le professionalità utilizzate, per le ipotesi diverse da quelle previste dalla legge.

Il CCNL Tessile moda chimica ceramica definisce l'apprendistato come un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri; il recente rinnovo **recepisce il D. Lgs. n. 81/2015 nel comma in cui legittima la trasformazione in apprendistato professionalizzante il contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica e diploma professionale, con esclusione del periodo di prova e riduzione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante fino ad un massimo di 12 mesi**, con riferimento alla durata del precedente rapporto di apprendistato. Al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, in caso di mantenimento in servizio, anche il periodo di apprendistato di primo livello sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Nel CCNL Legno e lapidei, in materia di congedi, è recepita la disciplina legale prevista dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 **per le donne vittime di violenza**: esse hanno diritto ad un congedo retribuito non superiore a 3 mesi, fruibile, con un preavviso non inferiore a 5 giorni (dove invece per la legge è pari a 7 giorni), anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni. Come condizione di miglior favore, il CCNL estende il congedo ad ulteriori 2 mesi di aspettativa non retribuita. Indipendentemente dalla fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto

alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Sempre con riferimento alla disciplina dei congedi, il CCNL esplicita che il **congedo di maternità** obbligatorio è utile ai fini del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto stesso e il **congedo di paternità**, obbligatorio e facoltativo, è recepito come disciplinato dalle disposizioni normative vigenti e s.m.i..

Parte obbligatoria

Con riferimento alla parte obbligatoria dei rinnovi, occorre innanzitutto segnalare che il 17 dicembre 2021 è stato sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Clai con Cgil, Cisl e Uil un accordo interconfederale inerente il sistema della bilateralità nell'artigianato con decorrenza dal 01 gennaio 2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria: in questo senso, l'accordo di rinnovo dei settori legno e lapidei recepisce l'accordo interconfederale, con la conseguenza che, dal mese di maggio 2022, la quota di contribuzione per le imprese aderenti al sistema di bilateralità è aumentata ad € 11,65 e l'elemento aggiuntivo della retribuzione per le imprese non aderenti e che non versano il relativo contributo ad € 30,00, per 13 mensilità.

Inoltre, in entrambi gli accordi di rinnovo viene richiamato **l'accordo interconfederale del 26 novembre 2020**, attuativo dell'accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016, che razionalizza gli assetti contrattuali e propone, in un'ottica di copertura contrattuale, di ampliare il campo di applicazione dei CCNL artigiani, così come avvenuto per il settore della concia.

Anche nel CCNL Legno e lapidei, come già era per l'area tessile moda e l'area chimica ceramica, le Parti Sociali individuano in Fondartigianato, costituito da Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai con Cgil, Cisl, Uil, il fondo interprofessionale per la formazione continua riconosciuto per l'espletamento delle attività legate alla formazione continua.

Infine, esclusivamente per l'area tessile moda, a vincolare le Parti firmatarie del CCNL,

Confartigianato Moda, Cna Federmoda, Casartigiani e Claii con Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil, vi è l'impegno, delegato all'Osservatorio Nazionale, verso l'individuazione di soluzioni per la valorizzazione del settore moda.

Valutazione d'insieme

Dalla lettura congiunta dei due accordi di rinnovo i parallelismi sono evidenti, fatte salve alcune differenze dovute alle peculiarità dei settori o al precedente mancato adeguamento alle norme di legge: in entrambe le intese, si segnala l'attenzione delle parti rivolta alla **parte economica**, che funge anche da ristoro per il periodo di vacanza contrattuale, nonché, con riferimento alla **parte normativa**, le ampie previsioni relative alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato e alla regolamentazione del lavoro stagionale, nell'ottica di una maggiore flessibilità per le imprese.

Nella **parte obbligatoria**, di particolare rilievo sono le novità sulla bilateralità, che inseriscono il CCNL Legno e Lapidari aziende artigiane e il CCNL Tessile moda chimica ceramica all'interno del percorso di consolidamento del sistema bilaterale EBNA, derivato dalla necessità di implementare il sistema di risorse e mezzi necessari per consentire un adeguamento e un rafforzamento delle prestazioni a favore di imprese e lavoratori. Ciò ad evidenziare, ancora una volta, la capillarità del bilateralismo nell'artigianato, che coinvolge sia le aziende artigiane, che le aziende non artigiane, applicanti i CCNL dell'artigianato (si veda E. Peruzzi, [La capillarità del bilateralismo nell'artigianato](#), in *Bollettino ADAPT* 28 febbraio 2022, n. 8). Capillarità che emerge anche dalla lettura del campo di applicazione dei CCNL, il cui bacino è potenzialmente molto vasto, confluendo in essi una pluralità di settori e di aziende.

Utile menzionare che i CCNL rinnovati si accodano ai rinnovi artigiani che si sono susseguiti dalla fine dell'anno scorso ad oggi, con i rinnovi di dicembre 2021 (CCNL Metalmeccanica oreficeria e odontotecnica, CCNL Alimentazione e panificazione), febbraio 2022 (CCNL Moda Chimica Ceramica Decorazione piastrelle in terzo fuoco, in merito al quale si veda E. Peruzzi, [Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/90 - Il rinnovo del CCNL Moda Chimica Ceramica Decorazione piastrelle in terzo fuoco: incrementi retributivi, causali contrattuali e bilateralità per il rinnovo delle OO.AA. artigiane nelle pmi](#), in *Bollettino ADAPT* 21 marzo 2022, n. 11) e maggio 2022 (CCNL Tessile

moda chimica ceramica, CCNL Legno e Lapedei e CCNL Edilizia - quest'ultimo però escluso dalla contribuzione all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato), ivi compreso il rinnovo di maggio 2021 (CCNL Autotrasporto merci e logistica).

Eleonora Peruzzi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@PeruzziEleonora](https://twitter.com/PeruzziEleonora)