

Capitolo II
**LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE
DI CATEGORIA:
I RINNOVI DEL 2020**

Sommario: (A) Valutazione d'insieme. – 1. Una ipotesi ricostruttiva. – 2. Principali risultanze della ricerca. – 2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2020. – 2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato. – 2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva. – 2.4. Le misure di welfare. – *(B) Analisi e focus di settore.* – 3. Agricoltura, silvicoltura e pesca. – 3.1. CCNL cooperative e consorzi agricoli. – 3.2. CCNL legno e arredo. – 4. Manifattura. – 4.1. CCNL materiali da costruzione. – 4.2. CCNL occhieria. – 4.3. CCNL penne e spazzole. – 4.4. CCNL tessili PMI. – 4.5. CCNL ceramica. – 4.6. CCNL vetro, lampade e display. – 4.7. CCNL gomma-plastica. – 4.8. CCNL ortofrutta. – 4.9. CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici. – 4.10. CCNL per l'industria alimentare. – 5. Costruzioni. – 5.1. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini. – 5.2. CCNL del personale delle fabbricere. – 6. Trasporto e magazzino. – 6.1. CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale. – 6.2. CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto. – 7. Sanità e assistenza sociale. – 7.1. CCNL servizi socioassistenziali – Uneba. – 7.2. CCNL CRI-terzo settore. – 7.3. CCNL sanità privata. – 8. Lavoro domestico e familiare. – 8.1. CCNL lavoro domestico. – 9. Servizi di informazione e comunicazione. – 9.1. CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo. – 9.2. CCNL telecomunicazioni.

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME

1. Una ipotesi ricostruttiva. Come da tradizione il Rapporto ADAPT si occupa dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro dell'anno di riferimento sottoscritti dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali. L'analisi è stata così svolta sui 22 rinnovi di settore registrati nel 2020 con l'obiettivo di segnalare le principali tendenze e, in particolare, la coerenza o meno dei rinnovi rispetto alle linee guida per la

contrattazione collettiva definite a livello interconfederale con specifico riferimento alla determinazione dei trattamenti retributivi.

Elemento di novità, rispetto agli anni passati, è il tentativo di ordinare il materiale contrattuale secondo un criterio che non fosse puramente temporale (la data di sottoscrizione) ovvero un semplice elenco alfabetico. Il ricorso da parte del Governo, durante la pandemia, ai codici Ateco per definire i settori sottoposti al regime di sospensione delle attività economiche e produttive ci ha suggerito di adottare per la nostra analisi lo stesso indicatore che, per quanto criticabile e storicamente datato, ci pare comunque in grado di coniugare istanze di razionalità giuridica (i contratti) con parametri di razionalità economica (i settori economici e produttivi) in linea del resto con quanto recentemente realizzato per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Cnel.

Avremo modo, già nei prossimi rapporti, di mettere meglio a fuoco le criticità di questa scelta rispetto alle dinamiche di processi economici e produttivi che, oggi, frantumano una rappresentazione statica e astratta della geografia del lavoro come quella offerta dai codici Ateco, mettendo così a dura prova non solo gli assetti contrattuali ma, prima ancora, le scelte organizzative delle parti sociali ancora attardate su logiche di rappresentanza e contrattazione dominate dai settori merceologici e da aggregazioni geografiche appiattite sulle espressioni del decentramento amministrativo degli apparati di governo dello Stato. In questa fase esplorativa di nuove forme di comunicazione tra razionalità economico-organizzativa e razionalità giuridico-istituzionale ci pare per contro sufficiente segnalare una istanza di razionalizzazione del materiale contrattuale che aiuti a ricercare connessioni di sistema e recuperare la valenza economica e non solo sociale della contrattazione collettiva. Una contrattazione collettiva intesa anche in chiave di diritto della produzione e, dunque, costruzione e disciplina dei mercati del lavoro e delle logiche economiche di

scambio e non solo quale risposta alle istanze redistributive e di tutela della forza-lavoro là dove queste fossero affidate unicamente alla contrattazione individuale col rischio di far degenerare il lavoro a pura merce.

I rinnovi contrattuali avvenuti nel 2020 sono così stati accorpati e ordinati per macrosettori economici e produttivi che sono poi stati identificati attraverso i codici e la nomenclatura fatta propria dal sistema di classificazione dei codici Ateco. I settori analizzati sono dunque stati: agricoltura, silvicoltura e pesca; manifattura; costruzioni; trasporto e magazzinaggio; sanità e assistenza sociale; lavoro domestico e familiare; servizi di informazione e comunicazione. Un ulteriore criterio ordinatore del materiale raccolto è stato infine quello di leggere e valutare i singoli rinnovi contrattuali attorno a tre principali parti strutturali del negozio giuridico: parte economica (inclusiva delle misure di welfare contrattuale), parte normativa, parte obbligatoria.

2. *Principali risultanze della ricerca.* Il 2020 verrà ricordato, per ovvie ragioni, come un anno caratterizzato da grandissime sfide economiche e sociali. Per le medesime ragioni non si può non considerare la pandemia come uno dei fattori principali che hanno influenzato l'andamento delle trattative di rinnovo. Allo stesso momento si deve evitare di ricondurre tutti i fenomeni osservati durante quest'anno ad una correlazione causale con la crisi da Covid-19, essendo chiaro che i fattori di trasformazione del lavoro, come la digitalizzazione, abbiano comunque agito sul sistema produttivo italiano. Fatte queste dovute premesse è possibile analizzare più nello specifico quali siano le principali risultanze della ricerca che è stata condotta sui 22 contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati nel 2020.

2.1. *I trattamenti economici nei rinnovi del 2020.* Gran parte dei rinnovi in esame sono stati sottoscritti nel pieno della

emergenza sanitaria causata dal Covid-19 con i conseguenti impatti, diversi da settore e settore, sul quadro economico ed occupazionale di riferimento. In questa prospettiva, una prima soluzione individuata da alcuni sistemi contrattuali è stata quella di optare per una decorrenza su più tranches degli aumenti contrattuali con l'obiettivo di garantire un graduale aumento del costo del lavoro per le imprese. Questo è stato il caso, a titolo esemplificativo, del CCNL legno e arredo, che divide l'aumento su due tranches (*infra*, § 3.2), e del CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, spazzole, pennelli, scope che invece prevede un dilazionamento su tre tranches (*infra*, § 4.3). Infine, è possibile segnalare, sempre a titolo esemplificativo, il caso del CCNL cooperative e consorzi agricoli che definisce gli aumenti retributivi su quattro tranches (*infra*, § 3.1).

Di maggiore interesse sono, tuttavia, le modalità adottate dalle parti contrattuali per la determinazione dell'incremento dei minimi retributivi e per la definizione della struttura complessiva della retribuzione. Centrale, in questa prospettiva, è il ruolo assunto, per il settore industriale, dal "Patto della fabbrica" sottoscritto il 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil che dispone, in primo luogo, la distinzione tra trattamento economico minimo (TEM), corrispondente all'incremento dei minimi tabellari, e trattamento economico complessivo (TEC), che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, comprese le forme di welfare. Tutti i 9 accordi di rinnovo che fanno riferimento al sistema Confindustria hanno mostrato lo sforzo di adattare, quantomeno formalmente, la struttura retributiva alle indicazioni del Patto della fabbrica, riproponendo la distinzione tra TEM e TEC e delineando in maniera precisa le singole voci che compongono il trattamento economico complessivo. Nel TEC rientrano quindi, in primo luogo, gli aumenti dei contributi alla sanità e alla previdenza integrativa (vedi i rinnovi del CCNL vetro e lampade (*infra*, § 4.6) e del CCNL gomma-plastica (*infra*, § 4.7) e, più in generale, alla bilateralità (vedi i rinnovi del CCNL per l'industria alimentare, *infra*, § 4.10, e del CCNL telecomunicazioni,

infra, § 7.2). Va poi considerata la previsione, all'interno di numerosi contratti, di voci che mirano a incentivare i processi di sviluppo della contrattazione aziendale, stabilendo elementi perequativi da corrispondere ai lavoratori nel caso in cui quest'ultima non venga sviluppata, e, più in generale, elementi retributivi legati a specifiche dinamiche dei singoli settori (vedi il rinnovo del CCNL telecomunicazioni, *infra*, § 7.2). Su questo punto, il richiamo formale alla distinzione tra TEM e TEC appare quindi confermato dalle numerose disposizioni che vanno a regolare i tanti fronti di sviluppo della materia retributiva.

Il Patto della fabbrica del 2018 disponeva inoltre che gli incrementi dei minimi retributivi (TEM) dovessero avvenire, *ex ante* o *ex post*, in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) per il periodo di vigenza del contratto. Tale indicazione, già adottata col rinnovo del CCNL dei metalmeccanici nel 2016 e dai rinnovi del settore energetico, con la presente tornata di rinnovi contrattuali appare per contro ampiamente disattesa. La fissazione *ex ante* degli aumenti, nei rinnovi dell'industria, appare infatti sganciata da tale meccanismo, senza che vi sia una relazione positiva tra l'IPCA calcolato per gli anni di vigenza dei singoli contratti e l'aumento dei minimi tabellari (TEM) negoziato dalle parti in rapporto alle retribuzioni di riferimento.

Da questo punto di vista, il caso più discusso, con notevoli ripercussioni sulla trattativa, appare quello del CCNL per l'industria alimentare (*infra*, § 4.10), nella quale, a fronte di un IPCA calcolato sulla vigenza del nuovo contratto pari al 3,20%, l'aumento di 119 euro sulla retribuzione di riferimento per i minimi corrisponde ad un effettivo aumento del 6,18%. Casi meno eclatanti ma comunque in linea sono rappresentati dai rinnovi del CCNL vetro e lampade (*infra*, § 4.6), che prevede, a fronte di un IPCA di 2,11%, un aumento di 63 euro (+ 3%) oppure dal CCNL ceramica (*infra*, § 4.5) che fissa un aumento di 76 euro a fronte di un IPCA pari al 2,68% (+4%). Altro caso che mostra il netto discostarsi dal

meccanismo definito dall'intesa del 2018 è rappresentato dal CCNL telecomunicazioni (*infra*, § 7.2), nel quale le parti riconoscono, a fronte di un IPCA dell'1,77%, un aumento pari a 70 euro, discostandosi per più di 2 punti percentuali (+4%). Risulta parzialmente in controtendenza il caso rappresentato dall'aumento retributivo del CCNL legno e arredo (*infra*, § 3.2) il quale, oltre a fissare un aumento retributivo pari a 50 euro (25 di recupero e 25 di incremento di produttività) stabilisce un adeguamento successivo degli aumenti retributivi sulla base dell'IPCA comunicato annualmente dall'Istat.

Da questa ricognizione si possono evincere due tendenze importanti: innanzitutto, la quota di aumento della retribuzione è sempre superiore all'IPCA calcolato sulla vigenza contrattuale, ovvero l'aumento concordato dalle parti è significativamente maggiore rispetto a quello che risulterebbe applicando gli indici IPCA direttamente ai minimi tabellari. Inoltre, il secondo aspetto che si evidenzia è che non esiste alcuna correlazione positiva tra i due elementi considerati: l'aumento delle retribuzioni concordato nei rinnovi non è sensibile al variare dell'IPCA, ovvero, davanti a un IPCA calcolato sulla vigenza contrattuale più alto, non corrisponde un adeguato aumento maggiore del TEM. Lo sganciamento dal meccanismo previsto dal Patto della fabbrica appare dunque come una costante dei rinnovi afferenti al sistema contrattuale di Confindustria per il 2020 e mostra in tutti i settori aumenti significativamente superiori rispetto all'IPCA. Questo indicatore appare così non tanto un esito meccanicamente predeterminato, quanto un valore di partenza per aumenti dei minimi che, attestandosi su valori di riferimento standard, dimostra piuttosto di orientare l'intero panorama contrattuale, al fine cioè di non influenzare “negativamente” i rinnovi successivi di altri settori.

Di estremo interesse è poi la situazione presente negli altri sistemi contrattuali, cioè quelli non riconducibili al Patto della fabbrica. Si pensi, in particolare, al rinnovo del CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici (*infra*, § 4.9), il quale, oltre che

dividere la parte economica in *Minimi tabellari* e *Trattamento economico complessivo*, pur non facendo riferimento al Patto della fabbrica, prevede che la variazione dei minimi tabellari mensili tenga conto degli incrementi dell'IPCA. All'articolo 45 si stabilisce che, in attuazione dell'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 sottoscritto tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil, con riferimento al quadriennio dicembre 2023-novembre 2027, per ogni percentile di incremento retributivo sia erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro 22,27, da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto. Per essere maggiormente specifici è possibile prendere come riferimento l'IPCA calcolato sulla vigenza contrattuale pari a 3,20% e notare come l'incremento retributivo sia, nel medesimo periodo, pari al 6,03%. Anche in questo caso l'IPCA è un punto di partenza e non di arrivo.

2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato. Un secondo snodo nella lettura della tornata di rinnovi contrattuali è rappresentato dai tentativi di raccordo coi contratti collettivi di secondo livello. Il punto di partenza non può che essere quello del c.d. modello articolato, così come formalmente definito dagli accordi interconfederali vigenti in ogni settore, il quale prevede una centralità del livello nazionale dal quale discendono materie delegate ed eventuali poteri di deroga condizionata o proceduralizzata ai livelli inferiori. Tale modello appare formalmente quello seguito dalle parti sociali sui diversi tavoli negoziali. Questo atteggiamento è però accompagnato da un rumoroso silenzio della contrattazione nazionale nel dare effettivamente spazio e quindi sviluppare la suddetta articolazione. In particolare, il secondo livello sembra essere valorizzato nel concreto solo in maniera episodica. Da un lato, infatti, si registra un approccio generale delle parti a voler valorizzare il secondo livello di contrattazione nel perimetro definito dal livello nazionale (per esempio si veda il CCNL materiali da costruzione, *infra*, § 4.1), che si concretizza

realmente in alcuni casi anche attraverso la definizione di linee guida molto dettagliate sulla definizione della contrattazione aziendale (si veda il CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, spazzole, pennelli, scope, *infra*, § 4.3). Allo stesso momento però appare come gli spazi riservati a questo livello contrattuale siano limitati ad interventi, in alcuni casi contenuti, di modulazione di quanto definito a livello nazionale.

Prima di tutto, è possibile osservare il riconoscimento alla contrattazione di secondo livello di poteri integrativi *in melius* rispetto a tematiche quali il congedo di paternità (CCNL ceramica, *infra*, 4.5) e il trattamento in caso di malattia e infortunio (CCNL per l'industria alimentare, *infra*, 4.10). In secondo luogo, traspare da una serie di rinnovi la propensione della contrattazione nazionale a conferire, secondo un principio di delega, la regolamentazione di un novero di materie più o meno ampio quali la definizione di forme di convertibilità degli straordinari in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti (si vedano i rinnovi del CCNL cooperative e consorzi agricoli e del CCNL ortofrutta, *infra*, § 3.1 e § 4.8) e, più in generale, la definizione delle modalità di fruizione dei riposi compensativi nei quali sono trasformate le ore di lavoro straordinario (CCNL per l'industria alimentare, *infra*, § 4.10). Rimanendo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro si individuano casi nei quali comunque il contratto nazionale indica il contratto di secondo livello come competente della definizione di alcuni aspetti organizzativi di non poco conto quali l'individuazione di un limite quantitativo mensile alla possibilità di richiedere la prestazione lavorativa in giornate festive, l'ampliamento delle casistiche del contratto nazionale in merito ai permessi per motivi personali (CCNL del personale delle fabbricerie, *infra*, § 3.2), la definizione di diverse forme di articolazione oraria a livello aziendale (CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale, *infra*, § 6.1), l'implementazione di orari flessibili e della banca delle ore (CCNL sanità privata, *infra*, § 7.3) ed, infine, la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, con la definizione delle modalità di compensazione (CCNL telecomunicazioni, *infra*, § 9.2). Non

può poi essere ignorato il ruolo che molti CCNL riconoscono formalmente alla contrattazione di secondo livello in merito alla regolamentazione degli aspetti più organizzativi del lavoro agile (si veda il rinnovo del CCNL cooperative e consorzi agricoli e del CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici, rispettivamente *infra*, § 3.1 e § 4.9).

Detto che la ricognizione della contrattazione aziendale (*infra*, parte II, capitolo I) sembra, in ogni caso, segnalare ampi spazi di normazione autonoma, cioè poco e male coordinati con il livello nazionale e dunque fuori da logiche strettamente gerarchiche, raramente si registra nei rinnovi analizzati il riconoscimento di un potere di deroga (si veda per esempio il rinnovo del CCNL gomma-plastica, *infra*, § 4.7, in merito alla possibilità di definire percentuali diverse di recupero delle ore di straordinario, rispetto a quanto attualmente previsto a livello nazionale in materia di banca delle ore).

Un ulteriore tema strettamente connesso all'attività della contrattazione di secondo livello è rappresentato ovviamente dalla definizione di sistemi premiali connessi, a titolo esemplificativo, alla produttività, alla competitività, alla riduzione del grado di assenteismo, per i quali vengono individuate delle risorse specifiche (si veda il rinnovo il CCNL del personale delle fabbricerie e del CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto rispettivamente *infra*, § 5.2 e § 6.2). Di particolare interesse è poi la regolamentazione, in molteplici rinnovi, del c.d. elemento perequativo, come si è già evidenziato parlando di TEM e di TEC (*supra*, § 2.1), che copre i lavoratori dai mancati trattamenti in caso di assenza della contrattazione di secondo livello. Nella maggior parte dei casi, infatti, è possibile che esso si traduca in un ostacolo alla diffusione della contrattazione di secondo livello e non sia un volano del suo sviluppo. In senso contrario è da segnalare quanto disposto dal CCNL servizi socioassistenziali – Uneba, che prevede l'erogazione di parte di tale voce retributiva solo a seguito di

apposito accordo di secondo livello per la definizione dell'utilizzo della somma connessa a sistemi premiali (*infra*, § 7.1).

2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva.

Le difficoltà di coordinamento tra legge e contratto collettivo – analizzate nel capitolo che precede con riferimento alle tecniche legislative di devoluzione e rinvio anche in deroga alla contrattazione collettiva (*supra*, capitolo I, § 5), rappresentano un elemento costante degli ultimi anni con specifico riferimento alla regolazione del mercato del lavoro e cioè, nel linguaggio contrattuale, alle tipologie di lavoro flessibile (lavoro a termine e somministrazione, *in primis*). Da ultimo è il c.d. decreto dignità ad aver determinato una importante frattura tra legge e contrattazione collettiva chiamata al non facile compito di temperare alcune rigide disposizioni legislative presto rivelatesi insostenibili non solo per le aziende ma per gli stessi lavoratori a cui veniva negato il rinnovo del contratto senza per contro poter aspirare a una occupazione stabile.

Anche nei rinnovi del 2020 è stata l'estensione del concetto di “stagionalità” la “via di fuga” al decreto dignità condivisa dalle parti negoziali. In questa prospettiva si segnalano il rinnovo del CCNL legno e arredo (*infra*, § 3.2), che introduce una definizione di attività stagionali, esemplificandone delle tipologie produttive e il rinnovo del CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto (*infra*, § 6.2), che procede con la definizione delle attività stagionali lasciando la possibilità alla contrattazione aziendale di definire una diversa collocazione temporale. È frequente che, a fianco degli interventi di questo tipo, si trovino delle disposizioni di bilanciamento volte a tutelare la figura del lavoratore che svolge attività stagionali. Si vedano i casi del rinnovo del CCNL legno e arredo, che prevede un limite temporale a queste attività, del CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto, che riconosce un diritto di precedenza in favore di questi lavoratori (così anche il rinnovo del CCNL ortofrutta, *infra*, § 4.8) e del rinnovo

CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario e educativo, che integra la disciplina vigente con apposite disposizioni in merito (*infra*, § 7.1).

È da segnalare poi un'altra materia oggetto della c.d. legislazione delegata contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015: il lavoro intermittente. La sua disciplina, inserita all'articolo 13 del suddetto decreto legislativo, riconosce alla contrattazione collettiva il ruolo di definizione dei casi di utilizzo di questa tipologia contrattuale. In questo senso deve essere positivamente letto quanto disposto dall'articolo 10 del CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo (*infra*, § 9.1).

Di un certo interesse è infine la disciplina del contratto di apprendistato su cui la contrattazione collettiva nazionale di categoria ancora manifesta notevoli ritardi con particolare riferimento all'apprendistato c.d. duale in raccordo con il sistema scolastico e il sistema dell'alta formazione universitaria. Anche in questa tornata di rinnovi si è registrato un atteggiamento in continuità con quanto osservato negli anni precedenti, come descritto nei passati rapporti sulla contrattazione collettiva in Italia (vedi in particolare il Rapporto sul 2016, parte I, sezione I, § 4.3, che analizza la tornata di rinnovi contrattuali successiva alle modifiche legislative introdotte dal decreto legislativo n. 81 del 2015). Gli atteggiamenti delle relazioni industriali osservati in passato erano identificabili in due tipologie. Da una parte si prevedevano interventi di ricezione della disciplina legislativa, attenti a normare le condizioni dei rapporti individuali tra l'apprendista e il datore di lavoro, e dall'altra si notavano delle semplici integrazioni mirate ad introdurre degli aggiustamenti nella disciplina collettiva. In altre parole, sono sempre stati rari gli interventi di sistema, volti a integrare l'intervento della normativa strettamente contrattuale con alcune previsioni gestionali e operative utili a definire l'implementazione dei percorsi formativi e il loro ancoraggio al sistema di classificazione e inquadramento del personale o, quantomeno, a ben definiti profili professionali definiti di comune intesa dalle parti

negoziali (si veda come unico esempio di intervento in materia inserito nella disciplina obbligatoria il CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini che costituisce una commissione paritetica *ad hoc*, *infra*, § 5.1). Questa tendenza generale è pienamente confermata anche dalla tornata di rinnovi del 2020 nella quale l'apprendistato è posto sul tavolo dei rinnovi in rare occasioni. Senza considerare i rinnovi nei quali l'apprendistato è citato nella definizione di clausole di contingentamento (si veda ad esempio il CCNL materiali da costruzione, *infra*, § 4.1) in pochi casi si registrano degli interventi volti a coltivare in termini di “sistema” dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro la delega presente nella legislazione nazionale. Innanzitutto, è possibile citare i casi del CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli, che procede ad una riorganizzazione della disciplina della materia (*infra*, § 1.1) e il caso del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale, che prevede un aggiornamento della disciplina in base alla normativa vigente (*infra*, § 4.1). Tra questi interventi spicca sicuramente quello del rinnovo del CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo, nel quale si procede al recepimento della disciplina legislativa vigente (decreto legislativo n. 81 del 2015) in merito sia all'apprendistato duale sia rispetto all'apprendistato professionalizzante (*infra*, § 9.1).

Da questa breve panoramica è quindi difficile affermare quale sia la natura del rapporto tra contrattazione e legge anche alla luce dell'ultima tornata di rinnovi. O meglio, è possibile affermare che esso non abbia una sola natura ma che sia, appunto, un rapporto mutevole che in alcuni casi vede la legge delegare alla contrattazione collettiva senza successo e in altri quest'ultima agire per ampliare la sua sfera di competenza a discapito della prima.

2.4. Le misure di welfare. Le previsioni in materia di welfare aziendale e welfare contrattuale confermano la natura poliedrica del concetto e la necessità di una maggiore precisione analitica con l'obiettivo di contribuire a distinguere semplici misure di welfare

occupazionale da ben più incisive iniziative di welfare aziendale come tali funzionali a incidere direttamente sullo scambio economico sotteso alla relazione di lavoro ⁽¹⁾. Con il ricorso al concetto di welfare la contrattazione collettiva analizzata intende in effetti riferirsi a istituti alquanto diversi come forme di assistenza sanitaria e previdenza integrativa, a modelli di flessibilità organizzativa, a misure di conciliazione vita-lavoro e ancora a iniziative di benessere organizzativo, di assistenza ai familiari e ai lavoratori fragili e infine a percorsi di formazione ed *empowerment* della persona. Avendo già trattato, in ragione di precise scelte definitorie e concettuali, le previsioni su previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa nelle tematiche economiche e senso lato retributive (*supra*, § 2.1), in questo paragrafo analizzeremo, in linea con quanto delineato rispetto alle tendenze della contrattazione collettiva degli ultimi dieci anni (*supra*, capitolo I, § 9), le misure genericamente definite di welfare in base ai fabbisogni che le stesse intendono soddisfare. Nello specifico, è possibile notare come le parti sociali si siano concentrate, all'interno di questa stagione contrattuale, principalmente su tre tipologie di bisogno: organizzativo, formativo e di sostenibilità a fronte del cambiamento demografico che attraversa la popolazione lavorativa.

Le intese di rinnovo analizzate mostrano, in primo luogo, un'attenzione particolare nei confronti di quelle misure di welfare volte a restituire ai lavoratori maggiore libertà nella gestione del tempo di lavoro e al tempo stesso consentire alle imprese maggiore flessibilità organizzativa. In questo gruppo si ritrovano quelle misure che non sono volte direttamente a sostenere il lavoratore in situazioni di difficoltà ma, più genericamente, a inserire lo stesso in un contesto lavorativo meno rigido da un punto di vista organizzativo. Per questo motivo si possono ricomprendere in questo sottogruppo le disposizioni in merito alla banca delle ore, alla

⁽¹⁾ Per questa definizione e distinzione analitica si rinvia M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020, parte I, capitolo I.

flessibilità oraria e allo *smart working*. Quest'ultimo rappresenta senz'ombra di dubbio il tema più battuto all'interno di questa componente delle misure di welfare. Infatti, anche per l'esplosione che ha avuto tale modalità di svolgimento della prestazione su impulso delle misure di contrasto alla diffusione del virus Covid-19 (*infra*, parte III, sezione I, capitolo I), sono molti i rinnovi che disciplinano lo *smart working*. Nello specifico, si registrano interventi volti ad introdurre una disciplina dettagliata per regolamentare questa tipologia di svolgimento della prestazione. È il caso del CCNL legno e arredo, che va a definire lo *smart working* differenziandolo dal telelavoro e definendo tutti gli elementi essenziali dell'istituto (*infra*, § 3.2). In altri casi, nella disciplina generale dell'istituto le parti pongono un accento maggiore nei confronti della definizione dell'orario di lavoro, ponendo come limite invalicabile l'orario massimo settimanale e riconoscendo al lavoratore il diritto alla disconnessione (si vedano i rinnovi del CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici e del CCNL per l'industria alimentare, rispettivamente *infra*, § 4.9 e § 4.10). Altro caso nel quale le parti pongono particolare attenzione all'orario di lavoro dello *smart worker* è rappresentato dal CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo, che predispone una gestione dell'orario di lavoro molto autonoma da parte del lavoratore, in accordo con il proprio responsabile (*infra*, § 9.1). In altri casi si riscontra un peso minore della disciplina di questo istituto nell'economia del testo contrattuale in quanto le parti si affidano a precedenti regolamentazioni sia sul piano normativo che su quello collettivo: il CCNL ceramica prevede la definizione di linee guida (*infra*, § 4.5), il CCNL sanità privata richiama semplicemente la disciplina della legge n. 81 del 2017 (si veda *infra*, § 7.3) mentre il CCNL del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione recepisce il protocollo sul lavoro agile del 30 luglio 2020, sottoscritto da Assotelecomunicazioni e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, in attesa della definizione di un accordo-quadro specifico (*infra*, § 7.2).

Rimanendo in questo ambito delle misure di welfare, è importante evidenziare la presenza, seppur minore, di altre misure volte a rispondere ad un fabbisogno organizzativo. A titolo esemplificativo, il CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale prevede una maggiore flessibilità nel servirsi della banca delle ore, consentendo al lavoratore di godere di intere giornate accantonate e non solo di frazioni orarie (*infra*, § 6.1).

Il secondo gruppo di interventi è costituito da quelli identificabili come connessi all'adempimento del fabbisogno formativo. In altre parole, in questo gruppo si ritrovano quelle misure che offrono al lavoratore l'opportunità di valorizzare la propria professionalità aumentando al contempo l'occupabilità. È da segnalare come, nei rinnovi analizzati, queste modifiche siano le meno presenti ed incisive. Alcune novità però meritano di essere attenzionate per il loro potenziale ruolo nella diffusione di queste soluzioni. Infatti, all'interno di questo gruppo è frequente trovare l'introduzione della figura del delegato alla formazione, la quale è prodromica alla definizione di percorsi formativi aziendali adatti al fabbisogno formativo della realtà specifica, svolgendo un importante ruolo di raccordo tra direzione aziendale e lavoratori (si vedano a titolo esemplificativo i rinnovi del CCNL occhialeria e del CCNL tessili PMI, *infra*, rispettivamente § 4.2 e § 4.4). In una sorta di graduatoria relativa all'intensità dell'intervento in ambito formativo si trova al secondo posto il gruppo dei CCNL del settore alimentare (CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici e CCNL per l'industria alimentare, rispettivamente *infra*, § 4.9 e *infra*, § 4.10), che, oltre a riconoscere l'importanza di sviluppare percorsi di formazione, fissano l'impegno delle organizzazioni datoriali nel garantire che le imprese aderenti prevedano, in favore dei lavoratori non coinvolti in percorsi formativi specifici, l'accesso a corsi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali linguistiche, digitali e informatiche. Interventi di maggiore intensità invece si registrano all'interno del rinnovo del CCNL sanità privata che istituisce il Fondo per l'aggiornamento e la riqualificazione professionale per l'ottenimento di qualifiche professionali e di

crediti formativi (*infra*, § 7.3). Di pari livello appare l'intervento delle parti firmatarie del rinnovo del CCNL lavoro domestico, nel quale viene riconosciuto un cospicuo monte ore annuo di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione (*infra*, § 8.1). Infine, si ritrovano anche delle disposizioni in merito alla tutela del diritto allo studio (si veda il rinnovo del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale e del CCNL sanità privata, rispettivamente *infra*, § 6.1 e § 7.3).

Il terzo e ultimo gruppo di interventi compiuti all'interno dei rinnovi analizzati si riferisce a quelle misure che rispondono ad un fabbisogno di misure e politiche di sostenibilità a fronte del cambiamento demografico che attraversa la popolazione lavorativa. Con questo concetto si è soliti indicare quelle misure che vanno a favorire una maggiore o migliore conciliazione vita-lavoro, con una particolare attenzione a determinate categorie di lavoratori. All'interno del macrogruppo delle misure di conciliazione vita-lavoro un ruolo centrale è ricoperto dal sostegno alla genitorialità. In tal senso le tutele introdotte passano attraverso molteplici strumenti: miglioramento delle disposizioni normative relative al congedo di paternità (CCNL legno e arredo, *infra*, § 3.2), riconoscimento di ore di permesso (anche frazionabili) per prestare assistenza ai figli (CCNL tessili PMI, *infra*, § 4.4) ed esenzione dal lavoro notturno per lavoratrici madri (CCNL per l'industria alimentare, *infra*, § 4.10). Un altro istituto che si presta a soluzioni a sostegno alla genitorialità è il lavoro a tempo parziale, per il quale, in alcuni casi, è riconosciuta una priorità nei confronti di coloro che abbiano necessità connesse a particolari esigenze genitoriali (si veda il rinnovo del CCNL sanità privata, *infra*, § 7.3).

Un'altra tipologia di interventi ascrivibili a questo gruppo è rappresentata dalle misure a sostegno dei lavoratori che necessitano di cure costanti o dei loro *caregivers*. Si registrano quindi casi di riconoscimento di specifiche misure a sostegno del lavoratore diversamente abile all'interno dei luoghi di lavoro (si veda CCNL vetro, lampade e display, *infra*, § 4.6), di diritti di precedenza

nell'accesso al lavoro a tempo parziale (CCNL gomma-plastica, *infra*, § 4.7), di un ampliamento del periodo di comporta e di aspettative non retribuite al termine dello stesso (si vedano i rinnovi del CCNL CRI-terzo settore e del CCNL sanità privata, rispettivamente *infra*, § 7.2 e § 7.3).

Inoltre, si registra un'attenzione particolare rivolta all'introduzione di misure di contrasto delle violenze di genere e di sostegno alle vittime di violenza attraverso misure specifiche quali principalmente permessi e congedi per garantire la frequenza di percorsi di protezione (CCNL materiali da costruzione, *infra*, § 4.1) e, come *extrema ratio*, il diritto di trasferimento ad altra sede aziendale (CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici, *infra*, § 4.9). È da enfatizzare l'impegno mostrato dalle parti firmatarie del rinnovo CCNL sanità privata nel quale, oltre alla disciplina dei congedi per le lavoratrici vittime di violenza, sono predisposti un codice di comportamento e delle specifiche procedure di contrasto di tali azioni (*infra*, § 7.3).

Un ruolo autonomo deve essere riconosciuto a quanto disposto in materia di banca delle ore solidale. In alcuni casi, si ritrova innanzitutto la definizione di linee guida su questo istituto, le quali, pur richiamando il riferimento normativo del decreto legislativo n. 151 del 2015, ne ampliano gli obiettivi. In alcuni casi, infatti, la banca delle ore solidale rappresenta uno strumento di sostegno alla genitorialità (si veda CCNL gomma-plastica, *infra*, § 4.7), in altri invece è volta a sostenere i lavoratori gravati da pesanti malattie (CCNL telecomunicazioni, *infra*, § 9.2), in altri casi ancora è invece volta a sostenere situazioni specifiche come nel caso delle lavoratrici vittime di violenza (CCNL sanità privata, *infra*, § 7.3). Sarà interessante osservare in futuro come queste prime disposizioni in materia diventino il punto di inizio per una applicazione flessibile dell'istituto, come avvenuto già in quei settori che, ben prima dell'emergenza da Covid-19, avevano disciplinato l'istituto (si veda in merito, *infra*, parte III, capitolo III, § 9).

Da questa breve analisi emerge quindi un quadro abbastanza variegato nel quale è però possibile, oltre che utile, delineare dei punti fermi. Innanzitutto, lo *smart working* appare ormai condotto a seguire una propria e autonoma strada che lo porterà sempre di più a ritagliarsi un suo esclusivo spazio all'interno della contrattazione di primo e secondo livello (*infra*, parte III, sezione I, capitolo I). La sfida in questo senso sarà rappresentata dal sostegno di questo sviluppo all'interno delle relazioni industriali in maniera funzionale ad evitare soluzioni normative che potrebbero irrigidire la disciplina di questo istituto. Un secondo punto fermo è costituito dalla conferma del fatto che le soluzioni di flessibilità organizzativa continuano un ruolo fondamentale nel rispondere alle sempre crescenti e varie esigenze in termini di welfare dei lavoratori. Infine, appare purtroppo ancora poco sviluppato il tema della formazione, il quale è trattato attraverso interventi o apparentemente poco incisivi oppure episodici. È quindi importante che le parti mostrino lo stesso impegno ritrovato su altri capitoli nello sviluppare una materia che risulterà decisiva nell'affrontare le sfide derivanti dalla trasformazione del lavoro.

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

3. Agricoltura, silvicoltura e pesca. In questo ambito si registrano due rinnovi: quello del CCNL legno e arredo e quello del CCNL cooperative e consorzi agricoli. Il primo contratto, scaduto il 31 marzo 2019, interessa 150.000 lavoratori impegnati in attività principalmente manifatturiere ma anche connesse alle attività della silvicoltura. Il secondo contratto presenta anch'esso una applicazione estesa a svariati settori merceologici (*Tabella 1*) tra i quali si possono citare le coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi (codice Ateco 1) e la silvicoltura (codice Ateco 2). L'ampiezza del campo di applicazione di questo testo contrattuale è stata oggetto di discussione all'interno della trattativa. Le parti, infatti, alla luce delle specificità e

disomogeneità dei settori a cui si applica il contratto, si sono impegnate a sviluppare la contrattazione di secondo livello in modo da poter redistribuire ulteriormente la ricchezza prodotta a livello territoriale e aziendale.

Tabella 1 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore A: AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA		
CCNL	Firmatari	Data
CCNL per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (codici Ateco 2, 16, 31, 33, 90)	Federlegno-Arredo, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	19.10.2020
CCNL cooperative e consorzi agricoli (codici Ateco 1, 2, 43, 55, 56, 81, 91)	Agci Agrital, Fedagri Confcooperative, Legacoop agroalimentare, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	18.12.2020

3.1. CCNL cooperative e consorzi agricoli – Agci Agrital, Fedagri Confcooperative, Legacoop agroalimentare (18 dicembre 2020)

Parte economica. Nel rinnovo si registra un aumento salariale di 66 euro, a regime e relativo al livello 5, strutturato su quattro tranches così definite: 10 euro dal 1° dicembre 2020, 18 euro dal 1° dicembre 2021, 19 euro dal 1° ottobre 2022, 19 euro dal 1° novembre 2023. È da sottolineare come l'aumento effettivo sia rapportato all'IPCA, il quale viene addirittura superato. È quindi da sottolineare l'impegno delle parti, in un periodo non facile da un punto di vista economico, nel sostenere la retribuzione dei dipendenti. Una altra voce che incide sulla parte economica e sulla dinamica dello scambio contrattuale è poi rappresentata dal welfare

aziendale. Nello specifico, all'interno di questo rinnovo si pone l'obiettivo di promuovere l'assistenza sanitaria mediante il Fondo Filcoop, prevedendo, all'articolo 12, che gli organi di gestione del fondo definiscano un piano facoltativo aggiuntivo di prestazioni, e le relative modalità operative, a favore degli operai, che si faranno carico della relativa contribuzione.

Parte normativa. Il rinnovo del CCNL cooperative e consorzi agricoli, nella parte normativa, si concentra su due temi principali: difesa della dignità della persona e misure di sostegno ai *caregivers*. Rispetto al primo tema le parti mostrano particolare attenzione nel voler creare un ambiente di lavoro inclusivo nel quale siano respinte ogni tipo di discriminazione per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale. Nello specifico sono indicate all'articolo 5-*bis* le *Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing* che si rifanno all'accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil. Allo stesso articolo si predispose che, in base all'accordo interconfederale, le cooperative siano chiamate ad adottare una dichiarazione che condanni le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro. Sempre relativamente a questo tema è riconosciuto, all'articolo 30, un periodo di congedo retribuito di due mesi, ulteriore a quello di legge e a carico della cooperativa, in favore della lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015 (vittima di violenza di genere). Nel medesimo caso è previsto un diritto di riassunzione da esercitare entro 60 giorni dalla fine del percorso di protezione. L'intenzione di sostenere i lavoratori impegnati nell'assistenza di parenti non autosufficienti (*caregivers*) si concretizza con l'introduzione di due istituti. All'articolo 29 è disciplinata la possibilità, in capo ai lavoratori, di cedere, a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti, i quali potranno farne richiesta, per un massimo di 30 giorni, al fine di assistere il figlio, il coniuge o il parente in gravi condizioni di salute. Inoltre, è

introdotta all'articolo 30, la possibilità di richiedere dei permessi (fino a 8 ore annue) per assistere genitori anziani over 75 nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche. L'impegno maggiore rispetto alle tematiche del welfare aziendale è però dimostrato su un'altra tematica: l'integrazione dell'indennità per congedo obbligatorio di maternità. Nello specifico, si prevede di indennizzare le giornate di congedo obbligatorio, per un massimo di 5 mesi pari a 130 giornate. L'integrazione giornaliera lorda varierà da un minimo di 3,57 euro ad un massimo di 5,31 euro.

Parte obbligatoria. Il rinnovo del CCNL cooperative agricole aggiorna le tempistiche delle procedure, dei tempi e della durata della contrattazione di secondo livello. Inoltre, si prevede che tra le materie rinviata alla contrattazione di secondo livello vi sia anche la regolamentazione, in via sperimentale e avendo a riferimento le disposizioni in materia di imponibile fiscale e contributivo, di forme di convertibilità degli straordinari e di altri elementi economici non continuativi in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti.

3.2. CCNL legno e arredo – Federlegno-Arredo (19 ottobre 2020)

Parte economica. L'accordo di rinnovo si muove nel riconoscere un aumento salariale diviso su due tranches così definite: 25 euro, partendo dal livello di inquadramento più basso (AE1) riparametrati sulle varie categorie, con la retribuzione di settembre 2020, quale recupero degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2020; ulteriori 25 euro, sempre riparametrati su tutte le altre categorie, con la retribuzione di gennaio 2021, a fronte degli incrementi di produttività e di flessibilità derivanti dalle innovazioni introdotte dal contratto stesso. Le parti hanno inoltre previsto di incontrarsi entro il mese di gennaio 2021 e gennaio 2022

per definire gli incrementi dei minimi tabellari sulla base del dato IPCA dell'anno precedente come pubblicato dall'Istat. Si registra pertanto un aumento effettivo di 50 euro che, con l'addensamento medio dei livelli, potrebbe arrivare a un aumento retributivo complessivo di 60 euro. Il rinnovo del CCNL legno e arredo stabilisce anche un incremento della contribuzione a carico delle imprese al fondo di previdenza complementare Arco pari al 2,2% per il 2021 e al 2,3% per il 2022. A ciò si aggiunge, il riconoscimento di 100 euro *una tantum* all'interno del Fondo Arco in favore di ciascun lavoratore in forza, allo scopo di incentivarne l'adesione. Per quanto riguarda invece l'assistenza sanitaria integrativa, rappresentata nel settore dal Fondo Altea gestito interamente dai sindacati, la richiesta di quest'ultimi di prevedere una iscrizione obbligatoria al fondo di tutti i lavoratori è stata tradotta in un impegno della parte datoriale ad organizzare campagne di sensibilizzazione riguardo a questa forma di welfare, oltre che a fornire alle organizzazioni sindacali la possibilità di arrivare ai lavoratori attraverso mezzi informatici di comunicazione.

Parte normativa. Nel rinnovo del CCNL legno e arredo, i temi centrali relativi alla parte normativa sono stati le clausole di contingentamento del lavoro temporaneo, il lavoro agile e il sostegno alla genitorialità. All'articolo 30 della intesa di rinnovo viene fissato un limite percentuale pari al 45% del numero dei lavoratori con contratto a termine entro il quale mantenere il numero complessivo di contratti a tempo determinato, stagionali e in somministrazione. Le parti hanno poi previsto una clausola di contingentamento pari al 20% per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato e hanno disciplinato le attività stagionali esercitando il rinvio legislativo contenuto nell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015. Nello specifico le parti definiscono come attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime o perché obiettivamente connesse con le tradizionali

e consolidate ricorrenze e festività. Inoltre, si procede ad esemplificare tredici fattispecie produttive rispondenti ai criteri utilizzati per definire le attività stagionali e, riguardo a quest'ultime, si definisce una chiara procedura che obbliga la parte datoriale ad informare (in caso di prima attivazione) la Rsu rispetto alle tempistiche, ai reparti interessati, al numero e alla durata dei contratti attivati. Si stabilisce infine che la normativa così definita sia applicabile solamente di fronte all'assoluta necessità di assumere altri lavoratori, con il limite di 8 mesi, calcolati nell'arco di 12 mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale, per ogni contratto attivato. Il tema del lavoro agile è affrontato differenziando, in primo luogo, questa modalità di prestazione dal telelavoro, del quale viene comunque fornita una definizione con puntuale regolamentazione. L'intesa di rinnovo prevede, in particolare, una disciplina specifica relativa al telelavoro e allo *smart working* volta a differenziare queste due modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Nello specifico lo *smart working*, introdotto con la finalità di coniugare l'aumento della produttività con una maggiore conciliazione vita-lavoro e un minore impatto ambientale, è definito come una particolare modalità di esecuzione della prestazione, stabilita grazie ad un accordo concluso direttamente tra impresa e lavoratore, e svolta anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di luogo o di orario (nei limiti stabiliti dall'articolo 18, legge n. 81 del 2017). La disciplina che segue questa definizione risulta molto dettagliata, toccando tutti gli elementi essenziali dell'istituto (per un approfondimento vedi *infra*, parte III, sezione II, capitolo I): le materie definite nell'accordo individuale (tra le quali appaiono anche le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione), il trattamento economico, le tutele sindacali, il diritto alla privacy, le modalità di accesso e recesso, le disposizioni in materia di salute e sicurezza, l'utilizzo dell'attrezzatura di lavoro e, infine, le definizioni di percorsi formativi *ad hoc* per gli *smartworkers*. Infine, all'articolo 33 della intesa di rinnovo, è previsto un rafforzamento del congedo di paternità (incrementato da 1 a 7 giorni), in aggiunta a un

congedo retribuito frazionabile di 3 mesi da utilizzare in un arco temporale di 3 anni. L'articolo 29 stabilisce la possibilità di concedere il lavoro a tempo parziale reversibile per entrambi i genitori con figli con meno di tre anni.

Parte obbligatoria. Gli sforzi delle parti sociali rispetto alle materie da catalogare in questa parte non sono trascurabili. Il rinnovo del CCNL legno e arredo, infatti, ha l'obiettivo di rilanciare l'ente bilaterale di settore (Osservatorio bilaterale legno – OBL), da tempo indicato come incapace di sviluppare al pieno le sue funzioni e con l'obiettivo di assegnare all'ente la promozione di buone pratiche relative alla formazione professionale (in collaborazione con Fondimpresa) e al welfare aziendale.

4. *Manifattura.* Il settore manifatturiero è, in ragione della sua articolazione interna e della conseguente capacità di ricomprendere sistemi contrattuali anche molto differenti tra di loro, molto ricco di rinnovi contrattuali. Nel 2020 si registrano infatti ben 11 rinnovi all'interno di questo settore dell'economia, senza contare quelli che, sempre nel 2020, hanno iniziato la propria fase di rinnovo come nel caso del CCNL dei metalmeccanici. Tra le trattative di rinnovo concluse spicca, per le dinamiche interne alle parti sociali, il CCNL per l'industria alimentare. Inoltre, è da segnalare la presenza in questo settore merceologico del CCNL legno e arredo, il quale è utilizzato sia per regolamentare attività ascrivibili al settore A (agricoltura, silvicoltura e pesca) sia relativamente alle attività connesse al mondo della manifattura. Infine, è da evidenziare un particolare protagonismo dei sistemi contrattuali che insistono nell'ambito dell'industria alimentare: oltre al già citato CCNL per l'industria alimentare sono da ricordare il CCNL ortofrutta e il CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici.

Tabella 2 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore C: MANIFATTURA		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli (<i>codici Ateco 13, 14, 15, 16, 22, 32, 95</i>)	Uniontessile-Confapi, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	24.01.2020
CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade e display (<i>codice Ateco 23</i>)	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	19.06.2020
CCNL per l'industria alimentare (<i>codici Ateco 10, 11</i>)	Federalimentare, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, AssitolAssobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzucchero, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	31.07.2020
CCNL industrie della gomma, della plastica, degli pneumatici (<i>codice Ateco 22</i>)	Federazione Gomma e plastica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	16.09.2020
CCNL per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (<i>codici Ateco 2, 16, 31, 33, 90</i>)	Federlegno-Arredo, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	19.10.2020

<p>CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite, penne, articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime (codice Ateco 32)</p>	<p>Assoscrittura, Assospazzole, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil</p>	<p>29.10.2020</p>
<p>CCNL dei materiali da costruzione (codice Ateco 23)</p>	<p>Confapi-Aniem, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil</p>	<p>10.11.2020</p>
<p>CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole e agrumarie (codici Ateco 10, 46, 47, 82)</p>	<p>Fruitimprese, Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltuc-Uil</p>	<p>20.11.2020</p>
<p>CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres (codice Ateco 23)</p>	<p>Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil</p>	<p>26.11.2020</p>
<p>CCNL aziende cooperative trasformazione prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari (codici Ateco 10,11)</p>	<p>Agci-Agrital, Confcooperative- Fedagripesca, Legacoop-Agroalimentare, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil</p>	<p>02.12.2020</p>
<p>CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria (codice Ateco 32)</p>	<p>Associazione nazionale fabbricanti articoli ottica, Confindustria Moda, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil</p>	<p>04.12.2020</p>

4.1. CCNL materiali da costruzione – Confapi-Aniem (10 novembre 2020)

Parte economica. Nel rinnovo si registra un aumento salariale medio così distribuito: 94,5 euro per il settore lapidei, 72,5 euro per il settore laterizi, 88,9 euro per il settore cemento. È inoltre inserito un nuovo sistema di maggiorazioni per il lavoro straordinario e il lavoro notturno. In tale processo di armonizzazione dei tre comparti, le parti considerano strategica la valorizzazione, l'estensione ed il rafforzamento della previdenza complementare gestita dal Fondo Fondapi, a partire dal rendere strutturale l'adesione contrattuale al fondo stesso. Nello specifico si riconoscono 5 euro di contributo a carico delle aziende da versare al fondo per ogni lavoratore. Inoltre, le aliquote contributive a carico delle aziende vengono aumentate del 2,4% per i lapidei, dell'1,9% per il cemento e dell'1,8 % per i laterizi. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, il CCNL materiali da costruzione prevede una contribuzione mensile a carico delle aziende pari a 13 euro per il settore lapidei (con un aumento di 3 euro), 13 euro per il settore cemento, 10 euro per il settore laterizi. Rispetto ai contributi devoluti alla bilateralità si registrano un aumento generale delle quote contributive a carico dell'azienda. Per l'Enfea (Ente bilaterale nazionale – Confapi-Cgil, Cisl, Uil) è previsto un aumento di 4,5 euro per ogni lavoratore a tempo pieno e di 4,25 euro al mese per ogni lavoratore a tempo parziale fino a 20 ore. Per l'Opnc (Organismo paritetico nazionale per i lavoratori delle piccole e medie imprese – Confapi) è riconosciuto un aumento di 1,5 euro per ogni dipendente di azienda priva di RLS e di 0,5 euro per ogni lavoratore di azienda con RLS interno.

Parte normativa. Le parti firmatarie del CCNL materiali da costruzione nel processo di unificazione dei CCNL convergono di unificare i sistemi di inquadramento e affidare alla commissione bilaterale la definizione di un inquadramento unico per le 3 aree professionali entro la fine della scadenza del contratto. Inoltre, è previsto che si elabori un Codice etico aziendale da promuovere a

livello territoriale per la realizzazione di una efficace responsabilità di impresa. Il rinnovo agisce anche sulle tematiche inerenti al mercato del lavoro. Nello specifico si prevede che l'attivazione di nuovi rapporti di apprendistato sia subordinata alla conferma in servizio del 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro con contratto a termine è inserita una clausola di contingentamento pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato. Inoltre, rispetto alla disciplina del lavoro a tempo parziale è riconosciuto la sua reversibilità della durata di un anno per neogenitori o per *caregivers*. Nell'ambito della disciplina relativa al welfare contrattuale e alla conciliazione vita-lavoro, è introdotta una cospicua tutela della maternità e della paternità attraverso il riconoscimento dell'integrazione del trattamento retributivo previsto per il congedo obbligatorio di maternità, oltre che la frazionabilità del congedo parentale. Inoltre, è prevista la possibilità di richiedere delle ore di permesso in caso di paternità. Infine, vengono riconosciute delle ore di congedo per le donne vittime di violenza. Sempre nell'ambito dell'unificazione dei CCNL si prevede l'accorpamento delle discipline della tutela in caso di malattia, della conservazione del posto di lavoro e del congedo matrimoniale. Vengono infine introdotte, nell'ambito della disciplina di salute e sicurezza, la figura dello RLSSA, un'informativa sulla sicurezza per lavoratori stranieri, e 16 ore di formazione *ad hoc*.

Parte obbligatoria. Con questo rinnovo le parti procedono a riorganizzare il sistema contrattuale attraverso l'accorpamento di tre CCNL (CCNL lapidei, CCNL cemento e laterizi, CCNL cemento, calce, gesso), all'interno del contratto collettivo denominato "CCNL materiali da costruzione". La disciplina collettiva è divisa in una parte generale e in una parte specifica ad ogni area professionale. Per quanto riguarda l'assetto contrattuale, le parti ribadiscono la centralità del livello nazionale inteso come strumento di disciplina degli istituti tradizionali e di incentivo alla contrattazione di secondo livello. Inoltre con questo rinnovo le parti recepiscono gli accordi interconfederali in merito alla regolazione

della rappresentanza (l'accordo interconfederale tra Confederazione italiana della piccola e media industria privata (Confapi) e Cgil, Cisl, Uil sulla definizione della disciplina in materia di rappresentanza del 20 aprile 2012 e l'accordo interconfederale tra la Confederazione italiana della piccola e media industria privata (Confapi) e Cgil, Cisl, Uil, sempre in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016, la convenzione sulla rappresentanza tra Confapi, Inps, Inl, Cgil, Cisl, Uil del 27 settembre 2019 e con l'accordo tra Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil e Confapi, Aniem del 5 marzo 2015) puntando a sviluppare: la concertazione, la bilateralità funzionale, la semplificazione dell'articolato contrattuale, il sistema di welfare contrattuale, la sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale. Inoltre, è previsto il riconoscimento di un sistema di informazione e confronto in tutte le realtà aziendali con almeno 20 dipendenti. Nell'ambito degli organismi paritetici viene istituita una commissione bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC) con compiti consultivi su svariati temi con particolare riferimento a: fabbisogni formativi, aggiornamento inquadramento professionale, indirizzi per i codici etici aziendali.

4.2. CCNL occhialeria – Associazione nazionale fabbricanti articoli ottica, Confindustria Moda (4 dicembre 2020)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, le organizzazioni firmatarie del rinnovo procedono a definire il TEM e il TEC. Nello specifico si stabilisce un aumento salariale medio di 70 euro sui minimi contrattuali, con riferimento al 4° livello, distribuito in due tranches. Per quanto riguarda la previdenza complementare, le parti definiscono un contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, elevato dall'1,50% all'1,70% del minimo contrattuale. Secondo una medesima logica, si procede in merito all'assistenza sanitaria integrativa con un aumento di 4 euro del contributo, a carico delle imprese, al Fondo Sanimoda, che viene fissato in 12 euro per 12 mensilità. Si registra anche un aumento di 10 euro del premio perequativo per le imprese che

non abbiano la contrattazione di secondo livello e un aumento della percentuale di retribuzione per le ore di straordinario effettuate nella giornata del sabato. Infine, è data piena attuazione al premio di professionalità a valore aggiunto, da corrispondersi ai dipendenti per un importo lordo mensile compreso tra i 12 ed i 18 euro, sulla base delle competenze organizzative richieste dal datore di lavoro.

Parte normativa. Viene introdotta la figura del delegato alla formazione, nominato all'interno delle rappresentanze sindacali tra i suoi membri, ai fini di seguire la realizzazione operativa dei progetti di formazione continua e interfacciarsi con i responsabili aziendali sul tema. Rispetto alla disciplina del mercato del lavoro, si registra un aumento dal 2% al 3% del limite per le richieste di trasformazione in tempo parziale a tempo determinato per il rientro dalla maternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni. Sempre in questo ambito è fissata una nuova clausola di contingentamento dei contratti a termine pari al 30% del numero di assunti a tempo indeterminato. Inoltre, è previsto un aumento (dalle attuali 16 a 24) delle ore di lavoro annuo straordinario che si possono far confluire nella banca delle ore individuale. Infine, le parti prevedono l'estensione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio in favore degli studenti-lavoratori universitari non fuori corso.

Parte obbligatoria. Sono introdotte le linee guida sulla responsabilità sociale d'impresa e recepiti tutti i protocolli confederali ed europei sulla violenza di genere. Viene inoltre istituita una commissione paritetica per apportare modifiche e integrazioni al sistema di inquadramento introdotto con il precedente rinnovo.

4.3. CCNL penne e spazzole – Assoscrittura, Assospazzole (29 ottobre 2020)

Parte economica. È previsto un aumento salariale sui minimi di 68 euro (3° livello S), distribuiti in tre tranches. Rispetto alla

previdenza complementare è disciplinato un aumento contributivo a carico dell'azienda per il Fondo Previmoda, elevato dall'1,5% al 2%. È, inoltre, messo a disposizione dei lavoratori del materiale informativo sul fondo. Inoltre, in merito alle disposizioni relative alle forme di assistenza sanitaria integrativa, è previsto un incremento del contributo mensile a carico delle aziende per il Fondo Sanimoda da 8 a 12 euro. Infine, è stabilito un elemento perequativo pari alla somma lorda annua di 275 euro in assenza di contrattazione collettiva aziendale.

Parte normativa. Nel rinnovo si fissa un limite del 10% alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Inoltre, sempre rispetto alla disciplina del mercato del lavoro, è fissata una nuova clausola di contingentamento dei contratti a termine pari al 30% del numero di assunti a tempo indeterminato. Infine, è allungato il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di gravi patologie, da 15 a 16 mesi, e il periodo di aspettativa non retribuita a seguito del periodo di comportamento per malattia, da 6 a 8 mesi, in caso di grave evento morboso, infortunio sul lavoro, sottoposizione a terapia salvavita.

Parte obbligatoria. Le parti definiscono all'interno di questo rinnovo delle linee guida per lo sviluppo della contrattazione aziendale, con particolare attenzione alla cultura della partecipazione e al contempo indicano delle linee guida per lo sviluppo della cultura della responsabilità sociale delle imprese che potranno essere adottate attraverso accordi aziendali. Nello specifico, le parti delineano innanzitutto i soggetti, i requisiti, i contenuti, le procedure e i tempi della contrattazione aziendale. In secondo luogo, le parti definiscono dettagliatamente le fasi della contrattazione aziendale oltre che le modalità con le quali favorire il coinvolgimento dei singoli lavoratori secondo uno spirito partecipativo. Un ulteriore impegno reciproco contenuto all'interno del rinnovo contrattuale è quello volto alla costituzione dell'Osservatorio nazionale di categoria al fine di rafforzare e rilanciare le relazioni industriali di settore. Sulla falsa riga dell'impegno precedente le parti si

mostrano disponibili a verificare l'opportunità di costituire un ente bilaterale intersettoriale, funzionale al perseguimento di scopi comuni. Infine, tra i temi oggetto di informazione e consultazione si prevede l'aggiunta anche della valutazione di progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e delle tematiche connesse alla disciplina degli appalti.

4.4. CCNL tessili PMI – Uniontessile-Confapi (24 gennaio 2020)

Parte economica. Il rinnovo prevede un aumento retributivo mensile pari ad 80 euro. È però necessario sottolineare che gli aumenti previsti sono strutturati sui cinque settori coperti dal CCNL: penne e spazzole, occhiali, pelli e cuoio, calzature, tessili abbigliamento e moda. Sempre all'interno della parte economica del rinnovo è da inserirsi il riconoscimento di un elemento retributivo aggiuntivo pari a 25 euro lordi in favore dei lavoratori dipendenti da imprese non aderenti a nessun sistema di bilateralità di settore (Enfea, Opnc, Enfea Salute). Nell'ambito della bilateralità è da sottolineare la riorganizzazione dei fondi apportata dalle parti. Nello specifico si rimuovono dal sistema di bilateralità i fondi: Fondo Sicurezza PMI Confapi, Fondo Sviluppo bilateralità Confapi, Fondo Sostegno al reddito e Osservatorio della contrattazione e del lavoro. Si registra, inoltre, un'ulteriore voce del trattamento economico: un'indennità sostitutiva di 110 euro lordi volta a tutelare i lavoratori che non godono di trattamenti retributivi variabili connessi alla produttività aziendale ex articolo 12, lettera c. Infine, rispetto alla disciplina relativa alla previdenza complementare, è previsto un aumento dello 0,10% delle aliquote contributive aziendali.

Parte normativa. Le parti introducono nella sezione normativa della disciplina collettiva alcune modifiche che impattano sul mercato del lavoro del settore. Nello specifico si prevede l'innalzamento dall'8% al 9% delle domande di trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da gravi patologie ovvero gravati da esigenze di assistenza di parenti affetti da gravi patologie o malattia cronica. Inoltre, sempre in quest'ambito, il rinnovo agisce sulle clausole di contingentamento dei contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato innalzando il limite dal 25% al 30% rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Passando ad analizzare le misure relative al welfare contrattuale è necessario sottolineare l'incremento del periodo di aspettativa, non retribuita, di 4 mesi oltre i termini di conservazione del posto (in alcuni casi da 8 a 12 mesi e in altri da 4 a 8 mesi) per i lavoratori sottoposti a periodi continuati di cura. Rispetto alle misure volte a facilitare la conciliazione vita-lavoro le parti introducono la possibilità di richiedere fino a 8 giorni di permesso annuale per prestare cura a figli in malattia di età compresa tra i 3 e i 12 anni. Inoltre, sulla falsariga della misura precedente, è riconosciuta la frazionabilità dei permessi *ex lege* n. 104 del 1992 e del congedo parentale di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001. In ultimo, ma non per importanza, è necessario sottolineare l'introduzione, all'articolo 16, della figura del delegato alla formazione nelle aziende con almeno 100 dipendenti, la limitazione del primo livello di inquadramento ad un periodo massimo di 18 mesi dall'assunzione e l'obbligo in capo all'azienda appaltanti di inserire una clausola per garantire l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Parte obbligatoria. Le parti, oltre agli impegni relativi alla bilateralità di settore sopra richiamati, si impegnano, all'articolo 15, a rafforzare il dialogo sociale di settore. Per raggiungere questo obiettivo si prevede di rendere centrale nel sistema contrattuale il ruolo dell'Osservatorio nazionale tessile, il quale avrà il compito di condividere informazioni rispetto all'andamento di settore ma anche di delineare delle linee guida in materia di responsabilità sociale d'impresa e di definire degli interventi in materia di staffetta intergenerazionale.

4.5. CCNL ceramica – Confindustria Ceramica (26 novembre 2020)

Parte economica. All'interno del rinnovo si prevede, modificando l'articolo 65, un aumento salariale dei minimi tabellari mensili (TEM) di 76,00 euro a regime al livello D1, da corrispondere in tre tranches (1° gennaio 2021; 1° gennaio 2022; 1° gennaio 2023). Per quanto riguarda la disciplina del trattamento economico complessivo (TEC), è necessario segnalare anche l'incremento dell'aliquota per il fondo di previdenza complementare del settore ceramica (Foncer) a carico del datore di lavoro nella misura, per il settore piastrelle, dello 0,2% a decorrere dal 1° gennaio 2022 e, per i settori materiali rarefatti, dello 0,1% a decorrere sempre dal 1° gennaio 2022 e di un ulteriore 0,1% dal 1° gennaio 2023, da calcolarsi, in entrambi i casi, sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Quest'impegni sono da leggere alla luce della dichiarazione congiunta con la quale le parti si impegnano a promuovere e diffondere l'adesione ai fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa di settore (Foncer e Fasie).

Parte normativa. Una novità fondamentale apportata dal CCNL ceramica è costituita dal recepimento dell'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, già siglato nel 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil. Con il suddetto accordo si giunge a fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti, un quadro di azioni volte all'individuazione, prevenzione e gestione dei problemi derivanti dagli atti violenti e persecutori tra colleghi. A tal proposito il nuovo accordo va ad integrare il punto 4 del primo capitolo intitolato *Pari opportunità e tutela della persona*, prevedendo dei piani di tutela per il lavoratore inserito in percorsi di protezione successivi ad episodi di violenza di genere come una rimodulazione dell'orario di lavoro o, addirittura, lo spostamento della risorsa in una sede differente. Per di più, è importante evidenziare l'attenzione posta dalle parti stipulanti nei confronti delle categorie sociali più deboli, riguardando questa anche i lavoratori

disabili, tramite la ricezione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva europea 2000/78 (decreto legislativo n. 216 del 2003). Nello specifico, oltre che all'impegno già preso con il precedente CCNL del 2016, relativo all'abbattimento delle barriere architettoniche dei luoghi di lavoro, viene pure incentivato il reinserimento del lavoratore disabile o non più idoneo alle mansioni per le quali era stato assunto grazie ad appositi progetti. Inoltre, secondo quanto disposto dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 81 del 2015, viene esplicitamente concessa una maggiore tutela al lavoratore affetto da patologie oncologiche o da grave malattia cronico-degenerativa, tramite la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in tempo parziale e successivamente, su sua richiesta, la riconversione quando lo stesso avrà riacquisito le capacità lavorative. Le parti dimostrano la loro volontà di investire sulla conciliazione vita-lavoro attraverso svariate integrazioni. Innanzitutto, prevedono anche la delegazione alla contrattazione aziendale o territoriale di questa materia. In secondo luogo, sempre in vista del benessere del lavoratore, l'articolo 39 viene integrato prevedendo la fruizione di ulteriori due giorni di permesso retribuito, rispetto a quelli già previsti per legge, per il padre lavoratore, da fruire entro 7 giorni dalla data del parto, salvo che la contrattazione aziendale preveda già un trattamento migliorativo. Infine, il rinnovo agisce su tre capitoli fondamentali: lavoro agile, salute e sicurezza e formazione continua. Rispetto al primo tema le parti predispongono delle linee guida in materia di lavoro agile, con lo scopo di incrementare la competitività e, al contempo, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. In secondo luogo, riguardo al capitolo della sicurezza, si prevede che, nelle ore previste dall'articolo 15 per le assemblee, un'ora possa essere dedicata anche alla discussione con i lavoratori delle problematiche ambientali e relative alle strategie aziendali su sicurezza e formazione. Infine, il nuovo accordo prevede, per le imprese con più di 50 dipendenti, la nomina, da parte delle Rsu, di un delegato alla

formazione, il quale contribuirà alla formulazione di piani formativi a seconda delle necessità aziendali.

Parte obbligatoria. Sono da segnalare anche molte modifiche ed integrazioni nell'ambito delle disposizioni che regolano le relazioni industriali di settore. *In primis*, le parti si impegnano a mutare l'organizzazione dell'Osservatorio nazionale, organo paritetico volto all'analisi congiunta dell'andamento di settore, prevedendo un'analisi, condotta con cadenza annuale e semestrale, delle problematiche che incidono sulla situazione complessiva del settore ceramiche. Lo stesso organo viene rivestito anche della necessità di avanzare iniziative, ad esempio, a sostegno della competitività delle imprese e della salvaguardia dell'occupazione. Inoltre, il nuovo testo del CCNL integra anche l'attività degli Osservatori aziendali, il cui compito sarà anche quello di approfondire argomenti di natura sociale ed economica, ivi compresi quelli relativi ai processi di innovazione tecnologica che, oltre ad aumentare la produttività e la sicurezza del lavoro, possono avere notevoli ripercussioni a livello occupazionale. Infine, all'articolo 62, le parti affidano a Commissioni tecniche paritetiche il compito di individuare e classificare le nuove figure professionali emerse negli ultimi anni e non ancora inserite nell'attuale sistema di inquadramento.

4.6. CCNL vetro, lampade e display – Assovetro (19 giugno 2020)

Parte economica. Il rinnovo si occupa, in primo luogo, della definizione del TEM e del TEC. Partendo dal primo, le parti fissano il TEM, stabilendo un incremento dei minimi tabellari mensili di 63 euro a regime al livello D1, da corrispondere in due tranches con le seguenti decorrenze: euro 30 dal 1° gennaio 2021; euro 33 dal 1° gennaio 2022. Rispetto al trattamento economico complessivo (TEC), le parti stabiliscono un incremento da 5,5 euro a 6,5 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'articolo 20

del vigente CCNL e da 3,5 euro a 4,5 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'articolo 20 del capitolo XVII. In merito alla contribuzione aziendale al fondo di previdenza complementare Fonchim è previsto un aumento dallo 0,20% allo 0,25% nel caso di copertura assicurativa per premorienza o invalidità permanente. Infine, le parti mostrano di volersi far carico della promozione del fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasie, utilizzando anche un'ora di assemblea nell'ambito delle attuali ore disponibili.

Parte normativa. Una prima materia affrontata nella parte normativa della disciplina collettiva è rappresentata dalla previsione di una successiva implementazione di linee guida riguardo alla cessione a titolo gratuito, dei riposi e delle ferie maturate, ai colleghi che debbano assistere i figli che necessitano di cure costanti. Sempre nell'ottica di favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro in favore lavoratori che ne mostrino la necessità, è prevista l'introduzione di linee guida per la regolamentazione del lavoro agile. Un'altra integrazione apportata con tale rinnovo è l'innalzamento del limite di età da 50 anni a 55 anni del lavoratore al di sopra del quale diviene obbligatorio il consenso dell'interessato per il trasferimento. Si registra l'impegno delle parti anche nell'ambito di misure di matrice più prettamente welfaristica. Infatti, all'articolo 48 è introdotta la possibilità di richiedere permessi non retribuiti anche per i lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria a termini di legge di minori stranieri non accompagnati e all'articolo 48-*bis* la possibilità di accedere alla aspettativa non retribuita, senza il limite di anzianità di due anni, per quei lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate, ai sensi della legge n. 125 del 2001. Sempre sulla stessa linea delle misure precedenti, è introdotta la possibilità per il lavoratore soggetto a grave malattia di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di massimo 12 mesi successivamente alla conservazione del posto. Si ritrovano misure con la medesima finalità riguardo il reinserimento lavorativo del lavoratore disabile, al quale verrà garantito, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi

costituzionalmente protetti e l'impegno, rivolto ad individuare le migliori soluzioni lavorative possibili attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali. Allo stesso modo deve essere letto l'impegno delle parti a garantire alle lavoratrici, rientrate da un percorso di protezione da violenza di genere, la rimodulazione dell'orario, l'ampliamento del periodo di aspettativa, l'accesso alle ferie e la possibilità di spostamento in altri stabilimenti del gruppo. Infine, in tema di salute e sicurezza viene introdotta l'assemblea annuale congiunta RLSSA e RSPP, vengono previste nuove attribuzioni ai rappresentanti dei lavoratori, per esempio, con la partecipazione alle riunioni sui mancati infortuni.

Parte obbligatoria. Rispetto alla parte obbligatoria della disciplina collettiva le parti mostrano di voler rivestire di una certa importanza il già costituito Osservatorio nazionale, il quale sarà oggetto di una sua riorganizzazione interna al fine anche di permettergli di intraprendere iniziative di sostegno congiunto del settore nei confronti delle istituzioni e dell'opinione pubblica, per il rilancio delle attività e la salvaguardia dell'occupazione. Le parti, inoltre, si mostrano particolarmente interessate a sviluppare, per via della materia prima oggetto della loro attività produttiva (il vetro), la tematica della economia circolare. Anche per raggiungere questo obiettivo si ritiene opportuno valorizzare l'Osservatorio nazionale. Sempre nell'ambito delle relazioni industriali di settore, le parti individuano tra le materie che dovranno essere maggiormente attenzionate la definizione di modalità di staffetta intergenerazionale e, nelle imprese con almeno 70 dipendenti, la condivisione con la Rsu delle informazioni relative alle attività date in appalto. Le parti prevedono anche una serie di integrazioni relativamente alla materia della formazione, indicando tra le finalità della commissione paritetica per la formazione professionale anche la condivisione di piani formativi di settore o di comparto. Inoltre, si impegnano a monitorare ed indirizzare la corretta attuazione dell'istituto dell'investimento per la formazione, in base al quale si prevede l'utilizzazione di 1,5 giornate di riposo per lo

svolgimento di percorsi formativi per ogni lavoratore, con interventi appropriati ai rispettivi livelli aziendali e territoriali, quando necessari. Le parti del rinnovo agiscono infine anche sulla materia dell'inquadramento del personale prevedendo la possibilità che le direzioni aziendali e le Rsu segnalino all'Osservatorio nazionale l'emersione di figure professionali caratterizzate da polifunzionalità e polivalenza. Al fine di favorire l'emersione di queste nuove figure si prevede la costituzione di una commissione paritetica *ad hoc*, la quale si potrà servire anche di buone pratiche di regolamentazione aziendale.

4.7. CCNL gomma-plastica – Federazione Gomma e plastica (16 settembre 2020)

Parte economica. All'interno del rinnovo le parti introducono, coerentemente con quanto previsto dal Patto della fabbrica (*supra*, parte I, capitolo I, § 2), la definizione del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC). In riferimento a quest'ultimo, le parti hanno individuato gli elementi economici che lo definiscono, affiancando al TEM stesso gli scatti di anzianità, l'indennità sostitutiva del premio di risultato, le maggiorazioni e altre voci similari, l'indennità contrattuali e la contribuzione ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza integrativa. Nello specifico, l'intesa prevede poi un aumento retributivo medio sui minimi (TEM) di 63 euro, con una distribuzione su due tranche: la prima, di 32 euro, sarà corrisposta dal 1° gennaio del 2021, mentre la seconda, di 31 euro, avrà effetto dal 1° gennaio 2022. Sempre sul piano economico, ulteriori aspetti riguardano l'indennità per lavoro notturno, che sarà proporzionata all'effettiva prestazione e l'indennità sostitutiva del premio di risultato, la quale sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei 3 anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

Parte normativa. Dal punto di vista normativo la disciplina collettiva riserva innanzitutto la possibilità alla contrattazione di secondo livello di definire percentuali diverse di recupero delle ore di straordinario, rispetto a quanto attualmente previsto a livello nazionale in materia di banca delle ore. Per quanto riguarda il tema della conciliazione vita-lavoro le parti introducono le linee guida per l'istituzione delle banche delle ore solidale, riconoscono i permessi per i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA, prevedono la programmazione dei permessi derivanti dalla legge n. 104 del 1992 su base mensile. Inoltre, è reso possibile ai lavoratori con patologie oncologiche e degenerative la trasformazione in lavoro a tempo parziale del proprio orario di lavoro e l'accesso ad una aspettativa non retribuita per la malattia della durata di 10 mesi. Infine, relativamente al tema della formazione, è istituita la figura del delegato alla formazione, per le aziende con più di 50 dipendenti, mentre, rispetto al tema appalti, è introdotto l'obbligo per le aziende di informare la Rsu in merito alla natura, ai contenuti, agli obiettivi, alle prescrizioni di sicurezza e al relativo CCNL applicato dalle attività conferite in appalto.

Parte obbligatoria. Si prevede l'istituzione della commissione paritetica nazionale per la revisione del sistema di classificazione e inquadramento del personale e della commissione paritetica contrattuale nazionale salute sicurezza e ambiente, incaricata dell'esame congiunto e del monitoraggio di determinati argomenti specifici su questi temi e dell'attivazione di specifiche iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Infine, è istituito l'Osservatorio nazionale, composto in misura paritetica da 12 membri, incaricato di esaminare le tematiche relative alla politica industriale, alle politiche per l'occupazione e per la crescita e l'internazionalizzazione, per l'innovazione e per la sostenibilità ambientale e sociale.

4.8 CCNL ortofrutta – *Fruitimprese* (20 novembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo dispone un aumento salariale al livello VI pari a 68 euro diviso in quattro tranches: 10 euro da dicembre 2020, 20 euro da dicembre 2021, 20 euro da dicembre 2022 e 18 euro da dicembre 2023.

Parte normativa. Un primo elemento trattato all'interno della parte normativa del rinnovo è costituito dalle iniziative a contrasto delle molestie sessuali, del mobbing e delle violenze di genere. Nello specifico, le parti recepiscono con la lettera *c* dell'articolo 17 quanto definito dalle disposizioni di legge *ex* articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015, che disciplina il congedo per le donne vittime di violenza di genere. Le parti prevedono che, per motivi connessi al percorso di protezione e per un periodo massimo di sei mesi, le lavoratrici, anche assunte a tempo determinato, possano usufruire di un congedo frazionabile anche su base giornaliera. Un altro intervento di tipo normativo insiste sulla disciplina del mercato del lavoro. Nello specifico è riconosciuta ai lavoratori assunti a tempo determinato che abbiano svolto almeno 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore svolte, il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale. Sempre in questo ambito le parti inseriscono delle specifiche disposizioni in merito al diritto di riassunzione dei lavoratori stagionali. Il rinnovo prevede delle novità anche per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro attraverso la specificazione, contenuta nell'articolo 57, che la contrattazione di secondo livello possa regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità e premio di produzione in ore di permessi per assistere i familiari non autosufficienti. Ulteriori interventi contenuti nella parte normativa riguardano la formazione continua e la cessione solidale di ferie. In primo luogo, all'articolo 66 viene specificato che le quote di orario dedicate alla formazione continua possano essere definite alternativamente da accordi aziendali e accordi di bacino. In secondo luogo, è recepita nell'accordo la disciplina contenuta nell'articolo 24 del

decreto legislativo n. 151 del 2015, specificando che il lavoratore è tenuto a cedere fino ad un massimo di 10 giorni di ferie ad un altro lavoratore che ne sia bisognoso per motivi di assistenza a parenti affetti da grave malattia o per il sostenimento di cure di medesima natura. Si rileva anche una integrazione della disciplina collettiva relativa alla salute e sicurezza attraverso il riferimento anche all'articolo 28, commi 1 e 1-*bis*, relativo alle patologie da stress da lavoro correlato.

Parte obbligatoria. Non sono previsti particolari impegni reciproci se non quelli contenuti nell'articolo 3 in merito alle procedure di rinnovo del CCNL. Nello specifico si prevede che, una volta inviata la disdetta, con un anticipo di 6 mesi prima della scadenza, per evitare il rinnovo automatico dell'accordo, le parti si dovranno trovare entro tre mesi dalla scadenza del contratto per avviare la negoziazione.

4.9. CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici – Agci-Agrital, Confcooperative-FedagriPesca, Lega-coop-Agroalimentare (2 dicembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo introduce, innanzitutto, un aumento salariale automatico per mancata contrattazione di secondo livello pari a 21,90 euro, su 12 mensilità, per i lavoratori inquadrati nel VI livello. In secondo luogo, è previsto un aumento della quota contributiva mensile delle aziende al fondo di assistenza sanitaria integrativa (Filcoop) da 10 a 12 euro per ogni lavoratore, oltre che un impegno delle parti ad informare i propri lavoratori rispetto alle potenzialità del Fondo Previdenza cooperativa. Centrale all'interno della parte economica del rinnovo è però la definizione del trattamento economico minimo (TEC) e del trattamento economico complessivo (TEM), composto dai minimi tabellari più una serie di voci relative alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa, alla retribuzione variabile e a varie indennità. Rispetto alla definizione dei minimi tabellari, è previsto

un aumento salariale minimo pari a 61,31 euro. Sono da segnalare anche altre due voci retributive: l'incremento aggiuntivo della retribuzione (pari ad un valore minimo di 25,55 euro) e l'elemento distinto della retribuzione da erogare nella misura di 20 euro lordi in favore di quei lavoratori che non possono accedere alle prestazioni riconosciute dalla bilateralità per mancata adesione dell'azienda.

Parte normativa. Il primo intervento che si registra all'interno della parte normativa della disciplina collettiva è costituito dall'istituzione in tutte le aziende di una giornata nella quale svolgere una specifica iniziativa sul tema della salute e sicurezza. Inoltre, è prevista l'organizzazione di un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP delle diverse aziende operanti stabilmente all'interno di un sito produttivo. Un secondo intervento è costituito dalle integrazioni apportate all'articolo 12 dedicato alla difesa della dignità della persona. In questo articolo le parti recepiscono innanzitutto l'accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra Agci, Confcoopertive, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil. Più nello specifico sono introdotte le linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing che sono dirette a far sì che l'intenzione delle parti a voler contrastare pratiche discriminatorie sia concretizzata a livello aziendale attraverso l'adozione della dichiarazione di impegno alla lotta delle molestie sul luogo di lavoro e l'organizzazione di percorsi formativi *ad hoc*. Rispetto alla gestione delle differenti tipologie contrattuali all'interno dell'impresa, si prevede l'inserimento del diritto di precedenza nel passaggio da lavoro a tempo parziale a tempo pieno per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei propri rapporti. Un altro capitolo importante contenuto nella parte normativa del rinnovo è costituito dalle modifiche introdotte in merito al lavoro agile. Nello specifico, all'articolo 21 è definita una regolamentazione di base, che può essere implementata dalla contrattazione aziendale, recante indicazioni in merito al luogo dello

svolgimento della prestazione e all'orario di lavoro. Rispetto a quest'ultimo le parti definiscono come limite invalicabile la durata dell'orario settimanale e giornaliero contrattualmente previsto, auspicando però una modulazione dello stesso attraverso la contrattazione di secondo livello. Inoltre, viene ribadito l'obbligo in capo al datore di lavoro di farsi carico della strumentazione tecnologica, della formazione del lavoratore e della comunicazione allo stesso dei rischi generali e specifici di questa modalità di svolgimento della prestazione. È da segnalare il riconoscimento in capo a tutti i lavoratori all'articolo 28-*quinques* del diritto alla disconnessione, il quale si esplica nella possibilità del lavoratore a scollegarsi dalla strumentazione tecnologica al di fuori dell'orario di lavoro. Infine, rispetto alle discipline in materia di conciliazione vita-lavoro, è da segnalare innanzitutto l'estensione fino a 9 mesi del periodo di esenzione dal lavoro notturno per la lavoratrice madre a partire dai 3 anni del figlio e in second'ordine l'incremento del congedo di paternità da 1 a 2 giorni. Infine, è da evidenziare anche l'introduzione della possibilità per la lavoratrice madre o il lavoratore padre di usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi. Sempre nell'ambito della conciliazione vita-lavoro è da inserire l'introduzione del diritto di richiedere fino a due mezze giornate all'anno per l'assistenza di genitori anziani. Sono infine da segnalare due ulteriori misure volte a migliorare il benessere dei lavoratori: l'inserimento della disciplina della cessione a titolo gratuito di ferie e permessi e il diritto al trasferimento in altra sede aziendale per il dipendente vittima di una violenza di genere.

Parte obbligatoria. In linea con quanto definito all'interno del rinnovo del CCNL per l'industria alimentare è previsto che i contratti di secondo livello siano prorogati di un anno e che comunque non si possa negoziare, nella contrattazione successiva, un premio di risultato che abbia, nel primo anno di decorrenza, un valore superiore a quello definito nell'ultimo anno di vigenza del precedente. Inoltre, le parti mostrano la loro volontà ad investire

su modelli di partecipazione organizzativa al fine di perseguire il modello dell'economica della partecipazione, indicata dalle parti come soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Sempre nella parte obbligatoria della disciplina collettiva, le organizzazioni firmatarie, consapevoli dell'importanza di diffondere la formazione al fine di valorizzare le competenze professionali del settore e affrontare ben equipaggiati le sfide offerte dalle trasformazioni tecnologiche, riconoscono la necessità di valorizzare le differenti modalità (per esempio *e-learning*, *action learning*, affiancamento in modalità non produttiva) e pratiche (per esempio i percorsi di alternanza scuola-lavoro, collaborazioni con ITS) formative. Inoltre, le imprese si impegnano a garantire ai lavoratori non coinvolti in percorsi formativi specifici l'accesso a corsi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali linguistiche, digitali e informatiche, oltre che alla loro certificazione. In tema di appalto si ritrova poi l'impegno della parte datoriale a far sì che le aziende associate prevedano l'applicazione dei CCNL del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Infine, è necessario evidenziare l'impegno a costituire entro giugno 2021 una commissione paritetica tecnica per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal sistema di classificazione e inquadramento del personale presente nell'attuale versione contrattuale. Per svolgere la valutazione della professionalità le parti analizzeranno le competenze tecniche specifiche, le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità e la responsabilità gerarchica. Nella realizzazione di questa attività di aggiornamento, da concludere entro il maggio del 2023, la commissione potrà servirsi dell'analisi di buone pratiche a livello aziendale.

4.10. CCNL per l'industria alimentare – Federalimentare, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzucchero (31 luglio 2020)

Parte economica. Il rinnovo ha rappresentato un terreno di scontro rilevante all'interno del panorama delle relazioni industriali italiane. La sottoscrizione dell'intesa di rinnovo è avvenuta in più fasi e senza che Federalimentare svolgesse il ruolo di rappresentanza che le è proprio. Uno degli elementi di maggiore scontro è stato costituito dal trattamento economico. Innanzitutto, viene prevista la definizione delle voci del TEM e del TEC, in attuazione del Patto della fabbrica. Nella prima voce rientrano l'ex indennità di contingenza e ovviamente i minimi tabellari che registrano un aumento salariale medio di 119 euro, al quale deve essere affiancato l'incremento aggiuntivo della retribuzione (pari a 22 euro per ogni punto di incremento). Il TEM varierà in base all'andamento dell'IPCA. Inoltre, le parti riconoscono un trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello pari mediamente a 30 euro mensili. All'interno del TEC si ritrovano invece tutte le voci connesse principalmente alla previdenza complementare, alla assistenza sanitaria integrativa e alla bilateralità. In particolare, rispetto a quest'ultima, è introdotto l'obbligo in capo alle aziende non aderenti alla bilateralità il versamento di 20 euro lordi mensili in favore dei propri lavoratori. Inoltre, è previsto che tutte le aziende, in attesa della costituzione dell'ente bilaterale di settore, versino in un'apposita sezione del Fondo Fasa un contributo di 2 euro al mese per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. Delle novità si registrano anche in materia di assistenza sanitaria integrativa rispetto alla quale il rinnovo introduce, a partire dal 1° gennaio 2022, l'innalzamento dell'importo del finanziamento da 10 a 12 euro. Le modifiche apportate a livello retributivo influiscono anche sulla durata e sul contenuto della contrattazione di secondo livello. Nello specifico, le parti, anche per rendere sostenibili gli aumenti ottenuti a livello nazionale, prevedono che i contratti di secondo livello siano prorogati

di un anno e che il valore del premio di risultato non sia superiore a quello concordato per l'ultimo anno di vigenza contrattuale.

Parte normativa. Un primo intervento delle parti da un punto di vista normativo è rappresentato dalle modifiche apportate all'articolo 20 relativo al lavoro a tempo parziale, che prevedono l'inserimento del diritto di precedenza nella possibilità di passaggio da tempo parziale a tempo pieno per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei propri rapporti. Un altro capitolo importante contenuto nella parte normativa del rinnovo è costituito dalle modifiche introdotte in merito al lavoro agile. Nello specifico, all'articolo 21-ter è definita una regolamentazione di base, che può essere implementata dalla contrattazione aziendale, recante indicazioni in merito al luogo dello svolgimento della prestazione e all'orario di lavoro. Rispetto a quest'ultimo le parti definiscono come limite invalicabile la durata dell'orario settimanale e giornaliero contrattualmente previsto auspicando però una modulazione dello stesso attraverso la contrattazione di secondo livello. Inoltre, viene ribadito l'obbligo in capo al datore di lavoro di farsi carico della strumentazione tecnologica, della formazione del lavoratore e della comunicazione allo stesso dei rischi generali e specifici di questa modalità di svolgimento della prestazione. È da segnalare il riconoscimento in capo a tutti i lavoratori all'articolo 21-quater del diritto alla disconnessione, il quale si esplica nella possibilità del lavoratore a scollegarsi dalla strumentazione tecnologica al di fuori dell'orario di lavoro. Passando alle discipline in materia di conciliazione vita-lavoro, è da segnalare innanzitutto l'estensione fino a 9 mesi del periodo di esenzione dal lavoro notturno per la lavoratrice madre a partire dai 3 anni del figlio. Inoltre, è introdotta anche la possibilità di richiedere fino a 8 ore di permesso frazionabili per l'inserimento all'asilo nido e l'innalzamento da 9 a 10 anni del limite di età del figlio per la richiesta di congedi per l'assistenza dello stesso in malattia. Seguendo una logica più solidaristica è istituita, all'articolo 46-bis, la cessione a titolo gratuito di

ferie e permessi per sostenere i lavoratori con figli entro i 14 anni di età affetti da gravi patologie.

Parte obbligatoria. Un primo impegno reciproco che le parti si assumono riguarda la lotta alla violenza di genere. Infatti, all'interno del rinnovo è rimarcata la volontà delle parti a diffondere pratiche di lotta alle discriminazioni e alle violenze di genere soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, attraverso la quale compiere attività di monitoraggio e formative nei luoghi di lavoro. Inoltre, è previsto il recepimento da parte delle imprese di dichiarazione di condanna delle molestie sul luogo di lavoro proprio per rendere capillare la lotta a questo fenomeno. Un altro impegno che le parti si assumono, ascrivibile all'area della responsabilità sociale d'impresa, è rappresentato dalla costituzione di un fondo paritetico di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazione di emergenza alimentare. Inoltre, è da segnalare l'intenzione delle organizzazioni firmatarie di scommettere sullo sviluppo di pratiche partecipative all'interno della contrattazione di secondo livello soprattutto al fine di gestire i cambiamenti economici, produttivi e tecnologici. È previsto, in aggiunta, l'inserimento del lavoro agile e della formazione tra le materie annoverate nelle pratiche di informazione e confronto. Sempre nella parte obbligatoria della disciplina collettiva, le organizzazioni firmatarie, consapevoli dell'importanza di diffondere la formazione al fine di valorizzare le competenze professionali del settore e affrontare ben equipaggiati le sfide offerte dalle trasformazioni tecnologiche, riconoscono la necessità di valorizzare le differenti modalità (per esempio *e-learning*, *action learning*, affiancamento in modalità non produttiva) e pratiche (per esempio i percorsi di alternanza scuola-lavoro, collaborazioni con ITS) formative. Nello specifico si prevede che, entro il primo semestre di ogni anno, venga organizzato un momento di confronto tra la direzione aziendale e la Rsu nel quale poter svolgere una valutazione congiunta in merito all'organizzazione, allo svolgimento e alle finalità dei percorsi formativi attivi in azienda. Inoltre, le imprese si impegnano a garantire ai

lavoratori non coinvolti in percorsi formativi specifici l'accesso a corsi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali linguistiche, digitali e informatiche, oltre che alla loro certificazione. A corollario di questo generico impegno in favore dell'informazione è introdotto il Comitato tecnico permanente per la formazione nell'industria alimentare al quale viene affidato il compito di essere organismo di indirizzo sulle pratiche formative nel settore, di interloquire tra Fondimpresa e le aziende e di monitorare lo sviluppo delle attività. Tra i molteplici impegni richiamati nel rinnovo, si ritrova anche quello della parte datoriale a far sì che le aziende associate prevedano l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative in caso di appalto. Infine, è necessario evidenziare l'impegno a costituire entro giugno 2021 una commissione paritetica tecnica per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal sistema di classificazione e inquadramento del personale presente nell'attuale versione contrattuale. Per svolgere la valutazione della professionalità le parti analizzeranno le competenze tecniche specifiche, le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità e la responsabilità gerarchica. Per svolgere questa attività di aggiornamento, da concludere entro il 2023, la commissione potrà servirsi dell'analisi di buone pratiche a livello aziendale.

5. Costruzioni. Il settore merceologico abbinato al codice Ateco F è uno degli ambiti che è stato meno toccato dalla tornata di rinnovi contrattuali. Nello specifico si registrano solamente i rinnovi del CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini e del CCNL del personale delle fabbricerie, il quale si distingue per la particolarità delle attività che copre e per le organizzazioni sindacali firmatarie.

Tabella 3 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore F: COSTRUZIONI		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL del personale delle Fabbricerie (codice Ateco 43)	Associazione fabbricere italiane, Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl	08.01.2020
CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini (codici Ateco 42, 43)	Anaepa Confartigianato edilizia, Cna costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai edilizia, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	30.01.2020

5.1. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini – Anaepa Confartigianato edilizia, Cna costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai edilizia (30 gennaio 2020)

Parte economica. L'accordo congloba gli importi di AFAC (Acconto futuri aumenti contrattuali) previsti dall'accordo del 16 ottobre 2014 e in erogazione dal 1° aprile 2017, nella retribuzione tabellare base, a decorrere dal 1° febbraio 2020. Inoltre, è previsto che l'aumento salariale effettivo venga erogato in due tranches salariali: una prima a marzo 2021 e una seconda a gennaio 2022, che inciderà con aumenti solo sul 2° livello, con l'obiettivo di omogeneizzare i livelli retributivi. L'aumento complessivo sul 2° livello è pari a 40 euro. L'accordo di rinnovo porta inoltre ad un aumento della quota versata alla previdenza complementare: il contributo primario al Fondo Prevedi viene incrementato, a partire dal 1° marzo 2020, di una quota che varia da 2 a 4,10 euro a seconda del livello al quale è inquadrato il lavoratore. Per un operaio comune (parametro 100) l'aumento è di 2 euro, per giungere a un totale di 100 euro.

Parte normativa. Non sono presenti nel rinnovo novità sul piano normativo.

Parte obbligatoria. L'accordo completa un ampio percorso di rinnovo iniziato con la sottoscrizione del protocollo sul welfare contrattuale del 31 gennaio 2019 e del protocollo sugli enti bilaterali nazionali del 20 maggio 2019. Entrambi questi protocolli sono recepiti integralmente nell'accordo di rinnovo. Le parti concordano inoltre sulla costituzione immediata di due commissioni bilaterali: una prima, denominata Commissione apprendistato e specificità, incaricata di redigere testi normativi e contrattuali su questi temi nel comparto artigiano oltre che sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro e sull'aggiornamento e implementazione dei profili professionali e della declaratoria del sistema di inquadramento del personale, e una seconda denominata Commissione revisione, semplificazione e armonizzazione normativa, che si occuperà della revisione generale dell'impianto contrattuale, adeguandolo ed integrandolo con gli accordi e i rinnovi intercorsi dall'ultima stesura contrattuale del 2008. Contestualmente a queste due nuove commissioni, viene infine costituita la commissione della bilateralità paritetica già prevista nello specifico protocollo del 20 maggio 2019.

5.2. CCNL del personale delle fabbricerie – Associazione fabbricerie italiane (8 gennaio 2020)

Parte economica. Il rinnovo prevede un aumento salariale tabellare medio del 3,6%, che decorre in tre tranches: una prima decorre per lo 0,9% dal 1° gennaio 2018, una seconda per l'1,3% dal 1° gennaio 2019 e una terza per l'1,4% dal 1° gennaio 2020. Il rinnovo prevede inoltre una specifica disposizione sul premio di risultato: riguardo tale elemento è delegato un importante ruolo alla contrattazione di secondo livello, in quanto è previsto che gli enti possano negoziare con i sindacati, a livello locale, specifici premi di risultato per il personale dipendente. Per favorire tale processo

viene previsto un aumento dello 0,3%, calcolato sulla massa salariale del 2017, delle risorse disponibili per la contrattazione di ente. Inoltre, è previsto, per gli enti di piccole dimensioni in cui non si svolga contrattazione integrativa, l'aumento dell'elemento minimo di garanzia da 20 a 25 euro dal primo gennaio 2019. Le parti potranno prevedere la destinazione di tali risorse al finanziamento di piani di welfare aziendale. Sul piano della previdenza integrativa, le parti rimangono in attesa di un riscontro dell'apposito tavolo tecnico istituito per individuare lo specifico fondo negoziale a cui destinare le risorse e avviare una specifica sezione negoziale da tenersi entro il mese di dicembre 2020.

Parte normativa. Le principali novità riguardano la conciliazione vita-lavoro e sul punto assume un ruolo centrale la contrattazione aziendale. Viene infatti delegata alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di un tetto alle giornate festive mensili da lavorare così come la possibilità di ampliare le casistiche del contratto nazionale in merito ai permessi per motivi personali. Questi ultimi sono oggetto di una specifica nuova regolamentazione, all'interno dell'ultimo rinnovo, che introduce le possibilità di fruizione oraria ed è corredato da un apposito regolamento, allegato al contratto, che prevede motivi e giustificativi richiesti e le modalità flessibili per la presentazione della domanda degli stessi. Un'ulteriore novità riguarda la regolamentazione delle assenze per visite mediche, che viene introdotta in questa tornata contrattuale. Nel caso in cui queste durino per l'intera giornata, viene previsto che, qualora sussistano specifiche condizioni, l'assenza del dipendente si debba considerare al pari dell'assenza per malattia. Nel caso in cui invece le assenze durino poche ore (e non tutta la giornata), la mancata prestazione dovrà essere coperta mediante l'utilizzo dei permessi retribuiti o l'istituto della banca delle ore.

Parte obbligatoria. Le parti ribadiscono la centralità del livello aziendale per portare avanti le negoziazioni. In questi termini, viene inserita una specifica dichiarazione congiunta, che evidenzia la necessità, per i futuri rinnovi, di condurre un'approfondita analisi

sui flussi del salario variabile, al fine di poter consentire una sempre più consapevole valutazione delle necessità aziendali. Inoltre, come segnalato nella parte economica, una parte importante del confronto tra le parti andrà dedicata allo sviluppo di specifiche soluzioni in tema di previdenza complementare.

6. Trasporto e magazzinaggio. In questo ambito si registrano i rinnovi del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale e quello del CCNL per personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto. Un primo elemento da segnalare sono le differenze tra le organizzazioni sindacali firmatarie che indicano una diversa collocazione dei due CCNL all'interno dell'organigramma contrattuale delle confederazioni. È da segnalare una particolarità del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale, negoziato dalle organizzazioni sindacali del settore dei trasporti, che presenta una disciplina molto differenziata in base alle molteplici e differenti attività che lo stesso rappresenta.

Tabella 4 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore H: TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto (codice <i>Ateco 53</i>)	Fise Assoposte, Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste	14.07.2020
CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale (codici <i>Ateco 50, 52</i>)	Confitarma, Assoarmatori, Assorimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti	16.12.2020

6.1. CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale – Confitarma, Assoarmatori, Assorimorchiatori (16 dicembre 2020)

Parte economica. L'accordo interviene sia sull'aumento dei minimi retributivi sia sull'introduzione di un importo *una tantum* a rimborso della vacanza contrattuale. È necessario sottolineare che tutta la disciplina collettiva risulta essere fortemente differenziata al proprio interno tra quanto disposto per il personale marittimo e quello di terra. A livello generale è quindi possibile registrare un aumento salariale complessivo pari al 6%, calcolato sul minimo tabellare della scala parametrica. Al fine di indicare in maniera più chiara questo aumento pari al 6% complessivo è possibile osservare l'aumento minimo previsto per il primo livello del personale di terra corrispondente a 80 euro distribuiti in tre anni. Inoltre, viene deciso che la copertura del periodo di vacanza contrattuale corrisponda mediamente a 750 euro totali, erogati in tre tranches: marzo 2021, ottobre 2021, gennaio 2022. È da segnalare l'enorme frammentarietà di tale disciplina, soprattutto per il personale marittimo, la quale mostra un aspetto caratterizzante di questo sistema contrattuale che mira a rappresentare attività anche molto differenti tra di loro interconnesse però all'industria armatoriale. Infine, sono da segnalare anche le integrazioni specifiche, con relativi aumenti, in merito all'indennità di vitto e di alloggio.

Parte normativa. La parte normativa del rinnovo rispecchia anch'essa l'enorme differenziazione interna di questo sistema contrattuale. Per chiarezza è necessario indicare le modifiche più rilevanti divise per sezione.

Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiore a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l o 4.000 t.s.c. Un primo aggiornamento dal punto di vista normativo in questa sezione è rappresentato dall'inserimento tra le condotte punibili in base al codice disciplinare di pratiche di razzismo e bullismo, oltre che essere aumentati gli importi delle

molte disciplinari. Inoltre, le parti, inseriscono in tutte le sezioni un articolo relativo agli effetti sul contratto in occasione di episodi di pirateria stabilendo che lo stesso continui a produrre i propri effetti anche se scaduto.

Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l. È da segnalare in questa sezione l'aggiornamento completo del codice di infrazioni disciplinari e sanzionatorie. Inoltre, con l'introduzione dell'articolo 30-bis, è innovata la disciplina della conservazione del posto di lavoro in caso di malattia di lunga durata. Nello specifico si riconosce in capo al lavoratore il diritto alla conservazione fino a 240 giorni di assenza consecutivi, oppure fino a 300 di assenza non consecutivi ovvero fino a 540 giorni in caso di malattie fortemente invalidanti (per esempio neoplasie, trapianti di organi ecc.). Questi termini devono essere calcolati all'interno di un triennio.

Sezione per il personale di terra – uffici e terminal delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato. In questa sezione è da segnalare un limitato ma non trascurabile aggiornamento del sistema di classificazione e inquadramento del personale. Inoltre, viene modificata la disciplina della gestione delle ferie prevedendo maggiore flessibilità organizzativa in capo alla parte datoriale bilanciata dal riconoscimento del diritto al rimborso spese in caso di spostamento di ferie già programmate oppure nei casi di richiamo del lavoratore prima del termine delle ferie. Sono introdotte delle novità anche per quanto riguarda le forme di conciliazione vita-lavoro. Nello specifico, in materia di diritto allo studio, è riconosciuto un permesso di 4 giorni per il sostenimento di un esame universitario e di 7 giorni per altre tipologie di sessione di esame. Inoltre, nell'ambito delle misure a sostegno della genitorialità, viene riconosciuto un giorno di permesso all'anno a ciascun lavoratore avente un figlio di età inferiore ai 3 anni e, in aggiunta, 8 ore di permesso retribuito per nascita del figlio o decesso di un parente fino al secondo grado e 20 ore di permesso retribuito per sostenere visite specialistiche. È inoltre prevista un importante

aggiornamento rispetto a quanto disposto dall'articolo 26 (trattamento in caso di malattia e infortunio) con la possibilità della contrattazione aziendale di prevedere trattamenti di miglior favore. Secondo la stessa logica è aggiornata la disciplina del lavoro a tempo parziale e del contratto di apprendistato (I, II, III livello) in base alla normativa nazionale più recente.

Parte obbligatoria. Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiore a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l o 4.000 t.s.c. Innanzitutto in questa sezione, è necessario sottolineare l'introduzione di una delega alla contrattazione di secondo livello per la definizione di diverse forme di articolazione dell'orario di lavoro a livello aziendale, oltre che per la definizione di soluzioni alternative in caso di assenza di alloggi a bordo. Sempre relativamente allo spazio riservato alla contrattazione di secondo livello è delegato a questo livello l'aggiornamento del regolamento di bordo per il personale di coperta e di macchina, il tutto facilitato dall'azione di coordinamento di un comitato tecnico paritetico costituito *ad hoc*. Al contempo, le parti ribadiscono con una dichiarazione congiunta l'inutilizzabilità della contrattazione di secondo livello che esorbiti le competenze definite dall'articolo 87 per l'attribuzione di obblighi e diritti. Un ulteriore impegno assunto dalle parti è quello di costituire uno specifico tavolo tecnico per l'aggiornamento del verbale di accordo del 27 gennaio 2000 relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori a bordo.

Sezione per l'imbarco dei comandanti e direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l. dell'armamento nazionale. Allo stesso modo, anche in questa sezione le parti riconoscono uno spazio importante alla contrattazione di secondo livello riconoscendole la prerogativa di definire una durata massima superiore del contratto di arruolamento a viaggio rispetto ai 4 mesi definiti dal CCNL. Inoltre, è riconosciuta alla contrattazione aziendale lo spazio per poter prevedere una diversa

corresponsione dei vari istituti economici di cui alla presente sezione.

Sezione per l'imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri. Anche in questa sezione la contrattazione aziendale viene valorizzata attraverso l'affidamento alla stessa della definizione delle modalità di fruizione dei riposi compensativi nei quali verranno trasformate le ore di lavoro straordinario.

6.2. CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto – Fise Assoposte (14 luglio 2020)

Parte economica. Innanzitutto, le parti definiscono gli aumenti salariali per l'anno 2021, indicando un incremento salariale mensile medio pari a 50 euro suddiviso in tre tranches: 12 euro da settembre 2020, 10 euro da giugno 2021, 25 da dicembre 2021. Inoltre, viene stabilita l'erogazione di un contributo *una tantum*, pari a 200 euro lordi per il terzo livello e corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensile quanti sono i mesi di servizio effettivo. Infine, è previsto l'aumento dell'indennità per il lavoro notturno nella misura di 1,81 euro per ogni ora lavorata, comprensivo nell'incidenza nel trattamento per ferie, festività e mensilità aggiuntive. Allo stesso modo, dal 1° giugno 2021 è elevata l'indennità di mensa da 4 a 5 euro per ogni giornata di effettiva prestazione. Inoltre, è riconosciuta una indennità sostitutiva del vestiario di 12,91 euro per ogni giornata effettiva.

Parte normativa. Un primo intervento si registra all'articolo 3 (modalità di assunzione) nel quale sono inserite alcune precisazioni degli adempimenti da fare al momento dell'assunzione. Un ulteriore intervento relativo a questa componente della disciplina è rappresentato, anche per ragioni connesse all'attività di settore, dall'aggiornamento della disciplina della clausola sociale in caso di cessazione di appalto. Le novità più rilevanti si registrano nell'innalzamento del tempo di preavviso in caso di cessazione

dell'appalto (da 15 a 30 giorni), nel diritto in capo ai lavoratori assunti a tempo determinato nel vedere il proprio rapporto continuare anche in caso di cessazione dell'appalto e nell'introduzione dell'obbligo in capo all'impresa uscente di consegnare tutti i documenti necessari ai fini dell'assunzione dei lavoratori che ne abbiano diritto. Un importante intervento relativo alla disciplina normativa è rappresentato dalle modifiche all'articolo 9, dedicato alla disciplina del lavoro a tempo parziale. Nello specifico, è prevista la possibilità di attivare dei rapporti a tempo parziale a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 81 del 2015. Inoltre, è disciplinato lo svolgimento del lavoro supplementare in queste tipologie di rapporti. In particolare, si fissa come limite l'orario a tempo pieno settimanale e, come limite massimo annuale, il monte ore pro capite pari al 35% dell'orario su base annua. In caso contrario sono previste delle maggiorazioni crescenti. Un ulteriore intervento relativo alla disciplina del rapporto a tempo parziale è costituito dal recepimento dell'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2015, attraverso l'inserimento della possibilità di prevedere delle clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relativamente alla sua durata. È precisato che la clausola elastica possa essere revocata su volere del lavoratore affetto da gravi patologie o con un figlio minore di anni 13 o portatore di disabilità. Infine, viene stabilito che il minimo settimanale non possa essere inferiore a 16 ore ovvero 28 ore su base mensile e 300 ore su base annuale. Un altro intervento di questo tipo si registra in merito all'articolo 10 dedicato ai contratti a termine per i quali è stabilito, recependo le indicazioni contenute all'interno del c.d. decreto dignità, che si possa prorogare il contratto solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, all'interno dei quali è possibile apportare quattro proroghe. Più corposo è l'intervento delle parti nella definizione della disciplina del lavoro stagionale, il quale, come noto, sfugge alle restrizioni del c.d. decreto dignità. Nello specifico, si prevede che l'attività stagionale possa prevedersi nelle località con maggiori flussi

stagionali nel periodo maggio-settembre e, per tutto il territorio nazionale, nel periodo 15 novembre-15 gennaio. A livello aziendale sarà però possibile definire una diversa collocazione temporale. Come forma di bilanciamento a questa disciplina è regolamentato il diritto di precedenza, esercitabile in un anno, in capo al lavoratore assunto a tempo determinato per nuovi rapporti del medesimo tipo. Inoltre, è previsto un diritto di precedenza, esercitabile in 6 mesi, anche per le posizioni a tempo indeterminato a favore del lavoratore che abbia svolto una prestazione compatibile per un periodo superiore ai 6 mesi. Si trova una integrazione anche in materia di lavoro straordinario nei giorni festivi. È infatti integrato l'articolo 22 con l'inserimento dell'obbligo di svolgimento della prestazione nelle giornate festive e domenicali nel caso di comprovate esigenze produttive. È inoltre precisato che, nel limite massimo di 10 giornate all'anno per dipendente, serva prediligere un criterio di volontarietà e di rotazione nella scelta dei lavoratori soggetti a questo obbligo. Un ulteriore intervento non trascurabile è quello relativo all'aggiornamento del sistema di classificazione e inquadramento del personale. Nello specifico le parti introducono un nuovo livello (terzo livello super, dedicato ad operai specializzati ed autisti che svolgano anche attività di scarico) e aggiornano i rimanenti con alcune precisazioni di tipo mansionario. È da segnalare infine l'introduzione di un nuovo articolo in base al quale le imprese sono tenute a farsi carico di tutti i costi connessi all'acquisizione della patente C ed E per i dipendenti non in prova.

Parte obbligatoria. Innanzitutto, le parti nel rinnovo agiscono sulle procedure di informazione e consultazione all'interno del sistema di relazioni sindacali. Nello specifico, si integra la disciplina prevedendo che il confronto, strutturato su tre livelli (nazionale, territoriale/aziendale, di gruppo), debba essere condotto con cadenza semestrale (e non più annuale) e che inoltre, per quanto riguarda il livello nazionale, debba riguardare anche le politiche inclusive. Sempre in merito alle integrazioni apportate al sistema di relazioni sindacali è regolamentata, all'articolo 2, la procedura

di conciliazione in sede sindacale *ex* articolo 412-*ter* c.p.c. per la quale è stabilito che la conciliazione possa avvenire in sede sindacale alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza di Fise-Assoposte e delle organizzazioni sindacali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Infine, è precisato che si debba riprendere l'articolo 34 del CCNL, relativo alle indennità integrative, per la definizione delle risorse economiche destinate alla contrattazione di secondo livello. La contrattazione di secondo livello è anche richiamata all'articolo 32, nel quale le parti si impegnano a contrastare le assenze brevi e reiterate anche attraverso specifiche intese che impieghino in questo senso le risorse previste dall'articolo 34. In ogni caso dovranno essere esclusi dalla penalizzazione i ricoveri ospedalieri brevi e gli eventi di malattia certificati con prognosi non inferiore ai 7 giorni. Le parti, inoltre, prevedono, la costituzione di una commissione nazionale paritetica che si riunirà di norma annualmente per esaminare l'andamento dell'occupazione femminile e proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di valutare e rimuovere eventuali ostacoli. Un ulteriore impegno ascrivibile alla medesima tipologia è costituito dal recepimento dell'accordo-quadro interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, oltre che l'impegno assunto dalla parte datoriale a far sì che ogni impresa associata sottoscriva la dichiarazione di condanna delle violenze nei luoghi di lavoro. Infine, è da segnalare la specificazione di adempimenti in caso di sciopero. In particolare, si prevede che le imprese erogatrici siano tenute a dare comunicazione agli utenti almeno 5 giorni prima l'inizio dello sciopero delle modalità di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero oltre che rendere nota la piena ripresa delle attività.

7. Sanità e assistenza sociale. La tornata di rinnovi contrattuali nel 2020 ha visto nell'ambito socio-sanitario l'apertura di tavoli negoziali molto importanti soprattutto per la copertura dei CCNL che sono stati rinnovati, ma anche per il tempo intercorso, in

alcuni casi, dai precedenti rinnovi. Nello specifico, tra i contratti rinnovati che insistono su questo ambito (si veda la *Tabella 5*), è necessario evidenziare il rinnovo del CCNL sanità privata sottoscritto tra Aris, Aiop e le OO.SS. dopo 14 anni dalla sua scadenza. Questo ambito è inoltre da analizzare in maniera specifica proprio a causa del contesto nel quale questi rinnovi sono avvenuti. La pandemia ha sicuramente centralizzato nel dibattito pubblico il tema della salute e più precisamente il lavoro di cura e di assistenza. Questo contesto emergenziale ha quindi giocato un ruolo da protagonista nelle dinamiche negoziali.

Tabella 5 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore Q: SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario e educativo – Uneba <i>(codici Ateco 85, 87, 88, 94)</i>	Uneba, Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Fp-Cisl, Uiltucs-Uil, Uil-Fpl	14.02.2020
CCNL per il personale dipendente dalla Croce Rossa Italiana enti del terzo settore, organizzazioni di volontariato e fondazioni <i>(codice Ateco 86)</i>	Croce Rossa Italiana, Fp-Cgil, Uil-Fpl, Cisl-Fp	27.05.2020
CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris <i>(codice Ateco 86)</i>	Aiop, Aris, Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl	08.10.2020

7.1. CCNL servizi socioassistenziali – Uneba (14 febbraio 2020). Il presente rinnovo rappresenta l'occasione per le parti di definire un testo consolidato del CCNL. Il contratto è relativo al triennio giuridico 2017/2019 ma risulta in vigore dal 1° gennaio 2020. Per tali ragioni verranno sottolineati gli aspetti più innovativi contenuti all'interno del testo del CCNL.

Parte economica. L'accordo stabilisce un aumento salariale medio pari a 50 euro a regime sul livello 4s per 14 mensilità diviso in due tranches: 20 euro sul salario tabellare al 1° gennaio 2020, 30 euro sul salario tabellare al 1° dicembre 2020. Si realizza così un incremento superiore al 5% a regime su base annua. Le parti stabiliscono che, in aggiunta alla retribuzione sopra definita, venga erogato un istituto retributivo denominato elemento di garanzia pari a 30 euro mensili, suddiviso in due parti (20 euro più 10 euro). Tale somma sarà esigibile solo a seguito di apposito accordo di secondo livello che dovrà intervenire entro il 31 dicembre 2021 e che potrà definirne le modalità, i tempi e le condizioni di erogazione della somma, utili anche ai fini della produttività assoggettabile agli sgravi fiscali e contributivi. Se invece non intercorrerà questo accordo, scatterà la clausola di garanzia che porterà l'erogazione solo della quota A (20 euro) come aumento tabellare. Inoltre, viene incrementata di 2 euro (divisi tra datore di lavoro e lavoratore) l'attuale quota di finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa, portandola a 7 euro complessivi. È prevista, inoltre, l'erogazione di una quota economica *una tantum* pari a 100 euro (sul livello 4s e riparametrata su tutti i livelli) nel mese di febbraio 2021.

Parte normativa. Una prima materia inserita all'interno della parte normativa della disciplina collettiva è costituita dalla regolamentazione della disciplina dell'assistenza domiciliare. Il contratto norma le modalità organizzative del rapporto di lavoro dei neoassunti dedicati esplicitamente a questo servizio, dando garanzie sulla retribuzione, sul conteggio degli spostamenti fra gli utenti come orario di lavoro, sulla priorità di trasformazione di eventuali

rapporti di lavoro a tempo parziale a tempo pieno. Un importante intervento delle parti si registra anche in merito alla flessibilità dell'orario di lavoro. Nello specifico il nuovo contratto estende la possibilità di fruire della banca delle ore anche per intere giornate e non più solo per frazioni orarie. È inoltre introdotta un'evoluzione dello strumento della banca delle ore: la banca etica solidale. Le parti istituiscono in via sperimentale questo istituto, dando la possibilità a chi si dovesse trovare in una situazione di difficoltà causata dalla necessità di assistere figli, coniugi (o assimilati) o genitori. La banca etica solidale sarà alimentata da una giornata di ROL per ogni dipendente e dalle eventuali ferie o ore di riposo che ogni lavoratore deciderà di donare (non è definito un numero massimo di ore). Nella stessa direzione vanno anche le modifiche apportate alla regolamentazione sul lavoro a tempo parziale, laddove il CCNL indica le priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Oltre ai casi definiti dall'articolo 8, comma 4, decreto legislativo n. 81 del 2015, hanno diritto di precedenza nella trasformazione il lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente disabile, il lavoratore che ha già fatto il passaggio al lavoro a tempo parziale se intenzionato a svolgere le medesime mansioni a tempo pieno e il lavoratore che scelga il lavoro a tempo parziale in alternativa al congedo parentale e nei limiti dello stesso. Inoltre, le parti fissano dei criteri di priorità da seguire nella scelta dei rapporti da trasformare. In particolare sono inserite in ordine di preferenza le seguenti situazioni: assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva; rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino; assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore; assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni; frequenza di corsi di studio legalmente riconosciuti; particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale; frequenza di percorsi di recupero per tossicodipendenza o alcolismo. Un altro elemento

normativo sul quale le parti agiscono è rappresentato dall'integrazione dell'articolo 75 relativo ai cambi di gestione in materia di appalto. Nello specifico il rinnovo rafforza la norma contrattuale relativa ai cambi di gestione, dando maggiori garanzie in termini di mantenimento dell'occupazione, delle condizioni economiche in essere al momento del cambio e più strumenti di intervento alle rappresentanze sindacali. Infine, è da segnalare un importante intervento rispetto al tema della gestione dei contratti a termine. Nello specifico, le parti, oltre che recepire le modifiche normative incorse in questi anni (come è il caso del decreto legislativo n. 81 del 2015, modificato dalla legge n. 96 del 2018), stabiliscono che la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi, non sia esercitabile dai datori di lavoro che non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei rapporti di lavoro a termine che erano andati oltre il limite dei 24 mesi.

Parte obbligatoria. Il rinnovo amplia molto il ruolo e le responsabilità della contrattazione di secondo livello, affidando alla stessa in alcuni casi la possibilità di modulare quanto definito a livello nazionale, in altri casi il compito di definire la disciplina. Nello specifico, le materie oggetto di questa delega riguardano il livello regionale che è chiamato ad intervenire sulle erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività, sull'attuazione organizzativa dei tempi di vestizione di cui all'articolo 28, sulla materia dell'orario di lavoro (possibilità di agire sul preavviso per l'attivazione di una clausola elastica e sulla continuità di fruizione del riposo giornaliero; individuazione dei periodi di reperibilità), sui servizi con residenza in struttura, sulla mensa (fissazione del prezzo massimo per il pasto) e sull'applicazione delle nuove misure per l'assistenza domiciliare (diversa modulazione e identificazione dei destinatari). Un ulteriore elemento è rappresentato dalla regolamentazione della bilateralità. Nello specifico, si prevede di ampliare le materie oggetto dell'attività della commissione paritetica

nazionale la quale avrà anche il compito di sviluppare le tematiche della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa, oltre che di occuparsi di orari di lavoro e di monitorare la banca etica solidale. Inoltre, in merito alla disciplina degli scatti di anzianità, i quali continuano a produrre i loro effetti in termini di maturazione del diritto fino alla al 31 dicembre 2022, è costituita a livello nazionale una commissione tecnica che avrà il compito di individuare un sistema di progressioni di carriera che affianchi il meccanismo degli scatti, limitando la gestione unilaterale dei datori di lavoro di questa materia.

7.2. CCNL CRI-terzo settore (27 maggio 2020)

Parte economica. L'aumento salariale complessivo è stabilito, a regime, in 70,68 euro sul livello C3 per 13 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche e distribuiti su tre tranches di 23,56 euro sul salario tabellare alle date del 1° dicembre 2020, 1° dicembre 2021 e 1° settembre 2022. Complessivamente, si tratta di un incremento percentuale del 4,5% sul tabellare attualmente applicato al personale della Croce Rossa. Di particolare rilievo, sempre sul piano economico, la previsione di linee guida per l'istituzione, in sede di contrattazione di secondo livello, di un premio incentivante, legato alla presenza in servizio dei lavoratori, e di un premio di performance, correlato agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi. Sul punto, va rilevato anche l'impegno degli enti, espressamente indicato nel rinnovo, a mettere a disposizione strumenti di welfare contrattuale da definire e regolare in sede di contrattazione aziendale. Un esplicito impegno delle parti è inoltre previsto in tema di assistenza sanitaria e previdenza integrativa: è segnalato infatti l'avvio di un percorso condiviso delle parti per individuare le modalità di attivazione della sanità integrativa e un fondo di previdenza complementare di settore. Un'ultima novità sul piano economico riguarda infine la definizione di indennità specifiche quali quelle di disagio, quelle per rischio radiazioni e rischi per missioni

all'estero e la specifica indennità di flessibilità che viene stabilita per ogni giornata di effettivo lavoro di assistenza domiciliare, per il personale coinvolto in tali attività.

Parte normativa. Le novità sul piano normativo sono variamente articolate e vertono in primo luogo sul piano della conciliazione vita-lavoro. In questa area rientrano le specifiche disposizioni che prevedono particolari permessi per visite mediche, che dovranno essere recuperati dal lavoratore e il cui numero massimo e le modalità di fruizione e recupero saranno stabilite dalla contrattazione di secondo livello. Un'ulteriore novità è rappresentata dall'esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia con riferimento a patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico-degenerative ingravescenti. Viene inoltre prevista una dettagliata regolamentazione in merito a specifiche situazioni in cui possono trovarsi i singoli lavoratori: è previsto innanzitutto un articolo specifico sul passaggio ad altre mansioni per inidoneità fisica, che distingue i casi di inidoneità totale permanente o temporanea e inidoneità parziale permanente o temporanea e regola i comportamenti che gli enti dovranno seguire per il recupero del dipendente in mansioni compatibili. Centrale è poi, in questi termini, l'impegno espresso dalle parti a implementare, con il rinnovo, una politica di *diversity management*, mirata a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità a livello culturale, etnico e di orientamento sessuale e dell'identità di genere e supportata da attività di informazione e monitoraggio le cui modalità vanno definite da parte della contrattazione di secondo livello. Sempre in quest'ottica, orientata a garantire un più ampio raggio di tutele e diritti dei lavoratori, rientrano le misure a sostegno dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (soggetti affetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica) e dei dipendenti con disabilità: le previsioni in merito comprendono la concessione di specifiche aspettative, permessi e riduzioni dell'orario di lavoro. Sul punto già citato nella parte economica, riguardante la nuova disciplina delle prestazioni di assistenza domiciliare, dal punto di vista normativo va segnalato il

riconoscimento come orario di lavoro del tempo necessario agli spostamenti tra il primo utente ed i successivi, escludendo il tempo impiegato per raggiungere il primo domicilio e quello di ritorno dal domicilio dell'ultimo utente. Con il rinnovo viene infine istituita un'articolata disciplina dell'appalto in caso di cambio di gestione, da applicarsi, attraverso una procedura rigorosamente delineata, a ogni tipologia giuridica di ente di lavoro e mirata a tutelare i livelli occupazionali.

Parte obbligatoria. Sul piano delle relazioni sindacali, è prevista la costituzione di un tavolo di raccordo per accompagnare il percorso di passaggio tra il CCNL applicato al momento della sottoscrizione e il nuovo CCNL, a tutti i livelli. Di particolare rilievo è poi la puntuale elencazione delle materie oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa: tra queste, si segnalano i criteri relativi ai sistemi di retribuzione variabile e valutazione del personale, alla ripartizione delle eventuali ulteriori risorse e alla programmazione delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento, nonché la determinazione dei premi di produttività e dei piani di welfare aziendale. Infine, sui temi dell'assistenza sanitaria e della previdenza integrativa, già citati nella parte economica, l'impegno condiviso dalle parti all'individuazione di soluzioni specifiche si declina, nel primo caso (assistenza sanitaria integrativa) nella programmazione di incontri mirati a definire percorsi e modalità di attivazione, mentre nel secondo caso (previdenza integrativa) nella costituzione di una commissione paritetica per individuare un fondo di previdenza complementare di settore.

7.3. CCNL sanità privata (8 ottobre 2020)

Parte economica. Le parti definiscono gli aumenti salariali per l'anno 2021, indicando un incremento salariale mensile medio pari a 154 euro (categoria D) e un contributo *una tantum* di 1.000 euro per tutti i lavoratori erogata in due tranches. È da sottolineare che

questo sforzo a livello retributivo dovrà essere necessariamente sostenuto attraverso la compartecipazione del 50% degli oneri di rinnovo da parte delle Regioni.

Parte normativa. Un primo elemento che contraddistingue questo rinnovo è rappresentato dalla strutturata disciplina, enunciata nel titolo IV relativo allo svolgimento del rapporto di lavoro, riguardante le misure di conciliazione vita-lavoro. All'articolo 21 è indicato uno strumento ausiliare a quello identificato all'articolo 20 (relativo alla possibilità della contrattazione di secondo livello di introdurre un orario di lavoro flessibile): la banca delle ore. Essa è intesa come luogo di accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario, le quali possono essere trasformate in ore di permesso richiedibili con un anticipo di 48 ore da parte del dipendente. Tra le misure di conciliazione vita-lavoro è possibile ritrovare all'articolo 22 quanto disposto riguardo al lavoro a tempo parziale. La norma, oltre a definire gli elementi essenziali di questa tipologia di rapporto di lavoro, indica la possibilità di stipulare con il lavoratore a tempo parziale una clausola elastica in base alla quale poter richiedere (con la maggiorazione del 15%) la variazione della collocazione o della durata della prestazione lavorativa. Inoltre, analizzando sempre questa misura, è necessario presentare i soggetti ai quali viene garantita una priorità nella trasformazione del rapporto, per comprendere appieno le sue finalità. Infatti, oltre a quanto stabilito dai commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (priorità a chi debba assistere il coniuge o i figli affetti da patologie gravi e a chi abbia un figlio convivente di età inferiore ai 13 anni), le parti prevedono che si debbano considerare prioritariamente le richieste provenienti da lavoratori che svolgano attività di assistenza del figlio con patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, di parenti fino al secondo grado affetti da grave malattia e infermità, del figlio fino ai 12 anni nel caso di genitore single, del figlio di età non superiore ai 3 anni. Inoltre, sono riconosciuti come titolari di priorità coloro che debbano sottoporsi a percorsi di recupero per tossicodipendenza e coloro che debbano partecipare a corsi di formazione e di

perfezionamento in ambito sanitario. Infine, è necessario citare la presenza all'articolo 27 di una disciplina riguardo al lavoro agile (da non confondere con il telelavoro disciplinato all'articolo 28). Con questo articolo le parti si limitano a rimandare a quanto definito dalla legge n. 81 del 2017, a specificare gli elementi essenziali dell'accordo individuale e a prevedere un apposito percorso formativo per lo *smart worker* rispetto ad obiettivi e a modalità tecniche. Nel proseguo dell'analisi dell'intesa emergono altri importanti istituti ascrivibili all'area dello sviluppo professionale del personale dipendente e al welfare contrattuale. Nello specifico è possibile notare che, nell'ottica di dare gli strumenti per la gestione delle fragilità sul luogo di lavoro e per muoversi in direzione di una maggiore responsabilità sociale d'impresa, le parti prevedano istituti come la cessione solidale delle ferie e i congedi per le donne vittime di violenza. Nel primo caso, è garantito al dipendente, il quale debba assistere in maniera costante figli o parenti fino al secondo grado affetti da patologie gravi, la possibilità di ottenere dalla banca delle ore solidale fino ad un massimo di 30 giorni annui di ferie aggiuntive, cedute da parte dei colleghi. Rispetto ai congedi riservati alle donne vittime di violenza – disciplinati all'articolo 34 e quantificati in un massimo di 90 giorni – è necessario sottolineare la presenza di uno specifico codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali (contenuto nell'allegato 1). Tale codice contiene le procedure per prevenire, ed eventualmente denunciare, gli episodi di violenza. Sempre al fine di sostenere e valorizzare i dipendenti più fragili, le parti prevedono agli articoli 34 e 35 delle misure a tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche e a sostegno dei dipendenti con disabilità. In entrambi i casi sono riconosciuti il diritto a richiedere una aspettativa non retribuita per tutta la durata del progetto di recupero, permessi giornalieri non retribuiti, il passaggio al regime di lavoro a tempo parziale e, ove possibile, la collocazione a mansioni differenti rispetto a quelle abituali. L'impegno delle parti si nota anche rispetto allo sviluppo professionale. In particolare, all'articolo 37 è istituito il Fondo per l'aggiornamento e la

riqualificazione professionale. Tale fondo è costituito mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente destinate a favorire l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo o per l'ottenimento di qualifiche professionali (per esempio OSS) o di crediti formativi ECM. Accanto a questo fondo, che rappresenta lo strumento per garantire una sorta di diritto alla formazione in capo ai lavoratori del settore, le parti prevedono gli ordinari permessi retribuiti inerenti al diritto allo studio. È doveroso individuare quelli che sono gli istituti che, pur nella loro semplicità, dimostrano il passaggio della pandemia sulla trattativa. Si ritrovano nello specifico due istituti in questo senso rappresentativi: i permessi per periodi contumaciali previsti per le malattie infettive e l'indennità per chi presti servizio all'interno di reparti di malattie infettive. Nel primo caso le parti prevedono (articolo 34) che i periodi della c.d. quarantena siano coperti da questa tipologia di permessi retribuiti mentre nel secondo caso (articolo 61) è predisposta un'indennità di 5,16 euro al giorno per il personale sanitario e di 1,03 euro al giorno per il personale ausiliario che lavori nei c.d. reparti Covid.

Parte obbligatoria. Sul piano delle relazioni sindacali, le parti si pongono i seguenti obiettivi: partecipazione, dialogo costruttivo, reciproca considerazione, comunione degli obiettivi. Per raggiungere queste finalità, l'intesa definisce una serie di strumenti tra i quali pratiche di informazione e confronto e l'istituzione di organismi paritetici. Nello specifico, all'articolo 8 viene fissato il diritto all'informazione e confronto tra le parti che si articola sui tre livelli: nazionale, regionale e aziendale. L'oggetto del confronto del primo livello è costituito dall'analisi del settore dal punto di vista economico-occupazionale, dal monitoraggio riguardo l'applicazione del CCNL e dalla gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. Al secondo livello invece è affidato – tra i molteplici compiti relativi a formazione permanente, pari opportunità e conciliazione vita-lavoro – quello di definire le linee di indirizzo per sviluppare la contrattazione aziendale decentrata. Il livello aziendale, infatti, è indicato non solo come sede di un confronto

proficuo riguardo a tematiche come l'organizzazione del lavoro e l'andamento economico ma anche come sede di contrattazione da prediligere. All'articolo 7 sono definite le materie oggetto della contrattazione aziendale decentrata, tra le quali spiccano le seguenti: i sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi aventi come obiettivo l'incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza, l'attuazione della normativa su salute e sicurezza, l'implementazione di orari flessibili e della banca delle ore. Inoltre, all'articolo 20 è indicato che la contrattazione di secondo livello possa introdurre l'orario di lavoro flessibile giornaliero, caratterizzato dalla presenza di due fasce orarie (di ingresso e di uscita) flessibili, al fine di favorire una migliore conciliazione con la vita familiare anche in relazione alle esigenze logistiche di ogni singolo dipendente. È prevista inoltre l'introduzione di alcuni organismi paritetici: il comitato unico di garanzia per le pari opportunità e il benessere di chi lavora contro le discriminazioni (previsto per le strutture con almeno 200 dipendenti) e l'organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente, il quale ha l'obiettivo di agire sugli aspetti strutturali, tecnologici e formativi per ridurre episodi di questo genere. Infine, è prevista, in attuazione degli articoli 2, 8, 10, 51 del decreto legislativo n. 81 del 2008, una rete su tre livelli (nazionale, regionale e provinciale) di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

8. Lavoro domestico e familiare. Un altro contesto nel quale la pandemia ha portato nuove sfide, in aggiunta a quelle già presenti, è stato quello dell'assistenza domiciliare a favore di famiglie e di soggetti che necessitano di una cura continua. In questo contesto il contratto di riferimento – il c.d. CCNL del lavoro domestico – è stato oggetto di una trattativa di rinnovo molto proficua, la quale ha introdotto degli elementi innovativi oltre che necessari per rispondere alle sfide alle quali questo particolare sistema contrattuale, privo di dinamiche conflittuali tradizionali, verrà chiamato.

Tabella 6 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore T: ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (codice <i>Ateco 97</i>)	Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf	08.09.2020

8.1. *CCNL lavoro domestico – Fidaldo, Domina (8 settembre 2020)*

Parte economica. Il rinnovo contrattuale prevede innanzitutto delle nuove indennità economiche e degli aumenti salariali che scatteranno in due diverse fasi (dal 1° ottobre 2020 e dal 1° gennaio 2021). In particolare, i nuovi valori saranno definiti in maniera progressiva a partire dalla retribuzione della badante convivente (livello Bs), che avrà diritto a 12 euro lordi al mese in più in busta paga. Sempre sul fronte retributivo, agli assistenti familiari conviventi che si occupano di due o più anziani non autosufficienti sarà riconosciuta una specifica indennità mensile pari a 100 euro lordi. Novità anche nell'assistenza ai bambini: dal 1° ottobre 2020 la baby-sitter sarà inquadrata in un unico livello (il livello Bs), eliminando questa figura dagli altri due livelli di inquadramento previsti nel precedente testo. Dal punto di vista retributivo è stata, anche in questo caso, introdotta un'indennità *ad hoc* per le lavoratrici che dovranno assistere minori di 6 anni: 0,70 euro lordi l'ora per le lavoratrici non conviventi, e 115,76 euro al mese per chi convive. Un altro punto relativo alla parte economica è rappresentato dall'aumento dei contributi di assistenza contrattuale che passano da 0,03 euro per ciascuna ora lavorata (0,01 euro a carico

lavoratore e 0,02 euro a carico del datore di lavoro) a 0,06 euro mantenendo invariate le proporzioni. La contribuzione verrà in parte utilizzata per finanziare una forma di welfare a vantaggio delle famiglie datrici di lavoro.

Parte normativa. Gli interventi sulla parte normativa sono molteplici. Innanzitutto, il nuovo CCNL rivisita gli articoli riferiti alla disciplina contratto individuale di lavoro (articoli 5, 6 e 7). Nello specifico all'articolo 6 si prevede la necessità di formalizzare il rapporto con specifica lettera di assunzione che contempili, a titolo non esaustivo, il livello, la mansione, l'orario di lavoro e modalità di riposo settimanale nel rispetto della fede religiosa. All'articolo 7 si disciplinano le assunzioni con contratto a termine in ottemperanza alla normativa intervenuta (c.d. decreto dignità), recependo il termine massimo di 24 mesi e inserendo, a titolo meramente esemplificativo, le possibili casuali di rinnovo necessarie per gli accordi che superino i 12 mesi. Un'ulteriore innovazione è rappresentata dall'introduzione, all'articolo 8, della disciplina del c.d. lavoro ripartito, in base al quale si prevede che un unico rapporto di lavoro venga adempiuto in solido da due lavoratori che gestiscono autonomamente lo sviluppo dello stesso. L'accordo, inoltre, introduce delle importanti novità relative all'inquadramento del personale, partendo da quello degli assistenti familiari che vengono divisi in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, in base alle conoscenze e competenze possedute in riferimento alla mansione richiesta. Viene in questo modo superata la distinzione tra colf, badanti e babysitter cercando di valorizzare il contesto all'interno del quale viene espletata la prestazione d'opera e distinguendo tra lavoratori che coadiuvano le famiglie nei lavori domestici e coloro che svolgono mansioni di cura. È introdotta inoltre la figura dell'educatore formato sempre più fondamentale nella presa in carico delle nuove esigenze emergenti. Si registra anche un impegno importante in merito alla formazione dei lavoratori a tempo indeterminato con un'anzianità di almeno 6 mesi, i quali potranno beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi

di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari, elevati a 64 ore annue di permessi retribuiti qualora il lavoratore decidesse di frequentare percorsi formativi riconosciuti e finanziati dall'ente bilaterale di settore, Ebincolf. Un ulteriore intervento delle parti è rivolto a favore di chi risulti bisognoso di un'assistenza continua da parte di una badante "notturna" o di una lavoratrice in sostituzione della titolare grazie ad un orario convenzionale per il versamento dei contributi di assistenza contrattuale che è stato concordato per le «discontinue prestazioni notturne» descritte all'articolo 10 e per le «prestazioni esclusivamente di attesa» all'articolo 11. Nel primo caso si potranno versare i contributi su 8 ore giornaliere, con un risparmio per le famiglie di 24 ore alla settimana. Nel secondo caso il versamento potrà essere calcolato su 5 ore giornaliere, con una riduzione settimanale di 36 ore. Sempre nell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro connessi a questo settore è presente un'integrazione rappresentata da un aumento del periodo di prova (a 30 giorni di lavoro effettivo) per tutti i lavoratori inquadrati nei livelli D e D Super e per tutti i lavoratori conviventi. Infine, è previsto anche un intervento all'articolo 28 relativo alle tutele delle condizioni di lavoro. Nello specifico, si prevede all'articolo 21 il riconoscimento, in base alla normativa nazionale, del congedo per donne vittime di violenza, esercitabile in misura frazionabile. Inoltre, all'articolo 28 è prevista la definizione di linee guida volte a ridurre i rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi gli strumenti telematici e robotici.

Parte obbligatoria. Il rinnovo non interviene su molti aspetti connessi alla parte obbligatoria della disciplina collettiva. È possibile sottolineare come si prevedano delle novità rispetto alla disciplina delle commissioni di conciliazione a livello territoriale che stabiliscono che il lavoratore, durante il tentativo di conciliazione, deve essere assistito da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali firmatarie il rinnovo contrattuale. In generale, probabilmente per il tipo di attività coperte dall'intesa, non si registra una disciplina sviluppata in merito alle relazioni sindacali (6 giorni

all'anno *ex* articolo 43) e neppure in merito alla contrattazione di secondo livello, la quale, in base all'articolo 49, può svilupparsi a livello regionale e provinciale solamente presso l'Ebincolf e unicamente riguardo all'indennità di vitto e alloggio e alle ore di permesso di studio e formazione.

9. Servizi di informazione e comunicazione. L'ultimo settore merceologico interessato dalla tornata di rinnovi è quello dei servizi di informazione e comunicazione. Nello specifico sono stati oggetto di rinnovo due intese, le quali si differenziano molto dalle attività che si prefiggono di regolare. Da un lato il CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo e dall'altro il CCNL telecomunicazioni vedono tra le attività coperte quelle connesse al mondo della comunicazione e si rivolgono a importanti *player* commerciali ben più strutturati rispetto a quelli rappresentati dall'altra intesa citata.

Tabella 7 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore J: SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo <i>(codici Ateco 59, 90)</i>	Agci Culturalia, Confcooperative cultura turismo sport, Culturmedia Legacoop, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.02.2020
CCNL personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione <i>(codice Ateco 61)</i>	Assotelecomunicazioni, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	12.11.2020

9.1. CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo – Agci Culturalia, Confcooperative cultura turismo sport, Culturmedia Legacoop (19 febbraio 2020)

Parte economica. Un primo elemento di novità è rappresentato dall'articolo 7-*bis* che introduce l'assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti a tempo indeterminato, attraverso l'iscrizione a forme già costituite ed operanti e tramite la previsione di un contributo non inferiore a 60 euro annui a carico della cooperativa. Rispetto al capitolo centrale dell'aumento salariale mensile sono previsti degli aumenti in tre tranches (1° febbraio 2020, 1° gennaio 2021 e 1° gennaio 2022) per importi medi complessivi al 6% della retribuzione. Inoltre, è previsto un elemento distinto della retribuzione media suddiviso in tre tanche e nelle seguenti misure: 161,07 euro dal 1° febbraio 2020, 135,87 dal 1° gennaio 2021, 110,29 euro dal 1° gennaio 2022.

Parte normativa. Una prima materia trattata all'interno del rinnovo è quella della tutela della salute e sicurezza e della salubrità dell'ambiente di lavoro (articolo 6). L'aspetto rilevante della regolamentazione di questa materia è rappresentato dalla consapevolezza delle parti della difficoltà di definire al livello nazionale le modalità utili per tutelare la sicurezza del lavoratore. Per tale ragione le parti indicano il livello aziendale e gli RLS come attori protagonisti dell'implementazione degli interventi in questo senso. Inoltre, sono definiti gli obblighi della cooperativa e dei singoli lavoratori, tra i quali spicca la partecipazione ai percorsi di formazione specifici, nella creazione di un ambiente sicuro. Si ritrovano delle novità importanti anche rispetto alla regolamentazione del mercato del lavoro. Nello specifico, le parti prevedono delle specificazioni in merito alle definizioni delle attività di lavoro stagionale – comprendo le attività educative e/o didattiche di materie artistiche, culturali e creative e multimediali oltre che le attività creative accessorie alla preparazione, produzione e fruizione di eventi culturali multimediali e di spettacoli dal vivo e opera audiovisive, di durata prestabilita – e disciplinano in maniera dettagliata la figura

del lavoro intermittente. In particolare, è stabilito all'articolo 10 che il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato nelle ipotesi in cui la cooperativa non sia in grado di prevedere e calendarizzare preventivamente le prestazioni richieste, sia nella modalità che nella tempistica, ovvero non possa prefigurarne né la quantità né la collocazione temporale. Il lavoratore avrà diritto a un'indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato, pari al 20% della retribuzione mensile, costituita da minimo tabellare, indennità di contingenza, Edr, ratei di mensilità aggiuntive. Il trattamento retributivo, parametrato sull'effettiva prestazione, non può comunque essere inferiore al 50% della paga giornaliera relativa al livello di inquadramento o al 100% per il personale artistico assunto dai teatri. È previsto inoltre un limite quantitativo orario pari a 240 giornate nei teatri nazionali e a 380 giornate nei teatri di rilevante interesse culturale ed in entrambi si applica una maggiorazione del 40% del compenso giornaliero. Un ulteriore intervento riguarda gli istituti del telelavoro e del lavoro agile. All'articolo 11 la disciplina del telelavoro rimane praticamente inalterata, venendo meno le esemplificazioni contrattuali delle prestazioni che possono essere rese in telelavoro, mentre con l'articolo 11-*bis* viene introdotta *ex novo* la disciplina del lavoro agile. La maggior parte delle disposizioni in merito alla disciplina del lavoro agile è un semplice recepimento della disciplina legislativa. Da sottolineare però la previsione relativa all'orario di lavoro che si prevede debba essere definito in autonomia da parte del lavoratore insieme al proprio responsabile. Si ritrovano delle modifiche anche in merito alla disciplina del trattamento economico di trasferta. In particolare, si stabilisce che i lavoratori comandati fuori sede spetta, oltre ad un rimborso spese preventivamente concordato, un'indennità di trasferta forfettaria per il pernottamento, i pasti e le piccole spese, che non ha natura retributiva e per cui il lavoratore non deve presentare documentazione giustificativa. Inoltre, per i c.d. trasfertisti è riconosciuta un'indennità in misura fissa, indipendentemente dal fatto che il lavoratore si sia effettivamente

recato in trasferta. Un altro intervento cospicuo si trova in materia di apprendistato (articolo 41). Si ritrovano delle specificazioni in merito sia all'apprendistato duale sia rispetto all'apprendistato professionalizzante che vengono normati in maniera abbastanza dettagliata. Rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante si prevede la specificazione del tempo di perfezionamento delle annualità di apprendistato nello svolgimento di attività stagionali. In merito invece alla disciplina dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale è determinata la retribuzione per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro eccedenti quelle contenute nel piano di formazione nella seguente misura: 70% al primo anno, 80% al secondo anno, 90% al terzo anno. È specificato inoltre che nell'apprendistato di alta formazione e ricerca per le ore di formazione svolte si applica quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle curricolari. Infine, è previsto che gli apprendisti debbano essere in rapporto al massimo di 1 per ogni 3 lavoratori assunti e che il datore di lavoro non possa far uso del rapporto di apprendistato se non sono stati stabilizzati almeno il 50% degli apprendisti in servizio nei 36 mesi precedenti. Altra innovazione è costituita dall'introduzione di nuovi profili professionali e, al contempo, sono modificati i profili esistenti per il personale amministrativo, per i tecnici ed operai e per gli artisti. Nello specifico, vengono introdotti i nuovi profili professionali per i "lavoratori creativi", a cui vengono attribuiti i livelli Q, 1, 2 e 3. Per queste figure il periodo di prova, l'orario di lavoro, il lavoro straordinario, notturno e festivo e il preavviso sono quelli del personale amministrativo. Sempre rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro per il personale amministrativo si registra un intervento delle parti in merito all'orario di lavoro normale fisato in 39 ore settimanali e 169 ore medie mensili. Inoltre, è innovata anche la disciplina del riposo settimanale, prevedendo che, nelle attività in tournée o in trasferta con periodi di lavoro frazionati nella giornata o in caso di considerevole distanza tra il luogo di lavoro e di residenza o fra i diversi

luoghi di lavoro, il riposo consecutivo garantito dalla legge sia fissato entro un periodo non superiore a 21 giorni e comunque assicurando la sua fruizione non oltre la 144^a ora di lavoro. Infine, sono da segnalare alcune specificazioni connesse al trattamento dei lavoratori in caso di malattia. In primo luogo, per i lavoratori dello spettacolo con contratto intermittente o a termine in attività saltuaria o stagionale spetta l'integrazione al 100% dell'indennità Inps, per tutti i giorni previsti nel contratto di scrittura o nella chiamata. In secondo luogo, per i lavoratori dello spettacolo, ai fini del diritto all'indennità di malattia, devono risultare dovuti o versati almeno 100 contributi giornalieri presso il Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. L'indennità corrisposta dall'Inps è pari alle seguenti percentuali della retribuzione media globale giornaliera: 60% dal 4° al 20° giorno, 80% dal 21° al 180° giorno. Infine, per i lavoratori disoccupati e per i lavoratori con prestazione in alcuni giorni della settimana l'indennità è pari al 40%, mentre per i lavoratori dello spettacolo con contratto intermittente o a tempo determinato saltuario o stagionale spetta l'integrazione al 100% dell'indennità Inps per tutti i giorni di scrittura o previsti dalla chiamata.

Parte obbligatoria. Un elemento che contraddistingue questo rinnovo è costituito innanzitutto dall'ampliamento dell'ambito di applicazione del contratto (c.d. perimetro contrattuale). Infatti, per la prima volta, tale CCNL si pone come punto di riferimento di tutte le attività creative e cooperative facendo un riferimento alla produzione di eventi e alla realizzazione, promozione e distribuzione di prodotti di contenuto creativo anche tramite piattaforma digitale e relativi servizi. Inoltre, le parti delineano un sistema di relazioni sindacali incentrato sull'Osservatorio nazionale, il quale ha il compito di essere luogo di confronto tra le parti sulle dinamiche principali del settore. Nello specifico si prevede di valorizzare questo strumento attraverso un finanziamento a carico delle aziende pari al 10% delle retribuzioni, con un massimo di 5.000 euro annui. Infine, in caso di mancato versamento dovrà

riconoscere ai singoli lavoratori un contributo pari allo 0,15% della retribuzione.

9.2. CCNL telecomunicazioni – Assotelecomunicazioni (12 novembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo dispone un aumento salariale dei minimi tabellari di 100 euro diviso in tre tranches e il riconoscimento di un contributo *una tantum* di 450 euro che verrà erogato il mese successivo lo scioglimento della riserva in modalità differenti rispetto al settore. Infine, è necessario sottolineare l'introduzione di un elemento retributivo di settore (ERS) che, oltre a ristorare le perdite legate all'inflazione, redistribuisce somme di salario legate alle dinamiche produttive tipiche del settore. Inoltre, si deve riconoscere anche un importante impegno delle parti in merito all'investimento nella previdenza complementare. Nello specifico la contribuzione a carico dell'impresa al Fondo Telemaco è elevata dal 1° aprile prossimo all'1,3% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR e dal 1° dicembre 2022 all'1,4%.

Parte normativa. Un elemento centrale di questo ultimo rinnovo è rappresentato dalle innovazioni apportate al sistema di inquadramento del personale. All'articolo 23, sono introdotte, infatti, 26 nuove figure o profili professionali che sono volti a recepire le nuove professionalità generate dai processi di trasformazione digitale che attraversano il settore. L'entità di questo intervento non rende agevole un approfondimento specifico di ogni profilo. È possibile però citare alcune di queste nuove professionalità che si ritrovano inserite nel sistema di classificazione del personale. Per la prima volta infatti vengono riconosciute professionalità come quelle del *social media specialist* (che si occupa di monitorare l'azione social dell'azienda), del *web producer* (che sviluppa pagine e piattaforme web), del *digital caring* (che monitora i processi di interazione digitale con i clienti), del *big data analyst* (che analizza ed

interpreta l'enorme mole di dati che viene raccolta dalle imprese del settore), del *cloud architect* (che progetta le soluzioni di cloud più adatte alle esigenze di business) e del *cloud engineer* (che gestisce soluzioni sul cloud attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi per la gestione delle architetture). Un altro capitolo sul quale le parti intervengono è rappresentato da quello relativo alla conciliazione vita-lavoro e al welfare contrattuale. Innanzitutto, l'articolo 22, dedicato inizialmente solo alla disciplina del telelavoro, è aggiornato con l'inserimento della disciplina del lavoro agile, anche sotto la pressione degli eventi pandemici. Nello specifico le parti si premurano di definire il lavoro agile, differenziandolo dal telelavoro, e di recepire quanto stabilito dal protocollo sul lavoro agile del 30 luglio 2020, in attesa della definizione di una disciplina completa attraverso un accordo-quadro specifico. Inoltre, è introdotta, all'articolo 31-*bis*, la banca delle ore solidale, attraverso la quale si permette ai lavoratori di sostenere i propri colleghi, che necessitino di ore aggiuntive di permesso per assistere i propri parenti (fino al primo grado) bisognosi di cure costanti, attraverso la cessione gratuita di ferie maturate e non consumate. All'articolo 32 sono invece apportate delle modifiche in merito a permessi e congedi. Nello specifico, è esteso l'utilizzo del permesso di 3 giorni per eventi particolari anche all'ipotesi di ricovero del figlio minore di 14 anni. Allo stesso modo è esteso il congedo per eventi e cause particolari per assistere figli affetti da DSA e per le donne vittime di violenza di genere. Infine, è necessario segnalare l'intento delle parti a sostenere i dipendenti che devono necessariamente sottoporsi a terapie "salvavita" attraverso l'aggiunta al periodo di comporto già previsto di 120 giorni retribuiti al 50%.

Parte obbligatoria. Il rinnovo, anche a causa del ritardo, presenta molte innovazioni rispetto alla parte obbligatoria della disciplina collettiva. In particolare, è da notare come le parti abbiano voluto strutturare un sistema di clausole di esigibilità volto a rendere efficaci e vincolante il sistema contrattuale sviluppato attraverso il CCNL. Nello specifico le parti prevedono che, al sorgere di una controversia collettiva relativa all'applicazione del sistema di

relazioni industriali, si debba partire da un tentativo di conciliazione sindacale a livello territoriale per poi passare, in tempi certi, al livello nazionale e arrivare, come ultima istanza prima di adire all'autorità giudiziaria, a sottoporre la questione ad una commissione di esperti composta da giuslavoristi individuati pariteticamente. È infine definita come *extrema ratio* anche una sanzione economica di 400 euro a carico della parte inadempiente da destinare ad iniziative benefiche. Passando ad analizzare il sistema di relazioni industriali oggetto del sistema di esigibilità, è necessario sottolineare come all'articolo 2 le parti mostrino l'intenzione di investire sulla filiera delle telecomunicazioni. Infatti, la norma, denominata *Politiche di sviluppo della filiera*, indica come strumenti per realizzare questo sviluppo il c.d. Forum nazionale e la diffusione della cultura di settore attraverso il recepimento dell'accordo-quadro del 21 febbraio 2019, relativo alle attività di settore dei servizi di *customer relationship management* (CRM) e *business process outsourcing* (BPO). Il primo strumento ha il compito di essere un luogo di confronto costruttivo sui temi più decisivi inerenti all'attività di settore: classificazione e inquadramento del personale, pari opportunità e sicurezza, controllo a distanza, lavoro agile, andamento di mercato. Il secondo strumento è finalizzato ad ancorare saldamente queste attività al sistema contrattuale del CCNL TLC, garantendo, per quanto riguarda le attività *inbound*, una tutela del lavoro rispetto al costo orario, alla disciplina del cambio di appalto e all'introduzione di nuove tecnologie. Per le attività *outbound* si rimanda, invece, al TU call center modificato il 20 ottobre 2020, il quale rappresenta uno dei tanti esempi di esercizio del potere derogatorio previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera a, del decreto legislativo n. 81 del 2015 (vedi, in particolare, l'approfondimento nella parte II, sezione I, § 4, del Rapporto sul 2018 e anche, per il lavoro parasubordinato in generale, il Rapporto sul 2017, parte II, sezione II, nonché la parte II, sezione III, § 5, del presente Rapporto). Inoltre, sempre recependo l'accordo-quadro del 21 febbraio 2019, le parti si impegnano a sviluppare pratiche di contrasto della concorrenza sleale che si sostanziano nel

richiedere un diverso sistema di incentivi pubblici, nel garantire l'applicazione del CCNL TLC in tutto il settore e nel superare il principio di gratuità per i servizi di assistenza. Un ulteriore elemento innovato di questo rinnovo è rappresentato dall'impegno delle parti nell'ambito delle politiche attive. All'articolo 58, infatti, si fa proprio riferimento alla costituzione di un fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni quale strumento di supporto delle politiche attive e passive del lavoro. Le parti inoltre allegano al CCNL uno specifico avviso comune per la costituzione del fondo, nel quale è possibile ritrovare gli impegni reciproci assunti rispetto a questo strumento. Questo specifico accordo, richiamandosi all'articolo 26 del decreto legislativo n. 148 del 2015, definisce la misura dei contributi a carico delle imprese e dei lavoratori, mentre rinvia ad un momento successivo la normazione più dettagliata. Ciò che invece è già possibile individuare sono le finalità per le quali il fondo è istituito e che sono definite dalla stessa normativa nazionale: sostenere il reddito dei lavoratori, favorire il ricambio generazionale attraverso incentivi all'esodo, contribuire al finanziamento di programmi formativi. Infine, con l'intento di favorire l'implementazione di soluzioni di flessibilità e conciliazione, all'articolo 26 viene introdotta la norma che riconosce alla contrattazione aziendale la facoltà di apportare una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, definendo al contempo le modalità di compensazione.