



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 6 giugno 2022, n. 22

Contesto del rinnovo

In data 16 maggio 2022 **Confartigianato Comunicazione, CNA Comunicazione e terziario avanzato, Casartigiani e Clai con Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil** hanno rinnovato il **contratto dell'area comunicazione per i dipendenti delle aziende artigiane, microimprese non artigiane, delle piccole e medie imprese e dei consorzi di imprese artigiane e non artigiane**. L'accordo decorre dal 1° gennaio 2019 e, fatta salva la clausola di salvaguardia, avrà validità fino al 31 dicembre 2022, andando così a rinnovare il CCNL scaduto al termine del 2018.

Il campo di applicazione del CCNL, invariato dall'accordo di rinnovo, **è esteso** in quanto esso è applicabile sia alle aziende artigiane (a cui è dedicata la parte I del CCNL), che alle imprese non artigiane (a cui è dedicata la parte II del CCNL e, per quanto non espressamente previsto, la disciplina contenuta nella parte I) operanti nell'area comunicazione, esemplificativamente riconducibile ai settori della grafica, anche pubblicitaria, stampa, editoria, cartotecnica, fotografia e videofonografica, servizi di informatica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware, ivi compresi la manutenzione e l'assistenza, la

commercializzazione, la consulenza e le ricerche di mercato. Non da ultimo, il CCNL si applica ai dipendenti dalle Confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Oltre agli aspetti retributivi, tra i contenuti fondamentali del rinnovo vi è il recepimento dell'ultimo accordo interconfederale in materia di bilateralità per il comparto artigiano, nonché verso una contrattazione che regola l'innovazione, l'introduzione di nuove figure professionali e la disciplina del lavoro svolto in modalità agile.

Parte economica

Le Parti Sociali convengono di erogare gli incrementi retributivi in due tranches, rispettivamente a giugno e dicembre 2022 e, come è accaduto per i recenti rinnovi che hanno coinvolto le medesime confederazioni di categoria (si veda, a titolo esemplificativo il rinnovo del CCNL Legno e lapidei sottoscritto in data 3 maggio 2022, le cui tabelle retributive sono state pubblicate in data 17 maggio 2022), fanno salva la riparametrazione degli aumenti per ciascun livello contrattuale, impegnandosi ad incontrarsi successivamente per la sottoscrizione delle tabelle retributive. Gli incrementi retributivi si differenziano se destinati alle aziende artigiane o a quelle non artigiane: nel primo caso l'incremento salariale a regime sarà pari a 78,00 €, di cui 28,00 € con la retribuzione di giugno e 50,00 € con la retribuzione del mese di dicembre 2022; i dipendenti delle aziende non artigiane, invece, quest'anno si vedranno computati 30,00 € nel cedolino paga di giugno.

L'aumento retributivo giunge dopo 41 mesi di carenza contrattuale e, al fine di ristorare i lavoratori, le parti sociali concordano l'erogazione di un importo a titolo di una tantum: a copertura dell'arco temporale intercorrente tra la scadenza del precedente rinnovo contrattuale e il mese di erogazione della prima tranche di aumenti retributivi (01/01/2019 - 30/05/2022), 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 € 155,00, da suddividersi in 55,00 € con la retribuzione di luglio 2022 e 100,00 € ad agosto del medesimo anno. La natura dell'*una tantum* è sostanzialmente la medesima dei precedenti rinnovi artigiani, e quindi al singolo

lavoratore saranno riconosciute tante quote mensili, o frazioni, quanti sono i mesi di durata del suo rapporto di lavoro nel periodo di carenza. 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 di lavoratori 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 carenza contrattuale, siano stati riconosciuti degli importi a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, questi cesseranno di essere corrisposti con la retribuzione di giugno 2022 e andranno considerati a tutti gli effetti come anticipazioni dell'*una tantum*; pertanto, dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza.

Parte normativa

La parte normativa è notevolmente impattata dal rinnovo, mediante, come sovente sta accadendo nei rinnovi intercorsi successivamente al D. L. n. 73/2021, l'ampliamento della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato; la conferma della normativa in materia di **contratto a termine stagionale**, con un leggero ampliamento; modifiche nella disciplina del contratto di **apprendistato professionalizzante**, e ancora, novità in termini di classificazione del personale e orario di lavoro.

Per quanto attiene al **contratto a tempo determinato**, si richiama l'applicazione della delega contenuta nella disciplina legale vigente, nello specifico l'art. 41 bis, D.L. n.73/2021, convertito in L. n. 26/2021. Le parti sociali individuano, **in aggiunta alle causali legali, specifiche causali contrattuali, afferenti a specifiche esigenze, peculiari ai settori rientranti nel vasto campo di applicazione del CCNL.** Il contratto a termine assume quindi una valenza maggiormente flessibile e competitiva, attraverso la previsione di ulteriori ipotesi di ricorso. Le causali contrattuali che permettono di apporre un termine al contratto superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24, sono: 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.

Il testo del rinnovo prevede plurime modifiche inerenti la **disciplina dell'apprendistato professionalizzante, sia a livello retributivo che in termini di durata**: rammentando che il trattamento economico dell'apprendista segue il principio della percentualizzazione del livello di destinazione finale, il rinnovo prevede la **riduzione delle percentuali per il calcolo del trattamento retributivo relativamente al terzo e quarto semestre**. In merito alla durata, il CCNL individua la durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante a seconda della dipendenza dell'apprendista da un'azienda artigiana o non artigiana e del gruppo di inquadramento: la durata massima può essere ridotta al realizzarsi di specifici eventi, che l'accordo di rinnovo individua nella **riduzione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante fino ad un massimo di 12 mesi**, con riferimento alla durata del precedente rapporto di apprendistato, nel caso di **trasformazione in apprendistato professionalizzante del contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica e diploma professionale**, con esclusione del periodo di prova e nella **riduzione della durata complessiva del periodo di apprendistato di un anno, nel caso di periodi di apprendistato professionalizzante svolti presso più datori di lavoro**, purché stati svolti per una durata pari ad almeno 12 mesi, non separati da interruzioni superiori ad un anno e riferiti alle medesime attività. Infine, in regime di tempo parziale, le parti interessate nel rapporto di lavoro potranno concordare di ridurre temporaneamente l'orario settimanale per agevolare la frequenza delle lezioni e ai laboratori, fermo restando il rispetto degli obblighi formativi.

Con il rinnovo, le parti sociali recepiscono le recenti **trasformazioni in merito allo svolgimento della prestazione lavorativa, introducendo la disciplina del lavoro agile**, che di fatto **recepisce la disciplina legale prevista dalle L. n. 81/2017**, e tratta i temi dell'organizzazione del lavoro agile, regolazione della disconnessione, luogo di lavoro, strumenti di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, infortuni e malattie professionali, diritti sindacali, parità di trattamento e pari opportunità, protezione dei dati personali e riservatezza, formazione e informazione.

Il tentativo delle parti sociali di avvicinarsi alle innovazioni tecnologiche legate allo svolgimento della prestazione lavorativa appare evidente analizzando le **introduzioni attinenti la classificazione del personale**, attraverso l'ampliamento delle attrezzature di lavoro con strumenti anche informatici, ma soprattutto grazie all'introduzione di **nuove figure professionali**, a cui le parti sociali si impegnano di attribuire un livello di inquadramento: addetto al copywriting, addetto alle relazioni con i media, digital content creator e addetto al social management.

Infine, risulta utile menzionare due ulteriori novità: la previsione in aumento del limite massimo di ore annue (da 144 ore a 160 ore) superanti l'orario contrattuale in regime di flessibilità dell'orario di lavoro, con relativa maggiorazione e la complessiva riduzione del periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni, esclusivamente per gli impiegati del settore ICT, in cui rientrano le attività nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici.

Parte obbligatoria

Per quanto riguarda la parte obbligatoria, occorre in primo luogo considerare che il 17 dicembre 2021 è stato sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Claii con Cgil, Cisl e Uil un accordo interconfederale inerente il sistema della bilateralità nell'artigianato con decorrenza dal 1° gennaio 2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria: in questo senso, l'accordo di rinnovo del contratto nazionale recepisce l'accordo interconfederale, con la conseguenza che, dal mese di giugno 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.

Non solo bilateralità: le parti sociali si impegnano anche ad avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato all'**aggiornamento della classificazione del personale**, sia in considerazione delle evoluzioni caratterizzanti il settore dell'ICT, sia integrando la classificazione stessa inserendo anche le figure professionali previste dello standard [European e-competence framework](#).

Infine, le parti sociali si impegnano, tramite l'Osservatorio nazionale, a monitorare i risultati raggiunti a livello nazionale attraverso il **lavoro agile** e lo sviluppo della contrattazione territoriale e aziendale di regolazione del lavoro agile stesso.

Valutazione d'insieme

Ad interessare le aziende rientranti nel campo di applicazione del CCNL, artigiane e non, sono gli aumenti retributivi per **parte economica**, che funge anche da ristoro per il periodo di vacanza contrattuale, ma anche le numerose novità attinenti la **parte normativa**: la maggiore flessibilità accordata al lavoro a **tempo determinato**, permettendo maggiore competitività alle imprese, l'ampliamento del lavoro **stagionale** anche alle nuove collezioni del settore artistico e alle produzioni stagionali del settore agroalimentare e turistiche, la nuova disciplina dell'**apprendistato**, nonché la regolamentazione del **lavoro agile**.

In merito alle causali contrattuali del contratto a tempo determinato è interessante il fatto che esse siano sostanzialmente le medesime a cui fanno riferimento i recenti rinnovi artigiani del CCNL Legno e lapidei e CCNL Tessile moda chimica ceramica, entrambi del mese di maggio (vedi [Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/101 - I rinnovi dei CCNL aziende artigiane area Legno e lapidei e area Tessile moda chimica ceramica: un confronto ragionato](#), in *Bollettino ADAPT* del 16 maggio 2022, n. 19); circostanza per cui appare manifesta la natura condivisa del comparto dell'artigianato.

La **parte obbligatoria** è sicuramente impattata dalla bilateralità, che inserisce il CCNL all'interno del percorso di consolidamento del sistema bilaterale EBNA, derivante 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 (in tema di bilateralità artigiana si veda [La capillarità del bilateralismo nell'artigianato](#), in *Bollettino ADAPT* del 28 febbraio 2022, n. 8). Capillarità che emerge anche dalla lettura del campo di applicazione dei CCNL artigiani, il cui bacino è potenzialmente molto vasto, confluendo in essi una pluralità di settori e di aziende.

Utile evidenziare, in conclusione, il raccordo con i rinnovi di maggio 2021 (CCNL Autotrasporto merci e logistica), 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 [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* del 21 marzo 2022, n. 11) e maggio 2022 (CCNL Tessile moda chimica ceramica, CCNL Legno e Lapidari e CCNL Edilizia).

Eleonora Peruzzi

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@PeruzziEleonora](#)