



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/20 – Un’analisi del CCNL PMI Comunicazione

di Tommaso Galeotto

Tag: #CCNL #PMI #comunicazione #relazioniindustriali

Contesto del rinnovo

Il 9 marzo 2021 le parti sociali Unigec-Confapi, Unimatica-Confapi e Fistel-Cisl, Slc-Cgil, Uilcom-Uil hanno rinnovato il CCNL Comunicazione della Piccola Media Industria, a seguito della scadenza del contratto previgente avvenuta il 31 dicembre 2019. La trattativa per il rinnovo si è svolta in piena emergenza sanitaria e ha visto una tappa intermedia con la firma dell’accordo del 28 settembre 2020 per l’estensione al 31 dicembre 2020 dell’utilizzo dei *flexible benefits*, già introdotti con il CCNL previgente.

Per quanto riguarda il rinnovo del contratto, la cui durata sarà quadriennale con scadenza prevista per il 31 dicembre 2023, i sindacati si sono presentati al tavolo della trattativa con una piattaforma unitaria (vedi [qui](#)) incentrata, oltre che sul rinnovo dei minimi tabellari, anche su tematiche quali la bilateralità, la formazione, il sistema di classificazione e inquadramento e lo *smart working*.

Parte economica

Per quanto riguarda la parte economica, le parti sociali hanno concordato di arrotondare le percentuali relative alle maggiorazioni economiche relative al lavoro straordinario, notturno e festivo, a far data dal 1° gennaio 2022, accogliendo quindi a pieno la richiesta avanzata dai sindacati in piattaforma. Inoltre, ai fini del calcolo dell’aumento dei minimi, il CCNL PMI Comunicazione si riferisce a due aree distinte che vengono quindi trattate separatamente: da una parte, il settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi e, dall’altra, il settore cartario-cartotecnico. Prendendo a riferimento il livello 6 del primo settore e il livello C1 del secondo settore, è previsto un aumento complessivo di 65 euro, suddiviso in tre tranches: per il 1° giugno 2021 e il 1° giugno 2022 un aumento rispettivo di 20 euro e dal 1° settembre 2023 un aumento di 25 euro. In questo caso, le parti si sono accordate per una percentuale di incremento inferiore rispetto a quella inizialmente richiesta del 7%. Infatti, i lavoratori del livello 6 del settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi vedranno riconoscersi nel triennio un aumento complessivo di circa il 5,25% rispetto all’ultimo minimo contrattuale accordato nel CCNL previgente, mentre per i lavoratori inquadrati nel livello C1 del settore cartario-cartotecnico questa percentuale sarà di circa il 5,5%.

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

L'accordo esplicita anche che gli aumenti derivanti dal rinnovo dei minimi contrattuali potranno essere assorbiti solo dagli aumenti individuali e collettivi concessi a titolo di acconti futuri aumenti. Nella circolare di Confapi sul rinnovo viene anche specificato che per i superminimi individuali è invece previsto l'assorbimento, fatte salve relative clausole di non assorbibilità (vedi [qui](#), p.7). **Inoltre, considerando il rinnovo dei minimi tabellari del CCNL 2021 in relazione a quelli dei precedenti due CCNL (vedi le tabelle dei contratti del 29 luglio 2013 e del 9 luglio 2018), è possibile osservare una risalita degli aumenti dei minimi che avevano visto una flessione passando da 108 euro complessivi nel contratto del 2013 a 50 euro complessivi in quello del 2018.** Su questo punto è però bene precisare che nel penultimo rinnovo (2018) sono stati comunque introdotte altre azioni di tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, come il fondo di assistenza sanitaria integrativa SANAPI per tutti i lavoratori a carico dell'azienda per una quota pari a 10 euro mensili e l'istituto dei *flexible benefits* per un ammontare di 258 euro all'anno per ogni lavoratore (vedi [qui](#)). La quota di quest'ultimi, con il rinnovo del 2018, ha sostituito l'indennità sostitutiva del premio di risultato e l'elemento di garanzia retributiva. Da ultimo, per la parte economica, il rinnovo del 2021 prevede per il lavoratore la possibilità di destinare i *flexible benefits* contrattuali ai fondi di previdenza complementare.

Parte normativa

Interessanti novità possono essere rinvenute anche nella parte normativa, in particolare per ciò che concerne la formazione e il lavoro agile. Per quanto riguarda il primo punto, le parti firmatarie, infatti, riconoscono l'importanza e il ruolo strategico della formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane e nello sviluppo competitivo delle imprese. In particolare, viene fatto riferimento all'impatto positivo che la formazione ha sulla qualità del lavoro e sulla flessibilità dell'impiego dei lavoratori, anche alla luce delle rapide e costanti evoluzioni a livello tecnologico e organizzativo. In tal senso, viene riconosciuto il valore dell'apprendimento online e dell'utilizzo di tecnologie multimediali per favorire la modularità e l'adattabilità dei percorsi formativi alle diverse esigenze organizzative. La formazione viene inoltre considerata un elemento importante per l'addestramento e l'inserimento delle nuove risorse. Nel rinnovo trova spazio anche il tema della certificazione delle competenze, per cui le aziende si impegnano a favorire l'ingresso dei lavoratori in percorsi di formazione per lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze che prevedono il rilascio di certificati in linea con l'ordinamento dei fondi interprofessionali. In questa direzione, le parti si impegnano nella diffusione della Smart Card delle competenze del Fondo Formazione PMI – FAPI e nella istituzione del Libretto Formativo. Tuttavia, è da sottolineare come quanto scritto nel nuovo articolo, nella sostanza, rimanga un intento programmatico delle parti, ancora lontano dall'introduzione di un diritto soggettivo alla formazione.

Per quanto riguarda il lavoro agile, già introdotto nel precedente CCNL, viene confermata la struttura di base con l'introduzione di importanti novità. In primo luogo, a livello aziendale la regolamentazione del lavoro agile dovrà tenere in particolare considerazione alcune specifiche categorie di lavoratori ritenuti svantaggiati. Tra queste troviamo coloro con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare, i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa e i lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di

patologie oncologiche e dallo svolgimento di terapia salvavita. Inoltre, viene esplicitato come la prestazione lavorativa giornaliera o settimanale in *smart working* dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto. All'interno dei limiti temporali della prestazione, il lavoratore dovrà essere reperibile ed eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda. Di grande interesse sono anche le specificazioni riguardo la formazione per lo svolgimento efficace dello *smart working*, l'impegno della azienda a consegnare al lavoratore un'informativa circa la salute e la sicurezza della modalità di esecuzione del lavoro agile, garantendo l'applicazione della disciplina relativa al D.lgs. n. 81/2008 e la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, e le norme di tutela della privacy sui dati e sulle informazioni aziendali. Inoltre, è da considerare con particolare rilevanza l'introduzione del "**diritto alla disconnessione**" che prevede per il lavoratore la possibilità, al termine della propria prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, di disattivare i propri dispositivi di connessione.

Da ultimo, per la parte normativa, si segnalano gli articoli relativi ai congedi per le vittime di violenza di genere, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e piccoli ritocchi agli articoli sull'apprendistato e la classificazione. Nel primo caso le parti si impegnano a trasmettere all'ente bilaterale ENFEA un avviso comune riguardo all'erogazione dei servizi di congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere, chiedendo anche un'implementazione di questi nelle modalità che dovranno essere stabilite dall'ente. Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il rinnovo del CCNL prevede che a partire dal 1° giugno 2021 vengano riconosciute 16 ore di permesso retribuito l'anno ai lavoratori con patologie gravi e ingratescenti o che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano tossicodipendenti essi stessi. Su valutazione dell'azienda, inoltre, per queste categorie di lavoratori sarà anche possibile considerare eventuali domande di trasformazione del rapporto di lavoro in tempo part time. Infine, laddove dovessero intercorrere interventi legislativi su permessi retributivi aggiuntivi oltre a quelli previsti dal CCNL le parti provvederanno ad incontrarsi per una loro armonizzazione.

Parte obbligatoria

Per la parte obbligatoria il CCNL ribadisce la centralità dell'Osservatorio di settore, già previsto nel contratto previgente, e prevede la costituzione di una commissione bilaterale per il rinnovo delle declaratorie. Per quanto riguarda il primo punto, le parti sindacali, già nella presentazione della piattaforma unitaria, hanno sottolineato l'importanza di avviare quanto prima i lavori dell'Osservatorio, ad oggi non ancora iniziati. All'organo paritetico, composto da 6 rappresentanti designati da Unigec-Confapi e da Unimatica-Confapi e da 6 rappresentanti designati da Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, erano già stati affidati compiti relativi allo scambio e alla verifica di informazioni sulle tendenze organizzative e tecnologiche, sul mercato del lavoro, sulla formazione e sui fabbisogni professionali. Oltre a riconfermare l'impegno su questi temi, il rinnovo del CCNL prevede che vengano aggiunti compiti relativi alla bilateralità, guardando a quanto stabilito a livello interconfederale (vedi [qui](#)), alla promozione delle politiche di welfare contrattuale, anche attraverso la definizione di modelli applicativi di riferimento che possano favorire la realizzazione di specifici accordi nelle aziende, e in generale al monitoraggio sullo stato della contrattazione collettiva di secondo livello e all'organizzazione e alla qualità del lavoro. Su questo punto le parti

concordano di costituire una commissione paritetica che, in stretta collaborazione con il Ministero del Lavoro, possa individuare la presenza di lavori usuranti. Infine, rimane per l'Osservatorio il compito di occuparsi dello studio di proposte di rinnovo del sistema di inquadramento dei lavoratori e di procedere nella definizione di un progetto di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati in un'ottica di unificazione delle normative contrattuali tra i vari compartimenti rappresentati e di intreccio tra i due sistemi classificatori.


Legato a questo tema, viene anche istituita una commissione paritetica per l'aggiornamento, ritenuto necessario, delle attuali declaratorie previste dal CCNL. Pertanto, a partire dal mese di settembre 2021 fino a dicembre 2022, la commissione avrà il compito di elaborare proposte di ammodernamento delle attuali declaratorie allo scopo di far fronte ai cambiamenti innescati dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative, prevedendo anche percorsi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. Nel rinnovo vengono inoltre individuati quattro criteri su cui dovrà basarsi l'aggiornamento dei profili professionali e delle relative mansioni: competenze tecniche specifiche, competenze trasversali, polivalenza e polifunzionalità, responsabilità gerarchica. Infine, viene specificato come il prossimo rinnovo del CCNL dovrà recepire quanto prodotto dalla Commissione in materia di classificazione.

Valutazione d'insieme

Nel complesso, il rinnovo del CCNL Comunicazione della Piccola Media Industria, oltre agli aumenti dei minimi tabellari e alle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo, presenta interessanti novità sul piano normativo e obbligatorio. Seppur in termini di dichiarazione d'intenti, viene riservata grande attenzione al tema della formazione, per far fronte ai continui mutamenti tecnologici e organizzativi del settore. Inoltre, la regolamentazione del lavoro agile viene arricchita del diritto alla disconnessione. Tuttavia, per rafforzare la valenza e il carattere innovativo di questa modalità di lavoro sarebbe forse stato interessante menzionare come lo smart working possa favorire una prospettiva del lavoro basata sugli obiettivi oltre che sul tempo della prestazione. Infine, per quanto riguarda l'aggiornamento delle declaratorie e il sistema di classificazione e di inquadramento, bisognerà attendere gli esiti della Commissione paritetica incaricata e l'inizio dei lavori dell'Osservatorio per valutarne i risultati effettivi.

Tommaso Galeotto

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
Università degli Studi di Siena

 @TommasoGaleotto