

## Capitolo I

# LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA: I RINNOVI DEL 2021

**Sommario:** (A) *Valutazione d'insieme.* – 1. Una ipotesi ricostruttiva. – 2. Principali risultanze della ricerca. – 2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2021. – 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 quadri e impiegati agricoli. – 3.2. CCNL allevatori. – 3.3. CCNL forestali. – 3.4. CCNL per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca. – 4. Manifattura. – 4.1. CCNL aziende conciarie. – 4.2. CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti. – 4.3. CCNL tabacco. – 4.4. CCNL pelli e succedanei. – 4.5. CCNL industria metalmeccanica imprese minori – Unionmeccanica Confapi. – 4.6. CCNL legno imprese minori. – 4.7. CCNL industria metalmeccanica cooperative. – 4.8. CCNL industria metalmeccanica imprese minori – Confimi. – 4.9. CCNL calzature. – 4.10. CCNL giocattoli industria. – 4.11. CCNL industria alimentare imprese minori. – 4.12. CCNL industria tessile-abbigliamento. – 4.13. CCNL industria carta. – 4.14. CCNL alimentazione e panificazione artigianato. – 4.15. CCNL metalmeccanica artigianato. – 4.16. CCNL orafi e argentieri. – 5. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata. – 5.1. CCNL elettrici (appendice). – 6. Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento. – 6.1. CCNL igiene ambientale. – 7. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli. – 7.1. CCNL farmacie private. – 8. Trasporto e magazzinaggio. – 8.1. CCNL logistica, trasporto merci e spedizione. – 9. Servizi di informazione e comunicazione. – 9.1. CCNL grafici editoriali. – 9.2. CCNL poligrafici. – 9.3. CCNL comunicazione e informatica imprese minori. – 10. Attività finanziarie e assicurative. – 10.1. CCNL Poste italiane. – 11. Attività immobiliari. – 11.1. CCNL agenti immobiliari. – 12. Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese. – 12.1. CCNL pulizie e multiservizi – Anip Confindustria. – 12.2. CCNL pulizie e multiservizi – Fnip Confcommercio. – 13. Istruzione. – 13.1. CCNL scuole non statali Agidae. – 14. Sanità e assistenza sociale. – 14.1. CCNL socio-assistenziale Agidae. – 15. Altre attività di servizi. – 15.1. CCNL lavanderie industriali. – 15.2. CCNL imprese funebri.

## (A) VALUTAZIONE D'INSIEME

**1. Una ipotesi ricostruttiva.** Oggetto della presente analisi sono i 34 rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria sottoscritti nel 2021 dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali, a cui si aggiunge la specifica appendice aggiunta dalle parti sociali di settore al CCNL elettrici. Obiettivo della ricerca è 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.

Il materiale contrattuale è ordinato e analizzato secondo un criterio non puramente temporale (la data di sottoscrizione) o un semplice elenco alfabetico. Il criterio di classificazione prescelto (già dallo scorso Rapporto) è quello sottostante la metodologia dei codici Ateco che, per quanto criticabili e storicamente datati, ci paiono comunque idonei a coniugare le istanze di razionalità giuridica proprie di un fenomeno di natura normativa con i parametri di razionalità economica espressi dalla principale istituzione del mercato del lavoro nella determinazione del valore economico e di scambio del lavoro dentro i diversi settori economici e produttivi.

I rinnovi contrattuali avvenuti nel 2021 sono così stati accorpati e ordinati per macro-settori economici e produttivi che sono poi stati identificati attraverso la nomenclatura fatta propria dal sistema di classificazione dei codici Ateco. I settori oggetto di analisi sono conseguentemente: agricoltura, silvicoltura e pesca; manifattura; costruzioni; fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di informazione e comunicazione; attività finanziarie e assicurative; attività immobiliari; noleggio, agenzie di viaggio,

servizi di supporto alle imprese; istruzione; sanità e assistenza sociale; altre attività di servizi.

Un ulteriore criterio ordinatore del materiale raccolto è stato infine quello di leggere e valutare i singoli rinnovi contrattuali attorno a tre principali segmenti: 1) la parte economica (inclusiva delle misure di welfare contrattuale); 2) la parte normativa; 3) la parte obbligatoria.

**2. *Principali risultanze della ricerca.*** I 34 rinnovi nazionali siglati nel corso del 2021, in netta crescita rispetto all'anno precedente (in cui i nuovi CCNL sottoscritti erano stati 22), consegnano l'immagine di un rinnovato protagonismo degli attori delle relazioni industriali, nonostante le difficoltà legate a uno scenario economico-sociale ancora profondamente influenzato dall'incertezza relativa alla situazione pandemica. Come evidenziato anche nelle premesse di molti accordi, l'emergenza ha notevolmente condizionato lo sviluppo delle trattative, avviate in molti casi prima del 2020 per poi essere rallentate o interrotte per lunghe fasi, e spesso condotte in via telematica, mettendo in discussione le tradizionali logiche di negoziazione.

Anche in questa fase di incerta ripresa emerge quindi il tentativo delle parti di ribadire il valore e la centralità del CCNL quale strumento di garanzia dei trattamenti economici e normativi, a fronte delle complesse sfide connesse alle trasformazioni del lavoro nei diversi settori.

**2.1. *I trattamenti economici nei rinnovi del 2021.*** Sulla scia di quanto avvenuto nel 2020, anche nel corso del 2021 risulta evidente l'impatto dell'emergenza sanitaria sul quadro economico e occupazionale dei numerosi settori in cui sono stati siglati i rinnovi dei CCNL, con ripercussioni notevoli sul piano dei trattamenti retributivi dei lavoratori.

In molti casi il protrarsi della fase pandemica ha condizionato la durata delle trattative, allungando i periodi di vacanza contrattuale, che fanno seguito alla scadenza delle precedenti intese. A fronte di tale situazione, sono stati numerosi i rinnovi in cui le parti, per fornire una prima risposta sul piano economico ai lavoratori, hanno stabilito specifiche quote *una tantum* a copertura dei lunghi periodi di carenza contrattuale. Un altro strumento al quale si è fatto ricorso per garantire un aumento graduale del costo del lavoro per le imprese, specialmente nei settori più in difficoltà, è consistito poi nel dilazionamento su più tranche degli aumenti, pur con modalità differenti a seconda dei diversi contesti produttivi. Peculiare è stato ad esempio il caso del CCNL lavanderie industriali, che si applica a imprese operanti sia nel settore sanitario che in quello turistico-alberghiero e della ristorazione. In questo caso, tenendo conto del diverso andamento dei due settori nella fase emergenziale, pur mantenendo lo stesso importo complessivo per l'aumento dei minimi contrattuali, è stata prevista una decorrenza diversa delle tranche, maggiormente estesa nel tempo per le imprese del settore turistico-alberghiero-ristorativo.

Entrando nel merito delle modalità adottate dalle parti contrattuali per la determinazione dell'incremento dei minimi retributivi e, in maniera più ampia, per la definizione della struttura complessiva della retribuzione, occorre osservare con particolare attenzione i principali rinnovi del settore industriale. In questo caso, anche per il 2021 si conferma quanto rilevato già nell'anno precedente, con riferimento ai diversi contratti collettivi che fanno riferimento al sistema Confindustria.

Da una parte, infatti, si segnala l'adattamento formale della struttura retributiva alle indicazioni contenute nel Patto della fabbrica sottoscritto il 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in cui viene disposta la distinzione tra trattamento economico minimo (TEM), che corrisponde all'incremento dei minimi tabellari, e trattamento economico complessivo (TEC), che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, comprese le forme di

welfare. In questi termini, si nota come, in numerosi casi, oltre a una precisa delimitazione degli elementi che compongono il TEC, i rinnovi valorizzano i fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché i fondi previdenziali di settore. In tali ambiti, in particolare, è interessante notare come alcuni rinnovi, riferiti non solo al sistema confindustriale, forniscano per la prima volta una copertura sanitaria a tutti i lavoratori del settore (vedi i rinnovi del CCNL aziende conciarie e del CCNL farmacie private), modifichino le modalità di adesione al fondo (vedi il rinnovo del CCNL Poste italiane), oppure introducano un aumento della quota di adesione, con conseguente passaggio a un piano sanitario più avanzato (vedi il rinnovo del CCNL giocattoli industria). Anche in merito alla previdenza integrativa, oltre alle consuete integrazioni della quota di finanziamento a carico delle aziende per i fondi di settore, si segnalano prime soluzioni “pragmatiche” delle parti sociali per far fronte a un tradizionale nodo critico in materia, ossia la scarsa adesione dei giovani ai fondi pensione. In questa direzione, spiccano le soluzioni dei principali rinnovi del settore della metalmeccanica, in cui sono stati introdotti aumenti *ad hoc* delle quote di contribuzione aziendale per favorire l’adesione ai fondi di settore dei lavoratori under 35.

Dall’altra parte, il Patto della fabbrica del 2018 disponeva 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. Anche con riferimento ai rinnovi del 2021 tale indicazione risulta ampiamente disattesa nella prassi contrattuale, in linea con quanto registrato nei precedenti rapporti e come dimostrano i meccanismi adottati nella maggior parte dei rinnovi che fissano *ex ante* aumenti dei minimi retributivi completamente sganciati dall’IPCA previsionale calcolato per gli anni di vigenza. Lo stesso CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti, il cui rinnovo del 2016 aveva stabilito un meccanismo coerente con l’impostazione poi adottata nel Patto della fabbrica, in questa tornata contrattuale ha modificato la propria

impostazione. Per tutta la vigenza del contratto, infatti, i minimi contrattuali, oltre che per la consueta dinamica IPCA, saranno incrementati anche di una ulteriore componente, in considerazione della “innovazione organizzativa” derivante dal semplice dato formale della riforma della classificazione del personale il cui impatto sulle diverse realtà aziendali e produttive è ancora tutto da valutare.

Spiccano inoltre alcuni meccanismi peculiari, quale *in primis* quello del CCNL legno imprese minori, che introduce una doppia dinamica salariale, costituita da un aumento con importi certi e non soggetti a verifica per il 2021 e un aumento basato sull’andamento inflattivo per quanto riguarda il 2022 e il 2023. Di particolare rilievo è anche il meccanismo di fissazione dei minimi nell’ambito dei due CCNL imprese di pulizia e multiservizi, che seguono la medesima linea di sviluppo. In entrambi i contesti, le parti fissano un aumento contrattuale, suddiviso in 5 tranches, pari ad importi in misura fissa. Le prime 4 tranches riguardano il periodo di vigenza del contratto (2021-2024), mentre l’ultima sarà erogata fuori dal periodo di decorrenza attualmente stabilito, ossia nel 2025, e sarà ricalcolata qualora gli IPCA realizzati nel periodo di vigenza risultino superiori rispetto ai previsionali della comunicazione del 4 giugno 2021, avvenuta poco prima la data di stipula del rinnovo. Inoltre, qualora il contratto non venga disdettato da nessuna delle parti, è previsto un ulteriore incremento per il 2026, sulla base dell’indice IPCA realizzato nell’anno 2025.

Infine, con riferimento alla tornata dei rinnovi contrattuali del settore metalmeccanico, che hanno tradizionalmente avuto un ruolo da “apripista” sul tema, si rileva la “ricomparsa” nel panorama contrattuale nazionale dei c.d. *flexible benefits*, ossia la quota annuale di beni e servizi di welfare che le aziende del settore sono tenute a concedere ai propri dipendenti. Fatta eccezione per il CCNL metalmeccanica artigianato, i crediti welfare introdotti in via sperimentale con i precedenti rinnovi, riguardanti le diverse realtà dell’industria metalmeccanica, diventano un elemento

strutturale dell'aumento del trattamento economico complessivo di tutti gli altri CCNL del settore.

**2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato.** Un tema centrale rispetto alle dinamiche di funzionamento del sistema di relazioni industriali italiano, in merito al quale possono giungere importanti indicazioni dalle previsioni contenute nei rinnovi contrattuali nazionali, consiste nel modello di articolazione degli assetti contrattuali. L'analisi trasversale dei contenuti dei principali CCNL rinnovati nel corso del 2021, permette infatti di trarre alcune prime evidenze su come, all'interno delle diverse realtà produttive, venga effettivamente declinato il c.d. modello articolato formalmente definito negli accordi interconfederali vigenti in ogni settore. Questi ultimi, nel definire forme e modalità di coordinamento tra contrattazione nazionale e aziendale, ribadiscono la centralità del livello nazionale, dal quale discendono materie delegate ed eventuali poteri di deroga condizionata e proceduralizzata ai diversi livelli. Tali indicazioni, se da un lato vengono richiamate in maniera precisa nella parte obbligatoria di molti rinnovi, nella prassi negoziale trovano tuttavia poco spazio, attraverso interventi isolati e di intensità differente a seconda dei contesti settoriali.

In primo luogo, un rimando alla contrattazione di secondo livello si ritrova guardando alla parte economica di alcune intese, in cui viene previsto un aumento dell'importo del c.d. elemento perequativo, che copre i lavoratori dai mancati trattamenti in caso di assenza della contrattazione di secondo livello (si vedano per esempio i rinnovi del CCNL legno imprese minori, CCNL pelli e succedanei, CCNL giocattoli industria, CCNL lavanderie industriali e CCNL orafi e argentieri). Permangono tuttavia alcuni dubbi sull'efficacia di tali previsioni nel favorire un'articolata ripartizione delle competenze, anche in materia retributiva, tra contrattazione nazionale e decentrata: l'impressione è che spesso si tratti dell'incremento di una voce retributiva che, all'interno di

contesti privi di contrattazione di secondo livello, assume ormai caratteri strutturali. Maggiormente incisivo, nei termini dell'attribuzione di una specifica competenza alla contrattazione decentrata sul piano retributivo, appare invece quanto stabilito dal CCNL igiene ambientale. All'interno di tale contratto viene infatti introdotta una delega alla contrattazione aziendale per definire possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive rispetto all'indennità di vacanza contrattuale stabilita dal CCNL.

In altri casi, il rimando alla contrattazione di secondo livello riveste la forma della delega a regolamentare determinati istituti di flessibilità oraria e organizzativa, connessi in particolare alla conciliazione vita-lavoro. In questi termini, si segnala ad esempio la delega assegnata dal CCNL orafi e argentieri ai contratti aziendali per normare gli aspetti tecnici e procedurali relativi all'istituto della banca ore solidale, così come quella del CCNL igiene ambientale con riferimento alla "banca delle ore generazionale", un istituto previsto nelle aziende con 300 dipendenti che permette l'accantonamento delle ore di straordinario al fine di usufruire di riduzioni orarie nel periodo finale della propria carriera lavorativa.

Non può mancare, inoltre, all'interno di molti rinnovi, il richiamo al ruolo della contrattazione di secondo livello in materia di lavoro agile, con riferimento agli aspetti organizzativi delle prestazioni, per quanto con spazi d'azione differenti nell'ambito di linee guida nazionali più o meno dettagliate. Ben più leggero appare invece l'invito da parte di alcuni contratti nazionali (si vedano i rinnovi del CCNL igiene ambientale e del CCNL industria metalmeccanica imprese minori) ad adottare strumenti quali il Fondo nuove competenze e il contratto di espansione, sui quali, come si analizzerà nell'ambito degli specifici approfondimenti in materia (*infra* parte III, cap. II e III) è già il legislatore ad assegnare una funzione esclusiva alle intese di secondo livello.

Di particolare interesse, inoltre, risultano le previsioni di quei CCNL che su determinate tematiche assegnano un vero e proprio potere di deroga alla contrattazione di secondo livello. Sul piano

organizzativo, nel CCNL giocattoli industria viene introdotta la possibilità, attraverso la contrattazione aziendale, di elevare il limite settimanale e il limite massimo annuale già fissato dal CCNL in materia di regimi di flessibilità oraria. Con riferimento invece alle diverse tipologie contrattuali, un ruolo di primario rilievo viene assegnato alla contrattazione aziendale dal CCNL legno imprese minori, dato che, con riferimento ai limiti percentuali dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato stabiliti dal CCNL, è comunque prevista la possibilità, attraverso un accordo aziendale, di elevare tali soglie a fronte di specifiche esigenze aziendali.

Nell'ambito delle soluzioni volte a valorizzare la contrattazione di secondo livello, occorre poi menzionare il tentativo di riordino operato dal CCNL allevatori, attraverso la totale riscrittura della previsione relativa alla contrattazione integrativa, con l'ampliamento delle materie a cui il CCNL rinvia. Questa operazione, attraverso la quale sono assegnate importanti competenze alla contrattazione di secondo livello su materie che vanno dalle tipologie contrattuali alla formazione e salute e sicurezza dei lavoratori, è accompagnata poi da singole previsioni dell'accordo, quali quelle in materia di orario di lavoro, in cui viene assegnato ampio potere alla contrattazione integrativa per favorire una maggiore omogeneizzazione delle regole su base territoriale. La dimensione territoriale, dal canto suo, è al centro di un tentativo di valorizzazione anche in altri contesti, come dimostra il rinnovo del CCNL Poste italiane, in cui è stata aggiunta la possibilità di delegare alla contrattazione territoriale le materie individuate da intese intervenute a livello aziendale, nel rispetto del principio della non ripetitività delle stesse tra i livelli della contrattazione collettiva.

Lo scenario complessivo, quindi, appare frammentato, con soluzioni di diversa portata che mostrano la difficoltà delle rappresentanze di imprese e lavoratori di tradurre nei contratti di settore il modello articolato stabilito negli accordi interconfederali vigenti.

Una difficoltà nel coordinare modello teorico e dinamiche reali che, come si è analizzato anche nei precedenti rapporti, viene confermata dalla diffusa autonomia regolatoria da parte della contrattazione aziendale.

### ***2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva.***

Un'altra questione, da sempre oggetto di ampio dibattito, riguarda il rapporto tra legge e contrattazione collettiva nel difficile compito di fornire una disciplina del mercato del lavoro in cui si coniughino le istanze di flessibilità da parte delle imprese e le esigenze di garantire un'occupazione stabile ai lavoratori. Un rapporto reso ancora più complesso dall'intervento del c.d. decreto dignità del 2018, il quale, nella sua intenzione di contrastare la diffusione di rapporti di lavoro precari, ha introdotto nel sistema rigidi paletti per la stipulazione di forme di lavoro flessibili. Questo deciso inserimento del legislatore nelle dinamiche di regolazione del mercato del lavoro ha consegnato alla contrattazione collettiva la funzione di individuare alcune “vie di fuga” alle rigidità del provvedimento, mediante un utilizzo di diversi strumenti tra cui il concetto di stagionalità che risulta esteso oltre il suo perimetro oggettivo.

Anche nel 2021, si segnala dunque una particolare attenzione alle attività c.d. stagionali. L'arco di soluzioni, in questi termini, è ampio e va da una definizione più precisa del concetto di stagionalità, assegnando alle RSU e alle direzioni aziendali il compito di determinare le specifiche attività (si veda il rinnovo del CCNL orafi e argentieri), fino a interventi di ampliamento del campo di applicazione (si vedano i rinnovi del CCNL forestali, del CCNL legno imprese minori e dei due CCNL imprese di pulizia e multiservizi) o di precisa delimitazione a livello nazionale dei settori in cui si possono attivare rapporti di lavoro stagionale nonché dei limiti temporali da osservare (si veda il rinnovo del CCNL lavanderie industriali).

Cresce poi in maniera costante e trasversale la regolamentazione per via contrattuale della disciplina relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato, nei termini di una maggiore flessibilità. In questo ambito, si ritrovano ad esempio le discipline introdotte in via sperimentale e transitoria nei settori della filiera della moda (si vedano in particolare i rinnovi del CCNL industria tessile-abbigliamento e del CCNL industria calzature) in cui vengono ampliati i limiti quantitativi precedentemente previsti, nonché l'estensione della durata temporale dei contratti a termine prevista dal CCNL imprese funebri. Nell'ampio novero di soluzioni proposte, occorre poi rilevare la prassi di alcuni CCNL (si vedano i rinnovi del CCNL industria carta e del CCNL igiene ambientale) in cui le parti hanno saputo sfruttare la delega prevista dall'articolo 19 comma 1, lettera b-*bis*, decreto legislativo n. 81 del 2015, introdotta dall'articolo 41-*bis* della legge n. 106 del 2021, la quale prevede causali aggiuntive per l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi.

Un altro istituto oggetto della c.d. legislazione delegata contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015 consiste nello strumento del lavoro intermittente: su questa materia, di particolare interesse è il CCNL scuole non statali Agidae in cui, per adattare la disciplina alle specifiche esigenze del settore, viene inserita la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente per il personale docente in caso di svolgimento di supplenze brevi, ovvero quelle definite, dallo stesso contratto collettivo, non superiori ad un massimo di 12 giorni nell'arco dell'intero anno scolastico.

Di particolare interesse, alla luce dell'utilizzo della facoltà di intervenire, in deroga rispetto alla legge, secondo quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 2015, è poi quanto stabilito dal CCNL Poste italiane relativamente all'indicazione di nuovi requisiti per il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato del personale impiegato nelle attività di recapito e smistamento.

Infine, in un'analisi trasversale di questo tipo, non possono essere trascurate le modalità attraverso le quali le parti disciplinano all'interno dei rinnovi il contratto di apprendistato. In questo ambito, l'intervento degli attori delle relazioni industriali spazia da semplici aggiustamenti della disciplina collettiva – come nel caso del CCNL metalmeccanica cooperative, in cui varia il meccanismo di retribuzione degli apprendisti o del CCNL calzature, in cui vengono modificate le fasce mensili che scandiscono i periodi della durata del contratto – fino a interventi maggiormente strutturati, come quello del CCNL igiene ambientale, che ha il merito di ancorare il sistema dell'apprendistato a quello di classificazione e inquadramento del personale. Di particolare rilievo è inoltre l'intervento in materia del CCNL grafici editoriali, che oltre a realizzare un significativo aggiornamento della disciplina, regola per la prima volta nella storia del settore l'apprendistato duale, istituto ancora ignorato da parte di circa i due terzi dei CCNL presenti nel nostro Paese.

Il quadro di soluzioni presentate nei rinnovi contrattuali del 2021, dimostra l'ampiezza degli interventi che la contrattazione collettiva può portare avanti su indicazione del legislatore, seppur con una diversa portata a seconda dei contesti produttivi in cui sono operati. Un ambito d'azione, tuttavia, sembra prevalere in maniera evidente negli ultimi anni: l'individuazione di misure di flessibilità che vadano a temperare rigide disposizioni legislative, difficilmente sostenibili sia per le aziende che per gli stessi lavoratori.

**2.4. Le misure di welfare.** Con riferimento alle misure di welfare aziendale e welfare contrattuale, è stata più volte sottolineata, nei diversi rapporti sulla contrattazione portati avanti negli anni (così come nei Rapporti ADAPT sul welfare aziendale e occupazionale in Italia per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020), la natura poliedrica di tale concetto. Numerosi sono infatti gli istituti che si possono ricomprendere entro il concetto di welfare, nell'analizzare le soluzioni individuate dalla contrattazione nazionale. Da una parte, si

ritrovano le soluzioni classiche, tradizionalmente sviluppate a livello nazionale attraverso un articolato sistema di enti e fondi bilaterali, ossia le forme di assistenza sanitaria e previdenza integrativa. Di questi temi si è già trattato, in ragione di una precisa scelta definitoria, nella parte riguardante i trattamenti economici (*supra* § 2.1.): in questa sede appare sufficiente ribadire come prosegua il processo di valorizzazione dei fondi di settore, attraverso un progressivo accentramento delle funzioni verso i fondi negoziali di categoria, che nella intenzione delle parti possono essere maggiormente funzionali a garantire prestazioni più efficienti, in nome di una maggiore massa critica sul piano finanziario rispetto ai fondi aziendali e interaziendali.

Oltre a questi temi, tuttavia, si nota come gli interventi contenuti nei rinnovi contrattuali si siano concentrati anche su altre aree, con un ventaglio di misure più vicine all'organizzazione di impresa, alla vita quotidiana dei lavoratori e alla loro occupabilità.

L'analisi segnala, in primo luogo, una sempre più ampia varietà di disposizioni in materia di congedi, aspettative e ferie, ben oltre le previsioni di legge e con una specifica attenzione alla flessibilità organizzativa, spesso declinata nell'ottica di garantire una maggiore conciliazione tra vita privata e vita professionale dei lavoratori. Da questo punto di vista, si può osservare una virtuosa "concorrenza" tra le disposizioni dei rinnovi nazionali, volte a individuare soluzioni pragmatiche che facciano fronte a esigenze in costante cambiamento. Centrale da questo punto di vista appare la tutela della genitorialità, che viene declinata, in primo luogo, attraverso un sostegno aggiuntivo sul piano economico rispetto a quanto già previsto a livello di legge. Lo schema classico è quello presente, fra i tanti, nel CCNL scuole non statali Agidae, in cui viene previsto a livello contrattuale un aumento dell'indennità retribuita dalla lavoratrice per il periodo corrispondente al congedo obbligatorio di maternità. L'importo finale percepito dalla lavoratrice, a seconda dei casi, corrisponderà o si avvicinerà notevolmente alla retribuzione media globale giornaliera. L'impegno

concreto delle parti si estende poi anche al miglioramento di altri strumenti, quali i congedi parentali e i congedi per malattie del figlio, nei termini di una maggiore flessibilità nell'utilizzo o di un'estensione dei termini ordinariamente previsti (si vedano ad esempio le discipline dei rinnovi del CCNL igiene ambientale, del CCNL tabacco e del CCNL aziende conciarie), nonché nella predisposizione di limiti ulteriori al lavoro notturno (si vedano ad esempio i rinnovi del CCNL tabacco e del CCNL allevatori). 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*. In questo macro-ambito, le tutele spaziano dalla valorizzazione delle banche ore, che nella loro versione "solidaristica" appaiono ormai una costante in moltissimi settori (per comprendere le modalità ordinarie di regolamentazione, si veda su tutti la disciplina del CCNL allevatori) sino all'utilizzo di soluzioni più classiche, quali l'accesso agevolato al part-time (si vedano ad esempio le novità del CCNL forestali). Un elemento che si ritrova in molti contesti, sulla scia di quanto già introdotto in altri settori negli scorsi anni, è l'ampliamento dei periodi di comporta e di aspettative non retribuite a fronte di patologie gravi (si vedano i rinnovi del CCNL aziende conciarie e del CCNL imprese funebri), mentre del tutto innovativa è la disciplina, prevista nei contratti del settore alimentare, del congedo per l'assistenza "intra generazionale", per il quale l'azienda riconosce due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per l'assistenza ai genitori anziani (si veda il rinnovo del CCNL industria alimentare imprese minori, che conferma una novità già inserita nel 2020 nel rinnovo del CCNL industria alimentare). Infine, occorre osservare con particolare attenzione l'introduzione in moltissime realtà settoriali di un ampio insieme di misure di contrasto alle violenze di genere e di sostegno alle vittime di violenza. Sotto questo aspetto, un valido esempio sono i rinnovi del settore metalmeccanico, che oltre a introdurre una disciplina contrattuale migliorativa riguardo l'utilizzo del congedo già previsto legalmente e alla trasformazione del rapporto di

lavoro a tempo parziale, stabiliscono alcune ulteriori misure, quali il diritto alla formazione continua al rientro dopo il congedo, il trasferimento ad altra sede e il godimento di ferie e permessi solidali.

Un secondo gruppo di interventi è invece costituito dalle politiche contrattuali per la formazione, volte a valorizzare la professionalità dei lavoratori impiegati nei settori, adattandone le competenze alle trasformazioni in atto. In tale ambito, però, al di là delle ampie previsioni contenute in ogni capitolo contrattuale relativo alla “formazione”, appare chiaro come la portata effettiva delle soluzioni diverga notevolmente tra un settore e l'altro: in questi termini, si nota quindi l'assenza di un “sistema” unico di politiche per la formazione che sia coordinato tra i diversi CCNL. Le soluzioni in materia spaziano infatti dall'introduzione di lunghi e articolati impegni programmatici delle parti (si veda il rinnovo del CCNL comunicazione e informatica imprese minori) fino al tentativo di individuare soluzioni pratiche per garantire il c.d. diritto soggettivo alla formazione continua dei lavoratori, ampiamente argomentato nei testi contrattuali e poi, nella pratica, disatteso in molti contesti d'impresa. In questa ottica, appare di particolare interesse l'impegno delle parti stipulanti il CCNL industria metalmeccanica a redigere un protocollo sui servizi per la formazione, al fine di agevolare l'erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori, organizzate attraverso una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, mediante una serie di strumenti di supporto. Si segnala inoltre l'importante conferma, in alcuni settori della manifattura dopo le prime sperimentazioni in merito, della figura del delegato alla formazione, che svolge un importante ruolo di raccordo tra direzione aziendale e lavoratori nella definizione di percorsi formativi aziendali adatti al fabbisogno formativo delle singole imprese (si vedano i rinnovi del CCNL pelli e sucedanei e del CCNL industria alimentare imprese minori). Infine, nell'ottica di individuare strategie formative adatte alle singole esigenze della popolazione lavorativa, meritano un accenno le pratiche contrattuali che

introducono percorsi *ad hoc* differenti a seconda delle fasi di carriera (si veda il rinnovo del CCNL igiene ambientale) o che mostrano attenzione a specifiche tipologie di lavoratori (si veda il rinnovo del CCNL alimentazione e panificazione artigianato, con riferimento ai lavoratori stranieri) o a tematiche sulle quali appare più urgente l'adeguamento delle competenze dei lavoratori (si veda il rinnovo del CCNL metalmeccanica artigianato, in materia di “alfabetizzazione digitale”).

## (B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

### **3. Agricoltura, silvicoltura e pesca.**

**3.1. CCNL quadri e impiegati agricoli – Confagricoltura, Coldiretti, Cia (7 luglio 2021).** *Parte economica.* All'interno dell'accordo di rinnovo è stato definito un aumento retributivo mensile relativo al biennio 2021-2022: le parti hanno altresì concordato un importo *una tantum* di 225 euro per la vacanza contrattuale, riparametrato sulla terza categoria. Per quanto concerne il fondo di previdenza complementare, Agrifondo, la contribuzione a carico dei lavoratori e del datore di lavoro è rimasta del 1,2%. Tuttavia, a partire dal 1° gennaio 2022 e sino alla scadenza del CCNL, è stato istituito in via sperimentale un contributo aggiuntivo della somma di 10 euro mensili per 14 mensilità per ogni impiegato o quadro a carico dei datori di lavoro. L'obiettivo è quello di rilanciare la previdenza complementare in agricoltura, in quanto il versamento di tale contributo comporta l'automatica iscrizione dei lavoratori non aderenti. Il lavoratore può comunque decidere di non destinare la somma al fondo e di percepirla per 14 mensilità quale maggiorazione del salario. Qualora il progetto non dovesse essere approvato dalle autorità vigilanti, l'importo di 10 euro mensili sarà destinato ad un incremento retributivo mensile a partire da gennaio 2022.

*Parte normativa.* Tra gli elementi significativi del rinnovo dal punto di vista normativo si segnalano un aggiornamento delle figure professionali, l'introduzione della disciplina delle ferie solidali, la previsione di azioni di contrasto alla violenza sui luoghi di lavoro e di sostegno alle vittime, nonché di iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei destinatari del CCNL. Per quanto concerne le ferie solidali, l'accordo fa innanzitutto riferimento alla disciplina normativa dettata dall'articolo 24, decreto legislativo n. 151/2015, ai sensi del quale i lavoratori assunti a tempo indeterminato compatibilmente con le esigenze aziendali possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e riposi da loro maturati ad altri dipendenti per motivi di assistenza a figli o parenti e affini di primo grado che versando in particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. La cessione può riguardare solo le ferie maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal decreto legislativo n. 66/2003 e viene esclusa la possibilità di monetizzare le ferie e i riposi oggetto della cessione. Il lavoratore cessionario è vincolato al preventivo utilizzo complessivo di tutte le ferie e i riposi maturati, nonché la presentazione di documentazione giustificativa lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica. La cessione può riguardare un numero massimo di 10 giornate in un anno, mentre coloro che sono interessati possono usufruire dell'istituto per un massimo di 30 giornate in un anno, per i motivi tassativamente indicati dalla normativa sopracitata. Le parti hanno altresì introdotto importanti novità in materia di contrasto e prevenzione di molestie e violenze: ai sensi del rinnovo, infatti, il congedo dal lavoro della durata di 3 mesi per motivi relativi ad un percorso di protezione può essere usufruito non solo su base giornaliera ma anche su base oraria in un arco temporale di 3 anni e riguarda anche le dipendenti assunte a tempo determinato. Dal 1° gennaio 2022 si intende estendere tale periodo da 3 a 5 mesi: tale previsione sarà tuttavia operativa soltanto se si concretizzerà l'impegno a verbale di porre a carico gli ulteriori due mesi di congedo al Comitato per le attività bilaterali costituito

dall'articolo 3 del medesimo accordo. Le parti intendono inoltre promuovere l'adozione di soluzioni innovative per migliorare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. A questo fine, infatti, hanno delegato la contrattazione a livello territoriale a prevedere discipline migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente riguardo le misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro e all'assistenza dei familiari disabili.

*Parte obbligatoria* Per quanto concerne la parte obbligatoria, è da notare come le parti si impegnano concretamente al rafforzamento della bilateralità. In questo senso, un'importante novità introdotta dal presente rinnovo riguarda la costituzione di un Comitato paritetico all'interno dell'Ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN), il quale si occuperà di coordinare e gestire le attività bilaterali in favore dei quadri e degli impiegati agricoli. Le tematiche affrontate dal comitato spazieranno dalla salute e sicurezza, alla promozione delle pari opportunità, delle politiche di genere e delle buone pratiche contro la discriminazione, sino all'organizzazione e gestione di attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive. Tale organismo si occuperà inoltre di favorire e promuovere la piena occupazione dei quadri e degli impiegati agricoli anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, di svolgere attività di analisi, ricerca e monitoraggio finalizzate ad esaminare le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse nonché di promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva. Al fine, poi, di valorizzare la formazione continua, le parti, in attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (Anpal) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, convengono di istituire presso For.Agrì un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati dalla stessa. Le parti si sono espresse anche sul tema delle pari opportunità, per favorire la concreta applicazione delle previsioni in

materia, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni alle lavoratrici, e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro. Alla Commissione nazionale per le pari opportunità sono stati dunque affidati compiti di monitoraggio del fenomeno. Essa, in particolare, è tenuta a recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse. Sempre per quanto riguarda il tema delle pari opportunità, si segnala come sia stato allegato al CCNL l'accordo del 19 giugno 2018, che recepiva i principi a cui si ispira il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198). Da notare, infine, come sia stato allegato al CCNL altresì l'accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 regolante la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello).

### ***3.2. CCNL allevatori – Associazione Italiana Allevatori (22 novembre 2021)***

*Parte economica.* All'interno dell'accordo di rinnovo è stato definito un aumento complessivo del 2% da liquidarsi in tre tranches sulla base del biennio a partire dal 1° ottobre 2021. Il contratto stabilisce, altresì, in via del tutto straordinaria che l'indennità per la vacanza contrattuale prevista dall'accordo del 2007 diviene parte integrante della retribuzione. Le parti, invece di prevedere nuovamente l'elemento di vacanza contrattuale, hanno introdotto l'"elemento provvisorio di retribuzione", il quale cresce all'aumentare del periodo di vacanza. Esso viene, infatti, erogato a partire del primo giorno del quarto mese dopo la scadenza del CCNL ed è pari al 30% del tasso annuo programmato di inflazione da calcolarsi sui minimi tabellari. Nel caso in cui venga presentata la piattaforma di rinnovo in data successiva alla scadenza del CCNL

l'indennità prevista inizierà a decorrere dal quarto mese successivo alla presentazione della piattaforma stessa. A partire dal settimo mese di vacanza contrattuale l'elemento provvisorio sarà pari al 50% del tasso di inflazione annuo programmato. Tale indennità cessa di essere erogata dal momento di esecutività dell'accordo rinnovo, gli importi pagati sono da considerarsi quali acconti su ciò che verrà erogato in forza del rinnovato CCNL.

*Parte normativa.* Tra gli elementi significativi del rinnovo dal punto di vista normativo si segnalano un aggiornamento delle figure professionali, l'introduzione della disciplina delle ferie solidali, nonché di iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei destinatari del CCNL. L'aggiornamento della classificazione del personale costituisce uno dei principali elementi di novità dell'accordo, in quanto introduce modifiche alle declaratorie e ad alcuni profili professionali di area. È altresì prevista l'abolizione della terza area, ritenuta non più necessaria. Oltre all'introduzione di nuove figure professionali è stato inserito per alcune categorie il principio dell'avanzamento professionale tramite uno scorrimento automatico sulla base dell'anzianità di servizio: in tal modo si garantisce ai lavoratori una chiara prospettiva di carriera e il riconoscimento economico della professionalità acquisita. Per gli altri livelli lo scorrimento, previsto solo ai fini economici, non avverrà in maniera automatica, dato che saranno preventivamente sentite le RSA/RSU. Per quanto concerne le ferie solidali, l'accordo fa innanzitutto riferimento alla disciplina normativa dettata dall'articolo 24 decreto legislativo n. 151 del 2015, ai sensi del quale i lavoratori dipendenti hanno la facoltà di cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie maturate ad altri dipendenti per motivi di assistenza a figli o parenti e affini di primo grado che versando in particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. La cessione può riguardare solo le ferie maturate nella misura eccedente il periodo minimo di 4 settimane previsto dal decreto legislativo n. 66 del 2003. Il lavoratore cessionario è vincolato al preventivo utilizzo complessivo di tutte le ferie e i riposi maturati, nonché alla presentazione della

certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica. La cessione può riguardare un numero massimo di 10 giornate in un anno, mentre coloro che sono interessati possono usufruire dell'istituto per un massimo di 30 giornate per ciascuna istanza. Il datore di lavoro, una volta ricevuta la richiesta, comunica al personale le esigenze presentate dai lavoratori in forma anonima, i dipendenti possono aderire indicando la quantità di giorni che intendono cedere. Se le adesioni si rivellano inferiori alla richiesta si procederà all'attribuzione in maniera proporzionale. Una volta acquisite, le ferie solidali rimangono nella disposizione del dipendente richiedente. In materia di conciliazione vita-lavoro, si segnala la previsione relativa all'orario notturno: sono stati infatti inseriti fra i soggetti che non sono obbligati a prestare lavoro notturno i genitori adottivi o affidatari nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, il quale deve essere comunque di età inferiore ai 12 anni. Sono state altresì introdotte novità rilevanti in materia di part-time: oltre ad aver aggiornato la disciplina alla normativa vigente è infatti previsto che la soglia percentuale del lavoro supplementare che potrà essere richiesto dal datore ai lavoratori a tempo parziale è al massimo del 20%. La maggiorazione spettante per il lavoro parziale svolta in collocazione temporale diversale è stata modificata al 40%. Infine, è previsto che nell'informativa alle RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro dovrà indicare anche l'orario per ogni lavoratore.

*Parte obbligatoria.* Per quanto concerne gli aspetti obbligatori si segnala in primis il rafforzamento della contrattazione di secondo livello, elemento centrale del presente rinnovo, la quale si sviluppa su base nazionale o aziendale per le organizzazioni nazionali, su base regionale per le organizzazioni provinciali e regionali e su base aziendale per le altre aziende che applicano il contratto. La previsione relativa alla contrattazione integrativa è stata completamente riscritta, in particolare ampliando le materie a cui il CCNL rinvia. Fra le più rilevanti si segnalano: orario di lavoro, contratti a tempo determinato, regolamentazione part-time, ma

anche formazione e sicurezza. Alla luce delle riorganizzazioni che hanno coinvolto il settore e delle difficoltà che hanno vissuto alcune regioni nel corso degli ultimi anni è stato poi previsto l'impegno delle parti, anche attraverso aggregazioni, a definire, qualora possibile, le associazioni allevatori nelle regioni e nei territori in cui le associazioni preesistenti dovessero aver cessato la propria attività, nell'auspicio che tale impegno assunto dalle parti porti al ripristino della presenza organizzativa nelle regioni che ne sono prive. Infine, per quanto riguarda l'apprendistato le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro il 31 marzo 2022 per poterne regolare puntualmente la disciplina.

### ***3.3. CCNL forestali – Agci Agrital, Amministrazioni Pubbliche, Confcooperative-Fedagri Pesca, Confcooperazione Italiana Comunità Forestali-Federforeste, Legacoop Agrolimentare (9 dicembre 2021)***

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, in primo luogo vengono incrementati i minimi tabellari per i lavoratori del settore. Con riferimento agli operai e agli impiegati al secondo livello del sistema di inquadramento, l'aumento salariale corrisponde a 100 euro lordi, da erogarsi su due tranches da 50 euro ciascuna, che decorrono rispettivamente dal 1° dicembre 2021 e dal 1° marzo 2023. Il rinnovo segnala inoltre l'investimento delle parti in materia di previdenza complementare, nell'ottica di favorire le adesioni a Previdenza cooperativa, che a partire dal 1° luglio 2018 è diventato il fondo negoziale di riferimento, in seguito alla fusione di Filcoop con altri fondi. A partire dal 1° gennaio 2022, la contribuzione a carico del datore di lavoro, precedentemente fissata all'1,2% della retribuzione utile al calcolo del TFR, viene aumentata di un ulteriore 0,3%, fino ad arrivare ad un valore complessivo dell'1,5% calcolato sullo stesso importo.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la parte normativa del CCNL, molte delle modifiche sono risultate necessarie a seguito delle

innovazioni legislative intervenute negli ultimi anni. A tal proposito, il comma 2 dell'articolo 5-*bis*, che disciplina gli appalti e le terziarizzazioni, fa riferimento al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 e successive modifiche così da garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed informatiche. L'articolo dispone altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva delle imprese appaltatrici. Ancora, al comma 4 si prevede che, dopo la stipula di accordi tra le due aziende, i lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nell'azienda possano usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante, nel rispetto delle norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Allo stesso modo, nel rispetto della normativa vigente, viene aggiornata la disciplina sul lavoro a tempo parziale. Con il rinnovo, è stato infatti previsto il diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie croniche-degenerative che riguardino il coniuge, i figli, i genitori, ma anche qualora il lavoratore o la lavoratrice debba assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità *ex* articolo 3, comma 3, legge n. 104 del 1992. Anche la disciplina dell'apprendistato è stata integrata e rivista alla luce del decreto legislativo n. 81 del 2015 ed è stata prevista, tra i vari aspetti, una dettagliata disciplina per l'apprendistato in cicli stagionali, che permette di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione. Ulteriori correzioni sono state introdotte relativamente alla disciplina riguardante aspettative e permessi. In questo ambito, viene innanzitutto riconosciuto un ulteriore periodo di massimo 6 mesi di aspettativa non retribuita per i lavoratori sottoposti a terapie riabilitative certificate e svolte presso strutture del SSN o strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni per gravi

patologie che ne facciano richiesta. Vengono inoltre estesi anche agli affini i permessi retribuiti di 3 giorni per decesso, eliminando il riferimento temporale annuale cosicché sia possibile usufruire di tali permessi per ogni singolo evento. Infine, l'articolo 51, dedicato ai permessi straordinari degli operai, riconosce, in aggiunta alle 16 ore già previste, il diritto ad un giorno di permesso retribuito all'anno per motivi familiari o personali. Con riferimento ai lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato, con il rinnovo viene estesa anche a questi ultimi la possibilità di godere dei permessi retribuiti suddivisi in base alle giornate lavorate annue per frequentare corsi di studio legalmente riconosciuti. Una modifica importante la si riscontra anche nella nuova lettera *c* dell'articolo 46, in cui viene previsto che i lavoratori che abbiano svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro maturino, entro 60 giorni dal superamento di tale termine, il diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato, con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative. In merito all'attuale sistema di inquadramento, sono stati aggiunti nuovi profili, al VI livello parametro 152 e al V livello parametro 133, legati al contrasto agli incendi boschivi. Oltre alle modifiche agli articoli già esistenti, sono state poi inserite nuove previsioni relative alle ferie solidali, alla violenza di genere e le attività stagionali. Per quanto riguarda il primo tema, attraverso l'istituto delle ferie solidali si permette ai lavoratori e alle lavoratrici di cedere giorni di ferie ai colleghi/e che devono assistere il coniuge, i figli o i genitori anziani. La nuova disciplina sulla violenza di genere ha invece l'obiettivo di sostenere le lavoratrici vittime di violenza nel loro reinserimento nella vita lavorativa e sociale, rispettando quanto sancito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale. Per questo motivo, viene riconosciuto alla lavoratrice, che rispetta i requisiti stabiliti dalla legge, il diritto ad un prolungamento del congedo retribuito fino ad un massimo complessivo di 5 mesi, a carico dell'azienda per quanto non coperto dall'Inps. Inoltre, le lavoratrici a tempo determinato, inserite in percorsi di protezione,

possono esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del suddetto percorso. Infine, il nuovo articolo 46-*bis* individua le attività del settore forestale per le quali si applica il contratto a tempo determinato di tipo stagionale, le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate nel nuovo allegato N. Un'ultima novità di particolare rilievo riguarda l'ambiente, la salute e la sicurezza: in questo ambito, oltre all'aggiornamento dell'accordo per la determinazione del RLS (allegato G), viene previsto un aumento dei permessi retribuiti ai rappresentanti della sicurezza, per un valore pari a 15, 35 e 45 ore in base al numero degli occupati.

*Parte obbligatoria.* Rispetto a quanto concerne le novità della disciplina collettiva, l'articolo 2 sottolinea che, al pari del CCNL, anche i contratti integrativi di lavoro regionale (CIRL) avranno durata quadriennale. Inoltre, nelle regioni in cui non sia stato stipulato un accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente ed il CCNL, le parti territoriali dovranno incontrarsi per firmare il suddetto patto entro il 31 dicembre 2023. Lo stesso articolo elimina dalle competenze dei CIRL quella relativa all'equipaggiamento protettivo personale. Ulteriori novità sono poi previste dall'articolo 3, in cui viene sancito che il Comitato bilaterale nazionale – per il quale è previsto un ampliamento dei compiti – deve riunirsi entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL. Nell'articolo, dedicato alle relazioni sindacali e al sistema di informazione, le parti si impegnano a costituire un gruppo di lavoro paritetico a cui viene assegnato il compito di individuare eventuali modifiche nella classificazione del personale. Il gruppo potrà essere convocato dalle parti e dovrà terminare i lavori entro il 30 giugno 2023. I commi 5 e 6 dell'aggiornato articolo 5 bis stabiliscono, rispettivamente, che entro il primo quadrimestre di ogni anno, gli enti e le imprese forestali dovranno comunicare alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti che hanno stipulato il CCNL il dato aggregato delle attività fornite in appalto nonché il numero dei lavoratori coinvolti. Inoltre, in caso di cambio di appalto, l'azienda cessante dovrà fornire tutte le informazioni

inerenti alla cessazione della gestione dell'appalto alle RSA/RSU o alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie il CCNL.

### **3.4. CCNL per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca – Confcooperative Fedagri Pesca, Legacoop Agroalimentare, Agci Agrital (15 dicembre 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica del rinnovo, ai lavoratori in forza alla data di stipula del rinnovo verrà innanzitutto corrisposta un'indennità *una tantum* a copertura del periodo di vacanza contrattuale di 80 euro. Inoltre, viene pattuito un aumento salariale del 6% sul quadriennio che sarà erogato in due tranches. L'aumento complessivo dell'importo fisso mensile, calcolato su parametro 100, è pari a 47,56 euro e sarà erogato attraverso 2 tranches così articolate: 1) 23,78 euro a decorrere dal 1° gennaio 2022; 2) 23,78 euro a decorrere dal 1° gennaio 2023. Le parti sindacali fanno notare in un comunicato congiunto che l'aumento si pone al di sopra delle previsioni di andamento dell'indice dei prezzi al consumo (IPCA) relative al triennio 2021-2024 che si attesterebbero su un complessivo 3,90%. Il CCNL per imbarcati su natanti cooperative di pesca prevede che la retribuzione sia “alla parte” ovvero in percentuale sulla produzione (articolo 21). L'aumento salariale sopra citato riguarda il minimo monetario garantito (MMG). Qualora la parte non comporti un importo mensile superiore o uguale al minimo monetario garantito, l'armatore adegua la “parte” stessa all'80% dell'importo previsto per qualifica e definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG (da non confondere con le tabelle d'armamento che invece riguardano equipaggio e qualifiche di bordo). Nel precedente CCNL i giorni festivi in navigazione erano retribuiti come quelli feriali e dovevano essere recuperati al momento dello sbarco (articolo 32). Con il rinnovo è stata introdotta un'indennità festiva di 18 euro (articoli 15 e 32-*bis*). Per quanto riguarda la materia della retribuzione, infine, si nota come il rinnovo classifichi le ore di lavoro notturno come “lavoro usurante” ai fini previdenziali e

assistenziali. Le innovazioni all'interno della parte economica sono corredate altresì da previsioni che incidono sul piano previdenziale. Nella precedente versione del CCNL, l'articolo 40 prevedeva che i lavoratori potessero iscriversi al fondo di previdenza complementare Filcoop: con il rinnovo in esame, invece, il fondo Filcoop viene sostituito dal fondo Previdenza cooperativa.

*Parte normativa.* Una delle poche novità all'interno della parte normativa del rinnovo consiste nel riconoscimento di un permesso retribuito di 15 giorni ai membri dell'equipaggio che contraggono matrimonio o unione civile. Inoltre, viene emendato l'articolo 29 sulla qualità e quantità dei viveri, noti nel settore come "panatica", che dovranno essere forniti dall'armatore non soltanto nella qualità e quantità sufficiente per una sana e robusta alimentazione ma anche nel rispetto «delle prescrizioni medico-sanitarie nonché delle appartenenze etiche e religiose dei membri dell'equipaggio» anche per venire incontro ad una forza lavoro sempre più multinazionale. In ultimo, è da notare come tra le materie oggetto di discussione del tavolo congiunto permanente descritto dall'articolo 57 del CCNL, partecipato dalle parti sottoscrittrici e volto a «favorire il confronto sulle problematiche del settore», il rinnovo aggiunga l'individuazione di nuove tipologie di percorsi formativi legati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che siano maggiormente rispondenti alle nuove esigenze dei lavoratori interessati.

*Parte obbligatoria.*

/

## **4. Manifattura**

### **4.1. CCNL aziende conciarie – Unic (21 gennaio 2021)**

*Parte economica.* Un primo passo importate compiuto dalle parti nella definizione della parte economica della disciplina collettiva è rappresentato dall'estensione delle prestazioni di assistenza

sanitaria a tutti i dipendenti, con decorrenza dal 1° luglio 2021, tramite l'iscrizione degli stessi al fondo Sanimoda. Tale allargamento si realizzerà attraverso la corresponsione, da parte delle imprese, di un contributo pari a 12 euro al mese per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato da almeno 12 mesi. Ovviamente l'intesa fa salva l'ipotesi che la parte aziendale garantisca al personale una soluzione di assistenza sanitaria integrativa migliorativa rispetto a quella del fondo contrattuale. Un ulteriore impegno nei confronti del welfare contrattuale è rappresentato dalla fissazione di una quota contributiva, a carico dell'azienda, in favore del fondo Previmoda pari al 2% dei minimi tabellari. Inoltre, un ulteriore elemento retributivo che compare nell'intesa è costituito dal c.d. elemento di garanzia retributiva pari a 8 euro mensili a favore di quei lavoratori non coperti dalla contrattazione di secondo livello. Al centro di questa sezione del contratto vi è però inevitabilmente l'aumento dei minimi tabellari. L'intesa riconosce un aumento pari a 65 euro al livello D2 suddiviso in tre tanche: 15 euro dal 1° settembre 2021, 35 euro dal 1° gennaio 2022, 15 euro dal 1° agosto 2022. Inoltre, è da segnalare l'impegno delle parti, dopo aver fissato la misura del trattamento economico minimo (TEM), a definire, in un secondo momento, il trattamento economico complessivo (TEC), recependo in questo modo le disposizioni del Patto della fabbrica del 9 marzo 2018. In questo senso, emerge però il fatto che, pur non avendo ancora recepito l'intesa, le parti definiscano gli aumenti dei minimi tabellari senza far riferimento all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA), come stabilito dall'accordo interconfederale sopraccitato.

*Parte normativa.* Rispetto alla componente normativa dell'intesa, le materie da segnalare sono principalmente la regolamentazione di alcune tipologie contrattuali (contratti a termine e apprendistato) e la modifica della disciplina in materia di permessi, congedi e assenze. Partendo dalla prima materia, le parti stipulanti prevedono un limite quantitativo all'attivazione di contratti a termine e di somministrazione a termine. Nello specifico si prevede che, pur

potendo sempre attivare almeno due contratti a termine non superando il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, il numero complessivo di lavoratori assunti con queste tipologie contrattuali non possa superare il 32% del totale dei dipendenti assunti tempo indeterminato. Inoltre, la disciplina collettiva dell'apprendistato è integrata affermando che le parti possano recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato per evitare che il rapporto prosegua con l'ordinario rapporto a tempo indeterminato. In secondo luogo, sono da registrare alcune modifiche apportate in merito alla regolamentazione di permessi, congedi e assenze. Nello specifico, all'articolo 56 è riconosciuto un giorno di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge o del convivente, all'articolo 58 è previsto di non considerare nel calcolo del periodo di comporto i giorni di controlli periodici impiegati da lavoratori affetti da patologie oncologiche e all'articolo 62 si procede al recepimento della normativa in merito all'astensione obbligatoria dei neo-padri. Inoltre, è da segnalare l'affidamento da parte del livello nazionale a quello aziendale per la negoziazione di discipline alternative nella gestione delle assenze e dei congedi parentali e per malattie del figlio. Rispetto a quest'ultimo istituto l'intesa eleva i giorni di congedo a sette. Infine, con il rinnovo contrattuale oggetto di analisi le parti compiono un importante passo verso la costruzione di un ambiente di lavoro privo di ogni forma di violenza. In particolare, attraverso il recepimento dell'accordo-quadro sulle molestie e sulle violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto nel gennaio 2016 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, si intende diffondere pratiche e metodologie che eliminino la presenza di questi episodi. Tra le possibili azioni di contrasto le parti indicano, innanzitutto, la sottoscrizione di una dichiarazione di condotta e di contrasto alle violenze di genere da parte delle singole realtà aziendali.

*Parte obbligatoria.* Le integrazioni compiute dalle parti all'interno della componente obbligatoria della disciplina collettiva mostrano degli elementi di novità che è necessario segnalare. Infatti, oltre alla all'ampliamento delle competenze dell'Osservatorio nazionale

volto a ricomprendere il monitoraggio dello *smart working* e la riforma del sistema di inquadramento, l'intesa prevede l'introduzione di una nuova regolamentazione avente ad oggetto la tutela della legalità e il contrasto al *dumping* contrattuale. Infatti, lo scopo di questa nuova disposizione è quella di, in attesa di una conclusione del processo normativo diretto alla certificazione della rappresentanza dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, fornire alle aziende del settore, che applichino intese che favoriscono pratiche dannose di *dumping*, degli strumenti per confluire gradualmente al di sotto del c.d. CCNL conca. Nello specifico, si prevede la possibilità che la realtà aziendale che intenda confluire in questo sistema contrattuale possa sottoscrivere un "accordo di confluenza" nel quale vengano stabiliti i tempi, l'implementazione del passaggio e la sua verifica. Inoltre, all'interno dell'accordo predisposto per tale materia, è definita dettagliatamente una procedura per la stipula di tali accordi che impone la comunicazione alla RSU, la fissazione entro sette giorni di un incontro e la conclusione dell'accordo entro il mese. In caso di mancato accordo si potrà richiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali per facilitare la conclusione della trattativa. Infine, è da segnalare che, nella medesima sede, le parti raccomandano alle aziende di seguire la medesima procedura, oppure di applicare direttamente il CCNL conca, nei rapporti con committenti e subfornitori.

#### **4.2. CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti – Federmeccanica, Assital (5 febbraio 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, una prima novità importante è rappresentata dalla previsione degli aumenti dei minimi tabellari a decorrere dal 1° giugno 2021, che avverranno con cadenza periodica. In particolare, l'accordo prevede che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per ogni livello saranno adeguati all'IPCA «al netto degli energetici importati», così come fornita dall'Istat, ma

non solo. Di maggior rilievo, è il fatto che le parti hanno convenuto che, per la vigenza del contratto, il TEM (trattamento economico minimo), oltre che per la consueta dinamica IPCA, sia incrementato di una ulteriore componente «in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H)». Per coordinare questi due processi, le parti stipulanti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ogni anno di vigenza contrattuale per calcolare gli incrementi dei minimi contrattuali per livello e per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'IPCA. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle presenti nell'accordo, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante. Allo stesso modo si adegueranno, inoltre, l'indennità di trasferta forfetizzata e l'indennità oraria di reperibilità. Prendendo a riferimento in via esemplificativa la (ex) categoria 5 corrispondente al (futuro) livello C3, nei mesi di giugno 2021, 2022, 2023 e 2024 verranno riconosciuti degli incrementi retributivi lordi nei che ammontano a 25 euro da giugno 2021, 25 euro da giugno 2022, 27 euro da giugno 2023 e 35 euro da giugno 2024, per un totale complessivo di 112 euro per la vigenza contrattuale. In merito al c.d. "welfare contrattuale", viene in primo luogo confermato lo schema di adesione al fondo di previdenza negoziale Cometa già introdotto con il rinnovo del 2016 con l'importante aggiunta di una specifica incentivazione per favorire l'iscrizione dei lavoratori sotto i 35 anni di età anagrafica. Con riferimento a questi ultimi, infatti, è previsto che, a decorrere dal 1° giugno 2022, per i lavoratori di nuova adesione e con età inferiore ai 35 anni compiuti la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari al 2,2% dei minimi contrattuali. Inoltre, per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, viene estesa la possibilità di iscriversi al fondo contrattuale Mèta-salute anche ai lavoratori che abbiano cessato l'attività lavorativa, a condizione che abbiano maturato due anni di anzianità di

iscrizione al fondo in maniera continuativa all'atto di andare in pensione. L'importo sarà a totale carico del pensionato ed il cda di Metasalute viene delegato a stabilire le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare, tenendo conto delle indicazioni fornite dalle parti istitutive. Infine, la quota di credito welfare (c.d. *flexible benefits*), introdotta per la prima volta nel panorama nazionale proprio con lo scorso rinnovo dei metalmeccanici, con l'intesa del 2021 diviene un elemento strutturale dell'aumento del trattamento economico complessivo, per un importo annuale di 200 euro.

*Parte normativa.* Sul piano normativo, la principale novità riguarda la riforma del sistema di inquadramento e classificazione dei lavoratori. Innanzitutto, è da evidenziare un cambiamento che parte dalle fondamenta dell'impalcatura classificatoria. Infatti, a essere modificati sono stati anzitutto i criteri di costruzione delle categorie alla base del sistema classificatorio. Il CCNL del 26 novembre 2016, con il sistema di inquadramento del '73, si basava essenzialmente sul criterio di autonomia e sulle competenze tecnico specialistiche. Ora invece, ai due criteri del '73 si aggiungono quelli che sono definiti "criteri di professionalità": competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità e miglioramento continuo e innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione. Con l'attuale rinnovo il sistema di classificazione viene poi modificato nella composizione delle categorie. Nel sistema di classificazione presente nel CCNL del 26 novembre 2016 i lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica costituita da 10 categorie professionali, ciascuna suddivisa a sua volta in una declaratoria generale, mansioni ed esemplificazione dei profili professionali. La prima categoria del sistema corrisponde al livello più basso ed elementare di professionalità. Il nuovo sistema invece è diviso anzitutto in quattro campi di responsabilità e ruolo: D. Ruoli operativi: livello D1 – livello D2 (ex 2° e 3° categoria); C. Ruoli tecnico specifici: livello C1 – livello C2 – livello C3 (ex 3°S, 4° e 5° categoria); B. Ruoli specialistici e gestionali: livello B1 – livello B2 – livello B3 (ex 5°S, 6° e 7° categoria); A. Ruoli di gestione del

cambiamento e innovazione: livello A1 (ex quadri). In ciascun campo sono poi presenti i livelli di riferimento che, in parte, corrispondono alle categorie del vigente sistema di classificazione e inquadramento dei lavoratori. La diversa scansione dei livelli, oltre che presentarsi diversamente da un punto di vista meramente strutturale, è ora basata sul concetto di ruolo. Prosegue inoltre il processo di potenziamento del capitolo relativo alla formazione, dopo l'introduzione del c.d. diritto soggettivo alla formazione del 2016. In questo caso, il rinnovo del 2021 si segnala per l'obiettivo di costruire un "sistema" della formazione dei lavoratori del settore, con nuovi attori coinvolti e strumenti da utilizzare. Viene in primo luogo esteso a nuove figure l'elenco dei soggetti autorizzati a rilevare il fabbisogno professionale in modo da «identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone». Vengono infatti coinvolti, oltre alle aziende, anche le *academy* aziendali, le università, i competence centre, gli ITS e i centri di formazione del territorio. Nella stessa logica di un maggiore legame con i territori, viene adottata la dichiarazione Collaborazione scuola impresa nei percorsi di istruzione – alternanza scuola lavoro, istruzione tecnica superiore, apprendistato che impegna le imprese a «promuovere il senso di responsabilità sociale delle imprese» al fine di integrare i curricula scolastici dei giovani locali, anche attraverso la progettazione di percorsi di apprendistato duale («ancora poco sviluppato») e la collaborazione con gli ITS. Particolarmente rilevante, inoltre, è il notevole abbassamento (da 1.000 a 500 dipendenti) della soglia minima richiesta per attivare la commissione aziendale in materia di formazione. Oltre che sul piano della governance, alcune innovazioni arrivano anche con riferimento agli strumenti e ai contenuti della formazione. In questa direzione, riveste particolare importanza l'impegno delle parti a redigere un protocollo sui servizi per la formazione, al fine di agevolare l'erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori, organizzate attraverso una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, mediante una serie di strumenti di supporto. L'elenco

dei servizi ricomprende un articolato insieme di misure: pianificazione e registrazione della formazione attraverso il protocollo *blockchain*; condivisione di “pillole formative”; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali ad hoc per gli apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa. Tra le novità sul piano normativo, meritano infine particolare attenzione le specifiche misure introdotte a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere. Nel nuovo articolo 12-*bis* della sezione quarta, titolo VI, insieme alla disciplina contrattuale relativa al congedo e alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall’articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015, sono regolate alcune ulteriori misure, quali il diritto alla formazione continua al rientro dopo il congedo, il trasferimento ad altra sede e il godimento di ferie e permessi solidali.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda la parte obbligatoria del rinnovo, con gli accorgimenti apportati alla sezione Prima del CCNL, tra cui l’abbassamento della soglia dimensionale per la costituzione dei Comitati consultivi di partecipazione e delle Commissioni per la formazione professionale, la recente ipotesi di accordo conferma il ruolo della RSU all’interno degli organismi bilaterali per l’informazione e la consultazione su alcuni aspetti strategici e gestionali. Mentre una veste inedita nell’ambito delle questioni produttive e operative, inerenti alla quotidianità aziendale, è attribuita alla rappresentanza sindacale dal nuovo articolo 9-bis. Nell’ottica di migliorare la funzionalità organizzativa e rispondere in maniera immediata e tempestiva alle diverse problematiche che possono turbare l’operatività aziendale, la nuova norma propone infatti, su scelta libera di azienda e rappresentanze, la sperimentazione di un modello di relazioni industriali fondato sulla condivisione all’origine degli obiettivi e sulla continua interazione tra le parti coinvolte. gruppi di lavoro inter-funzionali, finalizzati alla discussione di temi come l’innovazione e il miglioramento

continuo, sono pensati come luogo in cui concretizzare questa proposta evolutiva delle relazioni industriali in azienda, che potrà essere esplicitata in un apposito protocollo sulla partecipazione. All'interno dei gruppi di lavoro si intende valorizzare la partecipazione diretta dei lavoratori ma al contempo garantire la presenza di almeno un componente della RSU.

### **4.3. CCNL tabacco – Apti (11 febbraio 2021)**

*Parte economica.* L'aumento salariale concordato tra le parti è, come normale in una logica di negoziazione, inferiore a quanto richiesto dalla piattaforma sindacale, attestandosi alla cifra di 78 euro al livello 4a, senza vacanza contrattuale, con un recupero immediato del potere d'acquisto dei salari e un incremento pari al 4.91%. L'aumento è suddiviso, come avvenuto su molti tavoli di rinnovo indicando una generale necessità di dilazionare il costo del lavoro su un periodo più lungo, in quattro tranches. In particolare, si prevede un aumento di 20 euro al 1° gennaio 2021, di 25 euro al 1° gennaio 2022, di 20 euro al 1° gennaio 2023 e di 13 euro al 1° gennaio 2024. Da una veloce analisi degli aumenti è possibile osservare la creazione di un sistema salariale che va a tutelare i salari dei profili professionali più bassi. Inoltre, sempre in ambito economico, è necessario citare il riconoscimento di una indennità di contingenza, i cui importi erano congelati nei valori in atto al 1° novembre 1991. Rimanendo a quanto disposto all'interno della parte economica della disciplina collettiva è da citare quanto disposto in materia di welfare contrattuale, che appare rafforzato dalla predisposizione di un'ora di assemblea nel corso del 2021 per la promozione del fondo Alifond e un momento di confronto per valutare congiuntamente lo stato delle adesioni. Infine, è necessario segnalare la conferma dell'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Filcoop.

*Parte normativa.* Appare molto aderente alle richieste definita dalla piattaforma sindacale quanto si può notare nell'analisi della parte

normativa. Al fine di una più efficace esposizione del contenuto è utile individuare nella regolamentazione del lavoro agile e nella definizione di misure di contrasto alla violenza di genere i temi principalmente attenzionati dalle parti. Rispetto al primo si registra la definizione dei principi basilari nella gestione di tale modalità di svolgimento della prestazione. Innanzitutto, sono specificati la natura volontaria di tale modalità e l'obbligo di riservatezza delle informazioni aziendali in capo al lavoratore. Inoltre, viene riconosciuto al livello aziendale il compito di definire possibili criteri di precedenza e al datore di lavoro la valutazione circa la concessione del lavoro agile. Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione si prevede che l'adempimento della prestazione avvenga entro i limiti dell'orario massimo giornaliero e settimanale con la possibilità di contrattare diverse forme di flessibilità a livello individuale partendo comunque dal riconoscimento, *ex* articolo 15, del diritto alla disconnessione che permette allo *smart worker* di disattivare la comunicazione aziendale al di fuori dell'orario di lavoro definito tra le parti. Infine, viene ribadito come tale prestazione di lavoro non costituisca alcun motivo di differenziazione di trattamento tra i lavoratori. L'altro grande tema che si trova inserito all'interno di questa intesa è rappresentato dalle misure di contrasto alla violenza di genere. Più nello specifico è prevista la fissazione di linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing volte a recepire il contenuto dell'intesa siglata il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil e ad aumentare la consapevolezza rispetto a questo tema in modo da evitare l'avversarsi di episodi di violenza. Per tale ragione le parti si impegnano, laddove non sia già indicato nella contrattazione di secondo livello, a valorizzare quest'ultima nella definizione di percorsi formativi sul tema e di sistemi di monitoraggio conseguenti. Inoltre, le stesse parti si impegnano a compiere tutte quelle azioni di carattere formale o informale volte a fissare il principio di inaccettabilità di ogni atto che si configuri come molestia o violenza. Nell'ambito del sostegno al lavoro femminile del settore deve essere letto anche quanto

disposto agli articoli 50 e 51 in merito, rispettivamente, alla tutela della maternità e al sostegno alle vittime di violenza di genere. Relativamente alla prima tematica è riconosciuta la possibilità di godere del congedo parentale anche per i figli dai 12 ai 14 anni, l'esenzione dal lavoro notturno per le lavoratrici madri per un ulteriore anno dal compimento del terzo anno di età e il riconoscimento di 16 ore di permesso per uno dei genitori per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età inferiore ai 36 mesi. Riguardo invece al contrasto della violenza di genere, oltre alle sopracitate linee guida, viene riconosciuto, in capo alla vittima di violenza inserita in un percorso di recupero, se assunta a tempo determinato il diritto di riassunzione esercitabile nei tre anni dall'episodio di violenza subito, se, invece, parte di un rapporto a tempo indeterminato, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per la partecipazione a questi percorsi rispetto a quanto previsto dall'articolo 24 decreto legislativo n. 81 del 2015. L'intesa insiste anche su altre importanti tematiche quali il sostegno alla formazione continua dei dipendenti, che viene sviluppato attraverso il fondo For.Agri e il riconoscimento della validità della formazione da remoto, e alla tutela della salute e della sicurezza, che invece si sostanzia attraverso l'istituzione della "Giornata della sicurezza" e al riconoscimento della possibilità di traduzione delle informative dirette ai lavoratori stranieri. In ultimo, ma non per importanza è necessario evidenziare la volontà delle parti a voler affrontare con coraggio il tema tanto difficile quanto decisivo dell'inquadramento professionale. Viene infatti previsto, in concomitanza con l'aggiornamento di alcuni profili professionali, che la Commissione nazionale rimanga attiva per esaminare proposte di rivisitazione dell'inquadramento professionale sospinte dalle innovazioni tecnologiche e digitali inserite nei processi produttivi. Da ultimo si incontrano delle piccole integrazioni, comunque meritorie di segnalazioni, riguardanti l'istituto dell'apprendistato per il quale è stabilito che entro i 2 mesi precedenti alla conclusione del percorso la direzione aziendale e le organizzazioni sindacali

territoriali si incontrino per conoscere l'esito del periodo di apprendistato ai fini della stabilizzazione.

*Parte obbligatoria.*

/

#### **4.4. CCNL pelli e succedanei – Assopellettieri (1° marzo 2021)**

*Parte economica.* La parte economica dell'accordo si apre con una precisa definizione di trattamento economico minimo (TEM) e di trattamento economico complessivo (TEC) in linea con quanto previsto dal punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (c.d. Patto della fabbrica). Viene, quindi, adottata una nozione ampia di retribuzione, volta a ricomprendere non solo i minimi contrattuali, ma anche ulteriori elementi quali i contributi ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza complementare di settore, nonché l'elemento retributivo di garanzia. Sul fronte degli aumenti retributivi, le parti hanno concordato un aumento a regime di 90 euro: 78 sui minimi contrattuali e 12 sul welfare. L'aumento salariale, come spesso accade, è risultato inferiore a quanto richiesto dalla piattaforma sindacale e l'attuale ipotesi di accordo prevede un aumento sui minimi (TEM) di 78 euro al 3° livello, così ripartiti: 20 euro a novembre 2021; 25 euro ad aprile 2022; 20 euro ad ottobre 2022; 13 euro a marzo 2023. Per quanto riguarda, invece, il welfare contrattuale, relativamente al fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanimoda, l'accordo prevede che il contributo sia elevato di 4 euro complessivi, da 8 a 12,00 euro mensili, con decorrenza dal 1° aprile 2021. Rispetto al fondo intersettoriale di previdenza complementare Previmoda, fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, il contributo a carico dell'azienda passa dall'1,5% al 2% dal 1° aprile 2022. Al fine di incentivare la contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale e che non percepiscono altri trattamenti economici

individuali o collettivi oltre a quanto stabilito dal contratto nazionale, è previsto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, EGR. L'accordo prevede che il relativo importo sia elevato da 200 a 230,00 euro lordi annui con decorrenza dall'anno 2021 ed erogazioni a febbraio 2022.

*Parte normativa.* Sul piano normativo, il primo elemento rilevante del rinnovo è rappresentato dalla disciplina dettata in tema di competitività e dumping contrattuale, fenomeno da tempo diffuso nel settore della moda. Le parti evidenziano come negli ultimi anni si siano moltiplicate le pratiche di concorrenza sleale, dovuta ad una pluralità di contratti collettivi non stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La stipula di contratti da parte di queste associazioni sindacali e datoriali ha introdotto elementi distorsivi della concorrenza sul mercato del lavoro italiano, offrendo ai lavoratori condizioni economiche e normative diverse. L'accordo contiene, quindi, un esplicito riferimento al tema e le parti concordano sulla necessità che il processo di certificazione della rappresentanza giunga a compimento, al fine di sostenere l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. In quest'ottica si inserisce l'impegno delle parti a garantire un percorso graduale di progressiva confluenza verso l'applicazione del CCNL, rivolto a tutte quelle aziende, operanti nella catena di fornitura della moda, che applicano ai propri dipendenti i CCNL non sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale. Al fine di raggiungere questo obiettivo, l'accordo disciplina i c.d. accordi di confluenza, elemento caratterizzante di questa parte del rinnovo. Si tratta di accordi sindacali aziendali che le aziende del settore della pelletteria che non applicano il contratto nazionale in oggetto potranno raggiungere, con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari dell'accordo, per addivenire alla confluenza verso l'applicazione del CCNL stesso. L'accordo prevede impegni anche a carico delle aziende committenti di lavorazioni a terzi in regime di

appalto o fornitura. Queste ultime si impegnano ad inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese appaltatrici o fornitrici, operanti sul territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, alternativamente, a sottoscrivere e ad applicare gli "accordi di confluenza". Questa modalità di procedere sarà richiesta dalle aziende committenti capofila ai propri appaltatori o fornitori nei confronti di eventuali sub-appaltatori o sub-fornitori. Il secondo elemento che contraddistingue il rinnovo è invece rappresentato dalla particolare attenzione riservata alle pari opportunità e alle iniziative contro la violenza di genere. Rispetto al primo tema, le parti si sono accordate per l'istituzione di un gruppo di lavoro che agirà attraverso progetti a favore del personale femminile per valorizzarne l'impiego. Le parti si impegnano, inoltre, a diffondere e attuare l'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. Viene, quindi, riconfermato il sostegno alle vittime di molestie e violenza, nonché l'assistenza nel processo di reinserimento, tramite il sistema associativo di Confindustria, sia in altre sedi della medesima azienda che presso altre aziende. In attuazione delle vigenti disposizioni di legge, all'articolo 31 quater vengono poi disciplinati telelavoro e lavoro agile. Infine, in materia di formazione, appaiono centrali due disposizioni. In primo luogo, le parti convengono sulla positività e sull'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale, ribadendo la propria titolarità nell'esplicitare i fabbisogni professionali del settore. Rendendo effettive le attribuzioni dell'organismo bilaterale nazionale (OBN-PELL), le firmatarie si impegnano a designare i propri rappresentanti all'interno dell'organo e a dare inizio ai lavori dell'ente paritetico entro il 30 giugno 2021. Inoltre, facendo seguito a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa specifica, che indicano la necessità di coinvolgere le rappresentanze sindacali unitarie nell'implementazione dei processi formativi, la RSU potrà

provvedere alla nomina di un “delegato alla formazione” tra i suoi membri, incaricato di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell’organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti formativi.

*Parte obbligatoria.* Il sistema di relazioni industriali del settore ha recepito e intende attuare le logiche e i contenuti dell’accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (Patto della fabbrica) e dei successivi protocolli, nonché i contenuti del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Le parti hanno poi concordato sull’istituzione di diversi gruppi di lavoro (GDL) paritetici in funzione della prossima stagione di rinnovo. I gruppi, costituiti da una parte datoriale e una parte sindacale, saranno attivati a partire da luglio 2021. La definizione di aspetti rilevanti per il settore per il tramite di organismi paritetici riguarda diversi temi che vanno dalle politiche industriali, all’organizzazione del lavoro, passando per ambiente, sicurezza e sostenibilità. Di particolare rilievo è l’istituzione del gruppo di lavoro “Inquadramento e formazione” la cui finalità è analizzare l’attuale sistema di inquadramento affinché sia allineato alle esigenze delle realtà produttive e commerciali. Nel triennio di vigenza del CCNL, la Commissione individuerà e procederà all’inquadramento di mansioni nuove e di quelle che, in seguito alle innovazioni tecnologiche, avranno subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia.

#### ***4.5. CCNL industria metalmeccanica imprese minori – Unionmeccanica Confapi (26 maggio 2021)***

*Parte economica.* Entrando nel merito della parte economica del rinnovo, sul piano dei minimi tabellari, le parti hanno previsto degli aumenti retributivi pari al 5,66% su tutti i livelli, inglobando l’indice IPCA – che rimane il riferimento per l’incremento dei trattamenti di trasferta e di reperibilità – e tenendo in considerazione l’accordo interconfederale del 26 luglio 2016. Viene inoltre inserita una clausola per la quale, nel caso in cui l’IPCA producesse

aumenti superiori a quelli concordati, per definire il quantum dell'aumento contrattuale sarà necessario fare riferimento ai valori reali. Gli aumenti retributivi così definiti scatteranno ogni primo giugno fino al 2024 e sono pari, per la vigenza contrattuale, a 93,05 euro complessivi per la terza categoria, 104 euro complessivi per la quinta categoria e 119,64 euro per la settima. Sempre relativamente alla parte economica, le parti hanno agito sulla quota di *flexible benefits* che ogni azienda dovrà mettere a disposizione dei lavoratori, prima pari a 150 euro annui e dal 2022 pari a 200, nonché sul contributo aziendale per l'assistenza sanitaria integrativa, regolata dal fondo EBM Salute, che viene elevato da 60 a 96 euro. A corollario di ciò, viene inserita una nota a verbale nella quale le parti si impegnano a richiedere ad EBM Salute di valutare l'estensione della copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la parte normativa, una prima importante novità riguarda i cambi di appalto: la nuova disciplina prevede ora che vi sia un esame congiunto, in caso di cessazione di appalto con modifiche contrattuali, per cercare di armonizzare le esigenze organizzative con il mantenimento dei livelli occupazionali. Per quanto riguarda la classificazione del personale, sulla scia di quanto fatto dalle organizzazioni sindacali con Federmeccanica e Assital, le parti hanno definito la costituzione di una Commissione nazionale sull'inquadramento professionale. Lo scopo di questo organo è quello di aggiornare il sistema di inquadramento previsto per il comparto, precisando che esso non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori. In attesa della definizione delle modalità di funzionamento e composizione di tale Commissione, le parti hanno deciso di intervenire fin da subito sulla prima categoria. Tale livello viene ora riservato unicamente a "inservienti e simili", mentre i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per le quali non servono conoscenze professionali ma solamente un breve periodo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2° categoria a decorrere dal 1° ottobre 2021. Lo stesso discorso vale per i lavoratori che

svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo, per i quali la nuova disciplina decorrerà dal 1° gennaio 2023. A questo proposito, le parti si curano di specificare che tale cambiamento non influirà sulla disciplina dell'apprendistato, lasciata immutata, con riferimento al caso del giovane con inquadramento finale pari alla terza categoria e iniziale alla prima. Inoltre, viene introdotto un articolo dedicato al lavoro agile, nel quale si rimanda alle norme previste dal decreto legislativo n. 81 del 2017 e si fa riferimento al diritto alla disconnessione. Ciò detto, si precisa che il lavoratore deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto di quest'ultimo e/o degli accordi tra le parti. Questa novità rappresenta un primo segnale dell'impatto che la pandemia ha avuto su questo rinnovo. Lo stesso si può dire anche in merito all'articolo dedicato alla contrazione temporanea di lavoro, nel quale si fa riferimento ai nuovi strumenti introdotti nell'ordinamento quali il contratto di espansione e il Fondo nuove competenze al fine di «tutelare e implementare le competenze per gli occupati». Inoltre, piccole modifiche sono state apportate anche per quanto riguarda la banca ore, le ferie collettive e il trattamento di malattia, relativamente alla gestione dello strumento e al momento della comunicazione delle seconde. Sul versante formativo, è stato confermato il diritto soggettivo alla formazione continua, pari a 24 ore nel triennio. Data la contrazione dell'attività lavorativa dovuta alla pandemia, è stata prevista una finestra temporale valida fino al 31 dicembre 2021 entro la quale chi non ha usufruito completamente del monte ore per il triennio precedente può recuperare lo spettante. Un altro nuovo articolo introdotto in questo rinnovo è quello dedicato alle misure per le donne vittime di violenza di genere, traente ispirazione dall'intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglata a livello interconfederale da Confapi e Cgil, Cisl, Uil, del quale riprende i contenuti. Tra le misure introdotte, le lavoratrici interessate hanno diritto a un periodo di astensione retribuita dal lavoro di ulteriori tre mesi rispetto a quelli già previsti dal decreto legislativo n. 80 del 2015, oltre alla facoltà di

richiedere un part-time (o altre forme di flessibilità oraria e/o di lavoro agile) per un periodo fino a 12 mesi e alla possibilità di richiedere il trasferimento alle medesime condizioni economiche e normative in caso vi siano più sedi lavorative. Infine, le parti hanno predisposto e firmato un'intesa per lo svolgimento di c.d. "break formativi", definiti come una «metodologia innovativa di formazione dei lavoratori» che si svolge direttamente all'interno dei reparti durante l'orario di lavoro, con un focus sul miglioramento continuo per quanto riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questi incontri sono tenuti da un docente affiancato da preposto e RLS, hanno durata breve (15-30 minuti) e sono finalizzati a rafforzare e integrare l'addestramento, nonché validi ai fini dell'aggiornamento del lavoratore su questi temi.

*Parte obbligatoria.* Il sistema informativo a livello aziendale previsto dal decreto legislativo n. 25 del 2007, recepito nel CCNL al capitolo I punto D, viene previsto ora anche per le aziende che occupano più di 35 dipendenti, qualora siano presenti le RSU in azienda, mentre prima questo era previsto unicamente per i datori di lavoro che occupassero più di 50 collaboratori.

#### **4.6. CCNL legno imprese minori – Unital Confapi (31 maggio 2021)**

*Parte economica.* Per quanto attiene al trattamento economico, il testo del rinnovo conferma la richiesta presentata in piattaforma del modello a doppia pista salariale, basato su una duplice previsione: per l'anno 2021 gli incrementi salariali, riparametrati sul livello AS2, decorrono da gennaio con importi certi e non soggetti a verifica, a fronte di redistribuzione della produttività e flessibilità delle innovazioni del settore, con la corresponsione, a titolo di arretrati, di due tranches di importo a copertura dei mesi precedenti, senza alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali già corrisposti da gennaio a maggio dell'anno in corso. L'aumento salariale incide sui minimi retributivi conglobati, comprensivi di paga base,

contingenza ed EDR. Per gli anni successivi, 2022 e 2023, è invece prevista la verifica degli incrementi dei minimi retributivi sulla base dell'andamento inflattivo dell'anno precedente con l'IPCA; gli incrementi da erogare nel 2023 saranno poi verificati dalle parti sociali nell'ambito del rinnovo del CCNL. In materia di welfare, le parti sociali confermano il fondo Altea per l'assistenza sanitaria integrativa e il fondo Arco per la previdenza complementare, prevedendo per quest'ultimo un contributo mensile, a carico del datore di lavoro, quale elemento promozionale del welfare previdenziale a favore di tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza al 1° luglio 2021, indipendentemente dall'iscrizione al fondo stesso. Con decorrenza dal 2022 è inoltre previsto l'aumento della contribuzione a carico dell'azienda a favore del fondo previdenziale. La mancanza di contrattazione di secondo livello determina, in aggiunta a quanto spettante nella parte economica del CCNL, l'erogazione dell'elemento di garanzia retributiva, c.d. EGR, aumentato a 20 euro, rispetto ai 18 euro precedentemente previsti, ed erogato per dodici mensilità ai lavoratori che abbiano ricevuto nel corso dell'anno precedente un trattamento economico composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza dello stesso.

*Parte normativa.* Il testo del rinnovo interessa anche la parte normativa del CCNL e in questo senso le novità relative alla regolamentazione collettiva che incide sul rapporto di lavoro riguardano principalmente la disciplina del telelavoro e del lavoro agile, del lavoro a tempo determinato, delle attività stagionali ed infine la materia dei congedi. In conformità con le soluzioni organizzative flessibili rese possibili dall'evoluzione tecnologica, le parti sociali intendono sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese. In tale direzione è introdotta sia la disciplina del telelavoro che del lavoro agile, dei quali sono fornite definizioni e peculiarità (definizione, costituzione del rapporto e modalità di svolgimento, diritti e

doveri, salute e sicurezza, formazione, privacy, diritto alla disconnessione, relazioni sindacali, diritto di recesso). In questo senso è interessante cogliere le prerogative dell'una e dell'altra modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: da un lato il telelavoro è una «diversa forma di svolgimento della normale prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato attraverso il quale il prestatore d'opera svolge la propria attività, in un luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo». Dall'altro lato, il lavoro agile consiste «in una prestazione di lavoro subordinato stabilita grazie ad un accordo scritto concluso direttamente tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e che si svolge al di fuori dei locali aziendali, anche attraverso il supporto di strumenti telematici senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, e/o entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva». In merito invece alle specifiche tipologie contrattuali, il limite percentuale massimo che il CCNL individua per l'assunzione di lavoratori complessivamente assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione, a tempo determinato e indeterminato, è ridotto dal limite legale al 45% rispetto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; nello specifico sono individuate specifiche percentuali per le singole tipologie contrattuali, rispetto alla generica percentuale precedentemente prevista. Con riferimento ai limiti quantitativi del contratto a tempo determinato e di somministrazione, occorre inoltre rilevare che il livello nazionale della contrattazione collettiva concede la possibilità di deroga al secondo livello. Per quanto riguarda invece i limiti temporali incidenti sul contratto a termine, il CCNL prevede un periodo massimo di 24 mesi di durata dei rapporti di lavoro intercorrenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, anche nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato. Il rinnovo inoltre esplicita alcune fattispecie per le

quali non trovano applicazione gli intervalli temporali previsti dalla legge in caso di riassunzione a termine dello stesso lavoratore. È poi ampliato il campo di applicazione delle attività stagionali, genericamente inteso come quelle «attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività». Sono nello specifico indicate alcune fattispecie produttive che rientrano nell'ambito indicato. Anche in materia di congedi il CCNL introduce diverse novità, allineate rispetto a tematiche di forte attualità, quali la parità di genere e la violenza di genere. In questo senso, è riconosciuto in primo luogo, per i periodi di congedo facoltativo di maternità e di paternità, un trattamento aggiuntivo a carico del datore di lavoro, pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio. Sono inoltre estesi a dieci i giorni di congedo concessi al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio e nei casi di adozioni o affidamento. Per quanto riguarda le lavoratrici inserite in percorsi di protezione per le donne vittime di violenza di genere, esse avranno diritto a usufruire di un congedo, su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni, che permetta loro di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi. Ulteriori novità riguardano infine il congedo matrimoniale, che è esteso anche all'unione civile, nonché l'introduzione di nuove fattispecie al realizzarsi delle quali potrà farsi ricorso al lavoro a tempo parziale reversibile.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda la parte obbligatoria del contratto, le parti firmatarie si impegnano reciprocamente a rafforzare il ruolo della bilateralità, attraverso il Comitato paritetico nazionale, con attenzione in materia di welfare di prossimità, di formazione professionale, responsabilità sociale, sviluppo sostenibile

e attraverso l'istituzione di una Commissione nazionale e paritetica per le pari opportunità.

#### ***4.7. CCNL industria metalmeccanica cooperative – Agci Produzione e lavoro, Legacoop Produzione e servizi, Conf-cooperative lavoro e servizi (31 maggio 2021)***

*Parte economica.* La principale innovazione in ambito retributivo è che, per tutta la vigenza del contratto i minimi contrattuali, oltre che per la consueta dinamica IPCA, siano incrementati di una ulteriore componente in considerazione dell'innovazione organizzativa derivante dalla riforma della classificazione del personale. I nuovi importi dei minimi tabellari stabiliti dal rinnovo prevedono, inoltre, degli aumenti, a decorrere da giugno 2021, con cadenza annuale. Nel quadriennio di vigenza, ad esempio, l'aumento sarà di 100,26 euro per l'attuale terza categoria (nuovo livello D2) e di 112 euro per l'attuale quinta categoria (nuovo livello C3). Le parti si incontreranno a giugno di ciascun anno di vigenza per definire la quota dei minimi contrattuali derivante dalla dinamica dell'IPCA al netto degli energetici importati e, qualora l'adeguamento risultasse superiore agli incrementi previsti dal CCNL, i minimi saranno adeguati all'importo risultante. Gli aumenti dei minimi tabellari stabiliti assorbono gli aumenti individuali riconosciuti dopo il 1° gennaio 2017, salvo che siano stati concessi con clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi concordati a livello aziendale successivamente alla medesima data, ad eccezione degli importi connessi alle modalità della prestazione (es. maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo). Altra importante novità riguarda la previdenza integrativa, in quanto viene sancito che, per i lavoratori di nuova adesione e di età inferiore a 35 anni compiuti, dal 1° giugno 2021 la contribuzione a carico azienda è elevata al 2,2% dei minimi contrattuali. È stabilita, poi, l'estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione. L'importo a

totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal C.d.A. della Cassa dirigenti cooperativi tenuto conto delle indicazioni fornite dalle parti istitutive.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la classificazione del personale, le parti hanno deciso di adottare un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori a decorrere dall'1° gennaio 2022, che risponda ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti negli ultimi anni, che hanno comportato una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo. Nell'ambito della riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori viene altresì riportato un glossario che ha il fine di definire ed esemplificare i criteri di professionalità su cui si basa il nuovo sistema di inquadramento. Le parti riconoscono poi l'esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra il mondo della formazione e quello del lavoro. In tal senso riconoscono l'importanza dello sviluppo di un sistema di attestazione delle competenze acquisite dai giovani in ambito lavorativo che garantisca la serietà dell'esperienza formativa on the job e che valorizzi il curriculum dei giovani. A tal fine si intende utilizzare maggiormente strumenti come l'alternanza scuola lavoro, gli ITS, l'apprendistato duale. Il rinnovo aggiorna anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Esso è ammesso per tutti i livelli previsti dal CCNL ad esclusione dei livelli D1 e A1. Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2022 l'inquadramento sarà al livello corrispondente alla qualifica da conseguire. La novità principale in materia è rappresentata dal passaggio, per quel che concerne il trattamento retributivo, dal sistema del sotto inquadramento con quello basato sulle percentuali della retribuzione del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire al termine del periodo formativo. L'apprendista riceverà, dunque, una retribuzione che

aumenterà nel corso dello svolgimento dell'apprendistato, in corrispondenza dei tre periodi di egual durata previsti dal contratto. Nel caso in cui la durata complessiva dell'apprendistato sia 36 mesi, i tre periodi di riferimento saranno di 12 mesi ciascuno. Nel caso di contratti di apprendistato della durata di 30 mesi vi sarà una suddivisione in tre segmenti da 10 mesi. Infine, nel caso di durata complessiva di 24 mesi del contratto di apprendistato, la divisione ai fini degli incrementi retributivi sarà di tre periodi di 8 mesi. Nel primo periodo l'apprendista percepirà una retribuzione pari all'85% del livello di inquadramento che conseguirà alla fine del percorso, nel secondo periodo una retribuzione pari al 90% e nel terzo periodo una retribuzione pari 95%.

*Parte obbligatoria.*

/

#### **4.8. CCNL industria metalmeccanica imprese minori – Confermi (8 giugno 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le parti hanno previsto un incremento complessivo dei minimi tabellari, nell'arco di tre anni, pari a 80 euro per la quinta categoria e a 71,57 euro per la terza, con decorrenza della prima tranche dal 1° giugno 2021. Risulta assente, invece – a differenza degli altri contratti della metalmeccanica – l'esplicito riferimento e collegamento all'indice IPCA nello stabilire gli aumenti: in questo caso, ci si limita ad indicare che le parti esamineranno la dinamica retributiva in relazione ad eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi e alla situazione economica del settore. Agli incrementi sopra segnalati va aggiunto un elemento retributivo di 59,39 euro per l'ottava e la nona categoria e un sovraminimo collettivo di categoria per la prima, pari a 5,16 euro, da corrispondere fino all'eliminazione di quest'ultima, che avverrà il 1° giugno 2022. In linea con le ultime tendenze della contrattazione collettiva, le parti dedicano un'attenzione particolare al welfare, introducendo una

quota di *flexible benefits* pari a 150 euro per il 2021, elevata a 200 euro dal 2022 in poi, dando inoltre facoltà al lavoratore di devolvere interamente tali valori al fondo previdenziale o di assistenza sanitaria di riferimento. Per precisare i termini di questa importante innovazione, nel testo è prevista anche un'interessante esemplificazione di possibili strumenti di welfare, indicando per ciascuno il riferimento normativo, il regime fiscale e contributivo, i soggetti beneficiari e le modalità di erogazione. Nel campo della previdenza complementare, il comparto risulta ancora privo di un fondo specifico: per questo motivo, in attesa della sua definizione, le parti rinviando a quelli previsti dagli altri vigenti CCNL della metalmeccanica di cui sono firmatarie Fim e Uilm (come, ad esempio, Cometa per il sistema Federmeccanica), permettendo l'accesso a questi anche per i lavoratori ai quali si applica il contratto in esame. Il riferimento ad altri sistemi di relazioni industriali può essere visto come una sintonia d'intenti con questi, che si può ritrovare anche nelle novità introdotte in materia: viene infatti elevata la contribuzione a carico del datore di lavoro al fondo negoziale di riferimento a decorrere dal 1° gennaio 2022, oltre a prevedere una quota *una tantum* di 120 euro per i neoiscritti under 35 a partire dalla stessa data. Proprio questa misura è in perfetta analogia con la contribuzione maggiorata per questa fascia di età introdotta dal CCNL Federmeccanica, seppur qui le parti abbiano scelto una modalità diversa per raggiungere lo stesso obiettivo. Sul versante della sanità integrativa, invece, il fondo di settore PMI Salute verrà ora finanziato interamente dalle imprese, mentre prima il costo – pari a 12 euro mensili – era suddiviso tra datori (11 euro) e dipendenti (1 euro). Inoltre, in una nota congiunta le parti si sono impegnate ad attivarsi presso PMI Salute per valutare la possibilità di garantire, con oneri a carico del fondo, la copertura sanitaria per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto ai lavoratori licenziati non per giusta causa e dipendenti da aziende sottoposte a procedure concorsuali. A ciò si aggiunge un'ulteriore richiesta di valutazione nei confronti del

fondo, in favore dei pensionati ex iscritti da almeno due anni, in questo caso con contribuzione a carico di questi ultimi.

*Parte normativa.* Sul piano normativo, le parti hanno agito in primo luogo in merito a una tipologia contrattuale di natura sperimentale specifica per il settore, ossia il contratto Socrate per l'occupazione (OSC), avente la finalità di incentivare la stabilità occupazionale attraverso un contratto di ingresso a tempo determinato. I destinatari di questa misura sono innanzitutto coloro che storicamente hanno più difficoltà a raggiungere questo obiettivo, quali i disoccupati di lungo periodo, i lavoratori con più di cinquant'anni e meno di trentacinque, ma anche coloro che siano assunti in realtà che realizzino importanti investimenti o incrementi occupazionali. In questo accordo di rinnovo ne viene ridotta la durata massima da diciotto a dodici mesi, oltre a introdurre una "staffetta generazionale", prevedendo modalità facilitate di uscita dall'azienda per i pensionandi a patto che facciano affiancamento a un giovane assunto con contratto OSC. Con riferimento al lavoro agile, invece, le sigle firmatarie hanno predisposto delle linee guida da intendersi come riferimento regolamentale in azienda, con la possibilità di inserire specificazioni tramite contrattazione di secondo livello e vincolando l'approvazione di un regolamento aziendale ad un previo confronto con le RSU. Tuttavia, viene lasciata facoltà alle parti di individuare misure ad hoc nell'accordo individuale, sulla base delle esigenze specifiche, ferme restando le tutele previste dalla normativa. Tra le disposizioni più interessanti presenti in queste linee guida possiamo annoverare l'esemplificazione dei "giustificati motivi" per il recesso di cui all'articolo 19, comma 2, della legge n. 81 del 2017, nonché la fissazione di un preavviso anche per tale circostanza, pari a sette giorni. Viene inoltre definito un monte ore massimo da svolgere in modalità agile, pari a 24 ore settimanali, al fine di garantire una certa quantità di aspetti relazionali e di lavoro di gruppo. Infine, si fa esplicitamente riferimento al Testo Unico n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza, risolvendo a monte i dubbi interpretativi in materia scaturiti dal testo normativo sopra richiamato, oltre a

disciplinare delle fasce orarie da usare come linee guida ai fini di garantire il diritto alla disconnessione. Quanto all'appalto, è stato introdotto un nuovo articolo ai fini di inserire una clausola sociale, sulla falsariga di quanto fatto dagli altri contratti della metalmeccanica. In materia di sicurezza, le parti hanno deciso di esplicitare la possibilità di attivare i break formativi, come fatto dagli omologhi appartenenti a Unionmeccanica, nonché la possibilità di sperimentare nelle aziende con più di 100 dipendenti incontri gestiti da RSPP, preposti e RLS per esaminare eventuali fattori di rischio e possibili soluzioni. Per ovviare all'eliminazione della prima categoria – preludio alla riforma dell'inquadramento che dovrebbe arrivare entro dicembre 2022 – anche l'apprendistato ha subito una piccola modifica. Per l'apprendista assunto dopo il 1° gennaio 2022 con destinazione terza categoria, quella di partenza non sarà più la prima, bensì la seconda con retribuzione al 90%. Tale disposizione appare in contrasto con l'alternatività dei due criteri (percentualizzazione e sottoinquadramento) *ex* articolo 42, comma 5, lettera *b*, del decreto legislativo n. 81 del 2015, seppur questo sia legato ad una sola categoria di riferimento. Andando a confrontare ciò che cambierebbe all'atto pratico (utilizzando i minimi al 1° giugno 2020), il minimo tabellare con il vecchio sistema risulta essere 1.341 euro, mentre quello con il nuovo è pari a 1.332,90 euro, non troppo lontano dal precedente ma comunque peggiorativo. Altre modifiche sono state apportate alla disciplina dei provvedimenti disciplinari: oltre a introdurre la sanzione della multa per l'utilizzo non autorizzato di smartphone e tablet durante l'orario di lavoro, viene elevato il termine di legge a disposizione del lavoratore per presentare le sue giustificazioni, da cinque a otto giorni. In ultima istanza, viene confermata la grande attenzione al mondo femminile e della parità di genere, sulla falsariga di quanto avviene negli altri contratti della metalmeccanica. Vengono introdotti, in questa direzione, un trattamento più favorevole in caso di gravidanza e puerperio, specifici congedi per malattia del figlio e per donne vittime di violenza di genere, oltre alla

predisposizione di azioni ad hoc per la prevenzione di molestie e violenze.

*Parte obbligatoria.* La parte obbligatoria del contratto segue le tendenze della contrattazione collettiva degli ultimi anni, cercando di favorire la partecipazione di lavoratori e la contrattazione decentrata, sia essa territoriale o aziendale. Vengono inoltre introdotte le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato, già presenti da diversi anni negli altri comparti, al fine di una maggiore effettività della loro azione.

#### **4.9. CCNL calzature – Assocalzaturifici (21 giugno 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, per i dipendenti di aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, viene confermato l'importo, a titolo di elemento di garanzia retributiva, di 300 euro lordi per gli anni dal 2021 e seguenti. Tuttavia, non sono previste scale di aumento come nel precedente CCNL. Laddove vi sia riscontro di situazioni di crisi, da intendersi anche come ricorso agli ammortizzatori sociali, relativa all'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, il CCNL esplicita che può essere prevista la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'emolumento in accordo con le RSU e/o OO.SS. di categoria. Per quanto riguarda i minimi tabellari, l'intesa prevede invece un aumento salariale di 70 euro, con riferimento al quarto livello dell'attuale sistema di inquadramento. Si tratta della stessa cifra che era stata prevista per il precedente rinnovo nel 2017. L'incremento è previsto in tre tranches: una prima tranche di 25 euro, a partire dal 1° dicembre 2021; una seconda tranche dello stesso importo dal 1° settembre 2022; infine una terza tranche di 20 euro, a partire dal 1° luglio 2023. Per ciò che concerne il welfare, le parti firmatarie confermano le garanzie attivate per tutti i dipendenti grazie al fondo di assistenza sanitaria integrativa

intersettoriale Sanimoda, già previsto nel precedente rinnovo. Viene inoltre precisato come le parti convengano di finanziare l'adesione al fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di 12 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal tredicesimo mese. Il finanziamento non riguarda però le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. Qualora fosse previsto un costo inferiore, l'accordo stabilisce che le imprese provvedano all'integrazione o alla confluenza nel fondo.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la parte normativa dell'accordo, rispetto al precedente rinnovo è stato stabilito un leggero aumento del numero di lavoratori a cui può essere applicato il contratto a tempo determinato. La percentuale di questi non potrà infatti superare il 32% del numero di lavoratori a tempo indeterminato. Ad ogni modo, questa misura viene considerata provvisoria e sperimentale per il periodo di vigenza del contratto. Rispetto al rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, il CCNL recepisce il limite di 24 mesi come durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine, stabilendo inoltre che tra le attività alle quali non si applica il limite temporale di 24 mesi vi siano anche quelle «svolte in quei periodi dell'anno nei quali le aziende si dedicano, oltre alla normale produzione, anche alla preparazione dei campionari. Tali periodi saranno circoscritti a quattro mesi annui». Infine, viene precisato che gli accordi relativi a questa fattispecie dovranno essere inviati all'Osservatorio nazionale per un monitoraggio. Per quanto riguarda la durata del periodo di apprendistato, viene confermato il limite massimo di 36 mesi. Vengono invece leggermente modificate le fasce mensili che scandiscono i periodi della durata del contratto. Sempre nell'ambito della regolazione dei rapporti di lavoro, vengono introdotte novità alla disciplina relativa al periodo di prova, al mutamento e cumulo di mansioni, nonché all'istituto della banca delle ore. Di interesse è anche il recepimento all'interno dell'articolo 54 –

riferito al congedo matrimoniale – della normativa vigente sulle unioni civili. Con il rinnovo del CCNL viene inoltre aumentata da 4 a 8 mesi l'aspettativa per conservare il posto di lavoro in caso di terapie salvavita che hanno riguar dato i lavoratori.

*Parte obbligatoria.* Il rinnovo del 2021 apre un nuovo capitolo sul tema competitività e dumping contrattuale. Viene infatti esplicitato come siano diffusi anche nell'industria delle Calzature episodi di concorrenza sleale, manifestandosi in contratti collettivi diversi da quelli firmati dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative. A questo proposito, le parti firmatarie dell'accordo in oggetto, in attesa del completamento del processo di certificazione della rappresentanza, stabiliscono che le aziende che applicano il contratto dovranno inserire una clausola nel contratto di commessa che vincoli le imprese appaltatrici ad applicare il contratto sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Inoltre, potranno essere previsti degli accordi di confluenza, nella forma di intese sindacali aziendali tra le aziende e le RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente rinnovo, che agevolino il passaggio al CCNL di competenza. Viene infine specificato che tali accordi dovranno prevedere, oltre alla dichiarazione formale di adesione, i tempi e le modalità di passaggio per la completa e definitiva applicazione di tutti gli istituti entro e non oltre i 36 mesi. Per quanto concerne le intese tra le parti, si evince anche il recepimento degli accordi interconfederali sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.

#### **4.10. CCNL giocattoli industria – Assogiocattoli (30 giugno 2021)**

*Parte economica.* In merito alle modifiche introdotte sul piano del trattamento economico, il testo riconosce in prima battuta un'integrazione economica per i lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri

trattamenti economici individuali o collettivi. Si tratta dell'elemento di garanzia contributiva, da erogarsi al più tardi il 1° gennaio dell'anno successivo all'anno di riferimento, il cui importo è pari a 230 euro per il 2021 e 2022, mentre è previsto un aumento a 250 euro lordi per il 2023. Sul piano dei minimi tabellari, il testo prevede un aumento del TEM di 75 euro riferito al 3° livello dell'attuale sistema di inquadramento. Tale aumento sarà suddiviso in tre tranches: la prima (21 euro) decorrerà a partire dal 1° giugno 2021, la seconda (25 euro) dal 1° giugno 2022 e la terza (29 euro) dal 1° giugno 2023. È interessante notare una sostanziale equivalenza nel valore dell'incremento dei minimi del primo e terzo livello, dato che in entrambi i casi viene riconosciuto un aumento di 75 euro complessivi per la durata di vigenza dell'accordo. In materia di welfare contrattuale, le parti sociali concordano innanzitutto un aumento del contributo paritetico a carico di aziende e lavoratore da destinare, in caso di adesione del lavoratore, a Previmoda, il fondo di riferimento per il settore in materia di previdenza complementare. L'incremento è definito in 0,30 punti percentuali sullo 1,50% di partenza dal 1° giugno 2022 e di ulteriori 0,20 punti percentuali dal 1° gennaio 2023, in maniera tale da raggiungere un contributo del 2% da parte di azienda e lavoratore. Sempre per quanto riguarda il welfare contrattuale, l'intesa prevede inoltre l'aumento della quota che le imprese sono tenute a destinare al fondo sanitario Sanimoda, che passa da 8 a 12 euro mensili per ogni lavoratore impiegato. Tale incremento consentirà ai lavoratori del settore giocattoli non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato, di passare dal piano sanitario di base al piano Plus, con un miglioramento delle prestazioni garantite gratuitamente, con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

*Parte normativa.* In merito alla parte normativa, una prima novità viene concordata nell'ambito della formazione: il CCNL rinnovato richiede infatti alle aziende di fornire preventivamente alle RSU, nel corso degli incontri previsti periodicamente, informazioni riguardo i lavoratori coinvolti nei programmi di formazione

professionale, nonché in merito agli aspetti tecnici, i contenuti, gli obiettivi perseguiti ed i finanziamenti utilizzati. In tema di organizzazione del lavoro, due sono gli argomenti affrontati dal rinnovo: la flessibilità e la possibilità di applicazione del contratto a tempo determinato. Guardando alla flessibilità, si disciplina come l'azienda possa variare, a fronte di particolari esigenze produttive e in determinati periodi dell'anno l'orario contrattuale, fino a raggiungere un limite massimo di 48 ore settimanali e 104 ore all'anno. Tali limiti potranno in ogni caso essere derogati con apposito accordo sindacale a livello aziendale. Per quanto riguarda i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le parti concordano che la percentuale massima di lavoratori impiegati con tale contratto non potrà superare, nell'arco di 12 mesi, la media del 10% dei lavoratori impiegati nell'azienda con contratto a tempo indeterminato. Con riferimento alle nuove tutele introdotte per i lavoratori, è importante sottolineare l'aumento del periodo di aspettativa non retribuita fruibile al termine del periodo di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro con conservazione del posto, che passa da 6 a 8 mesi; in ogni caso, durante tale periodo come in precedenza, non sono previsti oneri o obblighi retributivi a carico dell'azienda, né potranno decorrere alcuni termini per istituti di anzianità. Viene altresì riconosciuto il diritto al congedo matrimoniale al lavoratore non in prova pari a 15 giorni, con il riconoscimento della corresponsione della retribuzione. L'intera disciplina riguardante il congedo matrimoniale viene applicata anche nel caso di contrazione di unione civile o di matrimonio celebrato all'estero, qualora abbia valore legale nel paese in cui viene contratto e previa presentazione di documentazione idonea. Nel rinnovo sono inoltre inserite le Linee guida per la promozione della responsabilità sociale d'impresa, introdotte al fine di costruire e promuovere una strategia dialogata e condivisa di responsabilità fra le parti sociali utile alla crescita qualitativa e quantitativa del sistema industriale e del settore. Tali linee guida includono cultura della responsabilità sociale delle imprese, sviluppo sostenibile dell'economia e rispetto dell'ambiente e la

partecipazione dei lavoratori alla discussione sui propri diritti e doveri all'interno delle aziende. Vengono infine introdotte indicazioni sulla tutela di diritti civili e sociali e la prevenzione di ogni forma di violenza, fra cui quella di genere, a difesa dei diritti di «chi subisce ogni tipo di sopruso, legato alla cultura, al genere e all'orientamento sessuale, anche attraverso l'adozione di avvisi comuni», tramite l'adozione del protocollo 2. Si riconosce, dunque, come il posto di lavoro possa essere uno dei luoghi da dove iniziare a lavorare per le trasformazioni sociali, oltre che digitali ed ambientali, anche tramite il coinvolgimento e lo sviluppo, come espressamente dichiarato, delle comunità locali.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda infine la parte obbligatoria del contratto, il rinnovo del CCNL amplia la disciplina riguardante il sistema di Relazioni industriali, introducendo le Linee guida di partecipazione, inserite dichiaratamente per favorire le dinamiche di dialogo, i percorsi e le pratiche attuative di partecipazione delle parti sociali (diretta, indiretta ed economica all'attività d'impresa). Viene in questo senso esplicitamente abbracciato il modello di relazioni industriali dialogato e partecipativo: il CCNL detta le linee guida tramite cui dare forma al modello stesso.

#### ***4.11. CCNL industria alimentare imprese minori – Unionalimentiari Confapi (12 luglio 2021)***

*Parte economica.* Per quanto riguarda il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede l'aumento a regime dei minimi tabellari a euro 119,00 lordi mensili, scaglionato in quattro tranches (aprile 2021, giugno 2022, giugno 2023 e giugno 2024). In aggiunta, a partire dal 1° novembre 2023, saranno elevati gli importi relativi all'elemento di garanzia retributiva. Inoltre, i lavoratori saranno destinatari di alcune indennità, pari al 6% della paga base oraria, per attività svolte in particolari condizioni climatiche di freddo, umido e caldo, in considerazione della variabilità dalle condizioni

lavorative riguardanti le imprese in cui sono impiegati. In aggiunta, per i lavoratori turnisti panettieri, cioè i soggetti che sostituiscono gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o coloro i quali risultano assunti per un periodo limitato o con contratto a breve termine, competono diverse maggiorazioni, che si aggiungono alla comune retribuzione mensile. Si tratta della maggiorazione del 26,73% a titolo di indennità sostitutiva delle festività nazionali infrasettimanali, nonché della maggiorazione sostitutiva della tredicesima mensilità pari all'8,33%, delle ferie pari al 7,71% e dell'indennità speciale mensile pari al 5,25%. A ogni modo, è permesso al lavoratore di rivendicare ed usufruire di ferie e permessi, la cui retribuzione viene onorata attraverso il pagamento mensile della succitata indennità.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda le novità sul piano normativo, il testo di rinnovo affronta in maniera innovativa l'istituto del lavoro agile. In particolare, si provvede a fornire la definizione e a illustrare le peculiarità di tale modalità di lavoro: costituzione del rapporto, modalità di svolgimento, diritti e doveri, salute e sicurezza, formazione, diritto alla disconnessione e luogo di lavoro. Per quanto concerne quest'ultimo punto, si afferma in particolare che – salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale – il lavoro agile può essere svolto o presso la residenza o il domicilio del lavoratore o in altre luoghi convenuti tra le parti, secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportati nell'accordo individuale. A ogni modo, l'accordo di rinnovo – a differenza di altri contratti collettivi nazionali riguardanti il mondo delle piccole e medie imprese, che differenziano il lavoro agile dal telelavoro – disciplina unicamente il lavoro agile e non il telelavoro. In particolare, il lavoro agile viene definito come «prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto sugli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati». Con riferimento, invece, al

diritto alla disconnessione, l'ipotesi di rinnovo prevede che, salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione, evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata. Il rinnovo disciplina inoltre – per la prima volta nell'ambito della piccola media industria alimentare – un particolare tipo di congedo riguardante l'assistenza intragenerazionale, per il quale l'azienda riconoscerà due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni). Va segnalata, infine, la valorizzazione della formazione, anche attraverso l'istituzione del delegato alla formazione all'interno della RSU, il miglioramento della normativa sugli appalti, il rafforzamento della partecipazione e del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nonché, da ultimo, l'istituzione di una commissione per l'adeguamento del sistema classificatorio. Nel dettaglio, con riferimento alla formazione, si prevede che la stessa debba avvalersi anche delle potenzialità dell'*e-learning*, attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali. In relazione alla normativa sugli appalti, invece, si prevede che le stazioni appaltanti inseriranno nei contratti clausole volte a vincolare le imprese appaltatrici all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

*Parte obbligatoria.* In merito alla parte obbligatoria del rinnovo, le parti individuano come obiettivo comune la valorizzazione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro nel settore della piccola media industria alimentare: a tal fine vengono, pertanto, designate delle forme di integrazione tra sistema educativo e contesti di lavoro, aventi come scopo quello di premiare l'apprendistato duale quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro rispetto ad altre modalità atipiche senza contratto, come i tirocini.

Tra le stesse, rientra la volontà di concepire percorsi di istruzione e formazione presso le istituzioni educative che possano condurre all'instaurazione di rapporti di apprendistato duale, e di rendere partecipi gli Istituti tecnici superiori (ITS) e le università STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) nella progettazione dei percorsi di istruzione e formazione che abbiano come fine l'inserimento in azienda, alla luce delle tecnologie dell'industria 4.0 e delle necessità professionali della piccola e media industria alimentare. L'accordo, inoltre, istituisce una Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati da Unionilimentari-Confapi e 6 dalle segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil) per l'aggiornamento delle statuizioni previste dal CCNL in riferimento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto. In particolare, i lavori della Commissione dovranno utilizzare i seguenti criteri di valutazione della professionalità: competenze tecniche specifiche; competenze trasversali; polivalenza e polifunzionalità; responsabilità gerarchica.

#### ***4.12. CCNL industria tessile-abbigliamento – Sistema Moda Italia, Confindustria Moda (28 luglio 2021)***

*Parte economica.* Come accade per ogni rinnovo contrattuale nazionale, il cuore della trattativa è stato rappresentato dalla fissazione dei nuovi minimi retributivi da applicare ai lavoratori del settore. Il risultato che emerge fornisce segnali di rilievo sia sul piano formale che su quello delle cifre effettivamente concordate dalle parti. Sotto il primo aspetto, in linea con quanto previsto dal c.d. Patto della fabbrica del 2018, è ben evidente la distinzione tra il TEM (trattamento economico minimo) e il TEC (trattamento economico complessivo), che insieme costituiscono il trattamento economico contrattuale. Mentre il primo (TEM) è composto dall'elemento retributivo nazionale, fissato in maniera precisa dal CCNL per ogni livello dell'inquadramento contrattuale, il TEC ingloba invece tutte le voci contrattuali di natura economica. Fanno quindi parte di quest'ultimo, oltre allo stesso TEM, anche

l'elemento di garanzia retributiva, le quote per la previdenza complementare, l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente e l'assistenza sanitaria integrativa, nonché le indennità, maggiorazioni e gli ulteriori trattamenti economici previsti dal contratto. Volgendo lo sguardo alla fissazione dei nuovi minimi retributivi per il periodo di vigenza dell'accordo, il meccanismo non sembra invece seguire quanto indicato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nel 2018, dato che gli incrementi dei minimi retributivi vengono fissati *ex ante*, e non sono soggetti – come indicato a livello interconfederale e come stabilito nel precedente rinnovo di settore del 2017 – ad una verifica successiva in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA per il periodo di vigenza del contratto. Entrando nel merito delle cifre, prendendo a riferimento il quarto livello dell'attuale sistema di inquadramento, l'incremento medio sui minimi sarà di 72 euro per la durata complessiva dell'accordo, da suddividere su tre tranches: una prima tranche di 20 euro decorrerà da aprile 2022, seguita da una seconda di 25 a partire da gennaio 2023 e da una terza di 27 da aprile 2023. Non sono invece stabiliti aumenti dei minimi per i primi due anni di vigenza dell'accordo (dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2022), né scostamenti del valore dell'elemento di garanzia retributiva (EGR), previsto in favore dei lavoratori dipendenti da imprese prive della contrattazione aziendale, che rimane fermo a 300 euro lordi l'anno. In merito alle ulteriori voci che compongono il TEC, il rinnovo segnala l'attivazione, a partire dal 1° gennaio 2023, di una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC) a beneficio di tutti i lavoratori del settore. Tale strumento sarà attivato attraverso Sanimoda, il fondo contrattuale di assistenza sanitaria, e sarà finanziato mediante un contributo a totale carico delle aziende, fissato in 2 euro mensili per ogni lavoratore impiegato.

*Parte normativa.* Sul piano normativo, alcune importanti novità vanno nella direzione di una maggiore flessibilità per tutte le aziende operanti nel settore. In questo senso, le parti sono intervenute con una disciplina sperimentale e transitoria per il periodo di vigenza del contratto sia sulla disciplina dei contratti a termine

che su quella dei contratti di somministrazione a tempo determinato. Nel primo caso, è stato concordato l'aumento della quota massima del numero di lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato, che passa dal 30 al 32% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati presso la stessa azienda. Per quanto riguarda invece il lavoro in somministrazione, con il rinnovo viene elevata dal 10 al 12% la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato. Sempre nell'ottica di una gestione meno rigida dei rapporti di lavoro all'interno delle aziende, appare di particolare interesse l'aumento da 16 a 32 delle ore prestate in regime di flessibilità dell'orario che potranno essere programmate individualmente. Alcune previsioni innovative riguardano poi i diritti dei lavoratori impiegati nel settore. In primo luogo, coerentemente con quanto previsto dalla legge Cirinnà, viene estesa anche alle coppie di fatto la disciplina riguardante permessi, aspettative e congedi. Inoltre, di rilievo appare l'impegno delle parti a diffondere e applicare nelle imprese l'accordo-quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria con Cgil, Cisl, Uil, con una particolare attenzione ai processi di reinserimento delle stesse lavoratrici vittime di molestie e violenza presso altre sedi della stessa azienda o altre aziende appartenenti al sistema associativo di Confindustria. Merita inoltre un accenno la disciplina migliorativa relativa al lavoro straordinario e al lavoro notturno, dato che viene abolita la possibilità per le aziende di richiedere prestazioni di lavoro straordinario ai lavoratori in regime di orario a tempo parziale e vengono rese più rigide le regole sul lavoro notturno a tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Infine, considerando la rilevanza e l'attualità della problematica dei c.d. "contratti pirata" all'interno del settore, appare di centrale importanza l'inserimento nel rinnovo del protocollo condiviso riguardante la competitività, la legalità e il contrasto al dumping contrattuale. Il passaggio-chiave di questo documento è rappresentato dall'impegno delle aziende committenti di lavorazioni di

prodotti o accessori di moda a terzi ad inserire nel contratto di commessa l'obbligo dell'applicazione ai lavoratori del CCNL di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni di impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, oppure, in alternativa, a sottoscrivere i c.d. "accordi di confluenza", come disciplinati dallo stesso rinnovo.

*Parte obbligatoria.* Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, si segnala la definizione di un protocollo d'intesa sulla bilateralità, in cui è presente l'impegno condiviso delle parti a definire apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione delle *Linee guida sulla contrattazione aziendale*, nonché la costituzione di un gruppo di lavoro paritetico, incaricato di portare avanti analisi congiunte sullo stato di salute in generale dei lavoratori del settore, al fine di individuare opportune forme di prevenzione da implementare nelle imprese. Inoltre, uno specifico gruppo di lavoro paritetico viene istituito anche in materia di welfare. Sul tema, come si è già visto, il rinnovo ha portato ad alcune prime importanti innovazioni sul piano dell'assistenza sanitaria, con l'attivazione dell'assicurazione contro la non autosufficienza. L'obiettivo ulteriore e alquanto ambizioso che le parti si pongono con il gruppo di lavoro, è quello di creare un nuovo ente bilaterale di settore, Sistema Welfare Moda, che possa svolgere un ruolo di raccordo con i fondi contrattuali di assistenza sanitaria (Sanimoda) e previdenza integrativa (Previmoda), promuovendone i servizi con un'azione capillare di informazione, e arrivi a sviluppare una piattaforma ad hoc di servizi di welfare, a supporto di tutte le imprese del settore.

#### **4.13. CCNL industria carta – Assocarta, Assografici (28 luglio 2021)**

*Parte economica.* Sul piano economico, il CCNL definisce in primo luogo i valori del trattamento economico minimo e dell'elemento di modernizzazione contrattuale dei minimi tabellari: per quanto

attiene al primo, le parti sociali stabiliscono gli importi dei minimi di stipendio, per un aumento complessivo pari ad euro 80, da riparametrarsi al livello C1 e da suddividersi in quattro tranches, che avranno decorrenza nel mese di gennaio 2022, 2023 e 2024 e nel mese di luglio 2024. Per quanto attiene al secondo, con l'ipotesi di accordo di rinnovo viene istituita una specifica voce retributiva, il c.d. ECM, che tiene conto degli importanti elementi di modernizzazione contrattuali introdotti dall'accordo stesso; l'importo complessivo pari ad euro 20, da riparametrarsi al livello C1, verrà erogato in quattro tranches, da corrispondersi in concomitanza con le scadenze di aumento dei minimi tabellari. Il salario contrattuale concorre a comporre la normale retribuzione, definita come la somma di quanto compete al lavoratore, a titolo di corrispettivo, in via ordinaria, comprensiva di stipendio o salario contrattuale, aumenti periodici di anzianità nonché, quando dovute, indennità per lavoro a ciclo continuo di 7 giorni su 7 e maggiorazioni per prestazioni non occasionali in turni di 8 ore consecutive. L'insieme degli emolumenti percepiti nell'anno per la prestazione lavorativa nell'orario contrattuale va a sua volta a comporre la retribuzione globale. Per quanto attiene al trattamento economico, inoltre, le parti sociali subordinano allo scioglimento della riserva da parte delle organizzazioni sindacali di categoria l'erogazione di un importo pari ad euro 150 a titolo di *una tantum* a favore di tutti i lavoratori in forza con un'anzianità di almeno tre mesi al momento dell'erogazione. Secondo quanto stabilito dall'ipotesi l'importo forfettario verrà corrisposto nel mese di ottobre 2021, non sarà riparametrabile, sarà omnicomprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale e/o contrattuale e non concorrerà alla base del calcolo del trattamento di fine rapporto. Infine, per quanto riguarda il welfare contrattuale, a decorrere dal 1° gennaio 2023, in favore dei dipendenti iscritti al fondo di previdenza complementare contrattuale Byblos, verrà riconosciuto un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro pari allo 0.3% della normale retribuzione annua: il contributo a carico dell'azienda sarà conseguentemente pari all'1.50%.

*Parte normativa.* Entrando nel merito della parte normativa dell'intesa, le principali novità sono riferibili alla classificazione unica del personale, all'orario di lavoro, nonché alla regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro stagionale. Innanzitutto, in merito alla classificazione del personale, il CCNL predispone un'unica scala classificatoria, articolata su cinque gruppi professionali e dodici livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri: la classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei gruppi e su profili professionali, con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate, cui corrispondono i livelli retributivi. L'ipotesi di accordo di rinnovo prevede, al fine di armonizzare il testo del CCNL, l'abrogazione di alcuni articoli non più attuali, quali ad esempio quelli relativi al lavoro a domicilio e al lavoro a cottimo. Allo stesso tempo, vengono previsti nuovi articoli sostitutivi dei precedenti rivolti alla generalità dei lavoratori relativi alla disciplina delle festività, delle ferie, dei permessi e degli aumenti periodici di anzianità. In fase di stesura definitiva del testo del CCNL, le parti sociali provvederanno alla definizione della nuova numerazione degli articoli. Tale armonizzazione è resa necessaria per allinearsi ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti negli ultimi anni, a seguito dell'evoluzione dei mercati e delle tecnologie, tenendo in considerazione alcuni aspetti. Da un lato, il fatto che il sistema contrattuale di inquadramento dei lavoratori rappresenta lo strumento idoneo ad intercettare e a codificare le evoluzioni del mercato del lavoro e gli sviluppi delle organizzazioni del lavoro. Dall'altro lato, il fatto che il perno centrale del modello di classificazione sia il sistema di competenze: a tal fine le parti sociali si impegnano, tra gli altri aspetti, a istituire un gruppo di lavoro paritetico al quale affidare la riforma del sistema di classificazione delle declaratorie e dei profili professionali. Poiché l'inquadramento dei lavoratori si presta ad essere oggetto di esame congiunto in sede aziendale, le parti sociali firmatarie del CCNL, forniscono, in sede di rinnovo – al fine di evitare possibili

dubbi interpretativi – la definizione dei concetti di polifunzionalità e polivalenza, quali criteri di riferimento per lo svolgimento di eventuali percorsi formativi finalizzati ad una maggiore valorizzazione delle capacità professionali, con conseguenze sull'inquadramento. Con polifunzionalità si intende la capacità del lavoratore di utilizzare concretamente delle competenze che gli permettano di svolgere più attività diversificate e non ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello di appartenenza o superiore, ma riferite a un profilo professionale diverso. A titolo di esempio si riporta il caso dell'operaio che svolge sulla stessa macchina/impianto attività di produzione e manutenzione non specifica, produzione e logistica e/o produzione e qualità in linea o di processo. Con polivalenza si intende, invece, la capacità del lavoratore di svolgere autonomamente attività funzionalmente analoghe ricomprese nel medesimo livello e/o profilo professionale, anche quando svolte sul più impianti e/o fasi del ciclo produttivo. A titolo di esempio, si riporta il caso dello stampatore che operi sia su tecnologie offset che su macchine rotocalco complesse e/o su impianti flexografici tecnologicamente avanzati oppure lo stampatore che conduca in piena autonomia impianti complessi di fustellatura e taglio. Al fine di valorizzare tali competenze, il rinnovo prevede che ai lavoratori che esercitino in modo continuativo capacità polifunzionali o polivalenti venga riconosciuta un'indennità determinata in cifra fissa, per 12 mensilità, senza effetti su alcun istituto retributivo indiretto o differito, non inferiore al 50% della differenza tra il minimo mensile del livello superiore e quello di appartenenza. Un'ulteriore importante novità riguarda il recepimento, da parte del CCNL, della disciplina del lavoro a tempo determinato prevista dal decreto legislativo n. 81 del 2015, recentemente modificato dall'introduzione della lettera b bis, comma 1 e del comma 1.1 dell'articolo 19: in aggiunta alle causali di prosecuzione del contratto c.d. legali, è introdotta la c.d. causale contrattuale, per cui alla contrattazione collettiva – nazionale, territoriale o aziendale – è consentito di individuare nuove e specifiche esigenze per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato di

durata superiore a 12 mesi, fermo restando il limite temporale di 24 mesi, per i contratti di lavoro a tempo determinato inerenti il medesimo inquadramento. In sede di rinnovo le parti sociali stabiliscono la possibile estensione a 24 mesi per quei contratti a termine che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, al ricorrere di almeno una delle ipotesi contrattualmente previste: incremento di volumi produttivi; incremento dell'attività economica dell'impresa; partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti; investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi; realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione. Novità importanti si segnalano anche in merito alle fattispecie a cui è riconosciuto carattere di stagionalità: produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati, ad esempio la produzione di prodotti dolciari collegati a festività o di imballaggi connessi a lanci promozionali di prodotti; produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare; produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre. Sempre sul piano normativo, il rinnovo interessa anche la disciplina dell'orario di lavoro. Nello specifico, le novità incidono in primo luogo sull'istituto della banca ore, la cui disciplina è implementata. Una nuova disciplina è istituita anche in merito all'organizzazione del lavoro in turni non a ciclo continuo e al cambio turno, per il quale l'ipotesi di rinnovo individua specifiche causali, termini di preavviso e limiti quantitativi allo spostamento del turno. Infine, per il solo biennio 2021/2022, il requisito anagrafico necessario per l'assegnazione della specifica indennità *ad personam* per i lavoratori assegnati ad orario giornaliero per inidoneità permanente al lavoro a turni è abbassato a 58 anni. In attesa che le parti sociali si incontrino per definire la disciplina del lavoro agile, essa è rimandata al livello aziendale di contrattazione; il suddetto incontro è previsto

entro il primo semestre del 2022. Infine, viene istituito, a decorrere dal gennaio 2022, un contributo di assistenza contrattuale da versare all'Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica (ENIPG) da parte delle aziende del settore cartotecnico, con esclusione delle aziende cartarie e del *converting* del *tissue*. Per le aziende fino a 15 dipendenti il contributo è pari allo 0,05% della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 e allo 0,10% dal 2024; per le aziende oltre i 15 dipendenti, il contributo è pari allo 0,10% da gennaio 2023.

*Parte obbligatoria.* Per quanto attiene alla disciplina collettiva che incide sul rapporto tra le parti firmatarie, rileva che esse intendono avviare un confronto per definire una struttura contrattuale più moderna, al fine di innovare il CCNL, aggiornandone i contenuti e gli strumenti normativi. Il raggiungimento di tale finalità, che sfocerà entro la prima metà del 2022 nell'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico, è nondimeno rivolto a convogliare verso il perimetro di applicazione contrattuale anche componenti attualmente non ricomprese, sposando quindi logiche di più complessiva filiera. Si menziona, inoltre, il supporto alla sostenibilità ambientale e all'economia circolare, tale da far verosimilmente assumere alle associazioni datoriali e sindacali stipulanti l'ipotesi di accordo di rinnovo il ruolo di interlocutori privilegiati con il Governo e sull'approccio al *Green Deal*, posto alla base del PNRR.

#### **4.14. CCNL alimentazione e panificazione artigianato – Cna Agroalimentare, Confartigianato Alimentazione, Casartigiani, Claii (6 dicembre 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede un aumento retributivo, che entra a regime da luglio 2022, pari a 77 euro lordi per il livello 3A del settore alimentare e a 74 euro lordi per il livello A2 del settore della panificazione, entrambi suddivisi in 3 tranches erogate con distanza trimestrale l'una dall'altra. Per i lavoratori in forza al 6 dicembre

2021, in entrambi i settori, viene prevista anche l'erogazione di un importo a titolo di *una tantum* pari a 140 euro suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. Tale importo viene erogato in 2 soluzioni da 70 euro nei mesi di febbraio 2022 e aprile 2022 a copertura delle 34 mensilità di carenza contrattuale per il periodo 1° gennaio 2019 – 31 ottobre 2021. Per le imprese non artigiane con meno di 15 dipendenti è invece previsto un aumento retributivo a regime pari a 83,86 euro al 5° livello, mentre non viene stabilita alcuna erogazione dell'importo a titolo di *una tantum* per la copertura di carenza contrattuale. Quest'ultimo rinnovo è inoltre di fondamentale importanza anche per le imprese della ristorazione che svolgono attività di somministrazione di pasti in attività di ristorazione. Sono state infatti previste, per la prima volta, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, le tabelle retributive ad hoc con la classificazione del personale ed i vari livelli di inquadramento. A rinforzare ancor di più la parte economica del rinnovo, è previsto che dal 1° dicembre 2021 l'impiegato con mansione di maneggio denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria abbia diritto ad una indennità per maneggio denaro, per ogni giornata di effettiva presenza che varia da euro 3,10 a 5,16 a seconda del livello di inquadramento previsto dallo specifico contratto.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la parte normativa del rinnovo, in materia di organizzazione del lavoro una delle novità più importanti consiste nella normazione, per le imprese artigiane alimentari e per le imprese della panificazione, delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente. L'assunzione con questa tipologia di contratto è una novità nei contratti collettivi del comparto e viene riservata a quei lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio dei clienti, il c.d. *delivery*. Sempre sul piano normativo, occorre considerare le misure specifiche introdotte per i lavoratori stranieri, considerando la forte presenza, da diversi anni, di manodopera straniera che lavora nel settore. Con

il rinnovo, sono state infatti rafforzate le norme che consentono ai lavoratori immigrati di accedere al diritto allo studio con la possibilità di utilizzare 150 ore spendibili anche per i corsi di lingua italiana. Importanti soluzioni vengono poi stabilite per migliorare le competenze dei lavoratori del settore, come dimostra il passaggio da 32 a 40 delle ore retribuite per la formazione continua, nonché a sostegno della conciliazione vita-lavoro. In questa direzione, in particolare, si segnalano diverse misure a sostegno della genitorialità, quali l'introduzione di forme di flessibilità nell'orario di entrata e uscita per i genitori con figli fino a tre anni di età e per coloro che sono impegnati nell'inserimento all'asilo, nonché la possibilità di ottenere l'anticipo del 30% del TFR nei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità o paternità. Per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti e per quelli dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti in attività di ristorazione, la novità più importante appare invece la normazione del lavoro agile. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è ormai diventata di pubblico interesse e risulta sempre più utilizzata per contenere le cicliche ondate di contagi con cui abbiamo imparato a convivere da ormai 2 anni. Legato a questo, dato l'evolversi della disciplina e dei nuovi bisogni riscontrati dai lavoratori, è stato normato in questo rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro anche l'ormai noto diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. La situazione di continua incertezza sul piano sanitario ha poi portato le parti ad introdurre, in ottica di solidarietà tra i lavoratori dell'impresa e sulla scia di quanto avvenuto anche in altri CCNL, l'istituto della cessione solidale di ROL e ferie per particolari situazioni di salute o per l'assistenza dei figli entro i 14 anni. Novità importanti arrivano infine in tema di salute e sicurezza, con l'introduzione di un nuovo articolo sull'infortunio sul lavoro, che prevede l'integrazione da parte dell'azienda dell'indennità di inabilità temporanea erogata dall'istituto assicuratore, al fine di raggiungere il normale

trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito in assenza dell'infortunio.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda la parte obbligatoria del rinnovo, oltre al rilancio dell'Osservatorio di settore, al quale viene affidato anche il monitoraggio della contrattazione di secondo livello, degli accordi territoriali e di distretto, la novità più importante riguarda l'impegno delle parti a costituire una apposita commissione tecnica per individuare le esigenze di aggiornamento nella classificazione del personale delle imprese artigiane alimentari e della panificazione.

#### **4.15. CCNL metalmeccanica artigianato – Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii (17 dicembre 2021)**

*Parte economica.* Con la sottoscrizione del rinnovo, le parti hanno innanzitutto sciolto il nodo dell'aumento dei trattamenti economici minimi. È stato concordato un aumento del 5% a fronte di un'iniziale richiesta del sindacato dell'8%. È stato inoltre deciso che l'adeguamento non si sarebbe verificato subito, ma scaglionatamente nel corso del 2022. Sarebbero stati seguiti tre step, in rapporto con le retribuzioni di gennaio, maggio e dicembre. Poiché poi, per la prima volta, il CCNL sarebbe stato rivolto anche al settore del restauro artistico dei beni culturali, le parti hanno introdotto anche dei trattamenti economici minimi del tutto nuovi, giustificati dall'allargamento del sistema di classificazione e inquadramento. Probabilmente, la discussione sui trattamenti economici minimi è proseguita di pari passo con quella per il riconoscimento di un'erogazione *una tantum*, visto il lungo periodo di carenza contrattuale (36 mesi). In quest'ottica, va letta la previsione di 130 euro da distribuire in due tranches ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del CCNL (130 euro riproporzionati al 70% per i lavoratori apprendisti). Senza, poi, che possano essere annotati interventi significativi in tema di previdenza

complementare e welfare contrattuale, merita una sottolineatura il rialzo del 5% per le indennità di reperibilità e trasferta.

*Parte normativa.* Nel testo del rinnovo, le tipologie lavorative c.d. non standard hanno ricevuto una particolare attenzione. Il lavoro a termine soprattutto – dichiarato rispondente alle specificità di «settori, occupazioni e attività» – è stato oggetto di un intervento ampio e articolato. *In primis*, è stato stabilito in 36 mesi il periodo complessivo massimo di prosecuzione del rapporto a termine. La stessa misura dei 36 mesi, poi, potrebbe essere elevata in sede di contrattazione individuale per altri 8 mesi, ferme certe garanzie formali e procedurali (fra cui la sottoscrizione della modifica contrattuale presso la direzione territoriale del lavoro). È quindi stato stabilito un tetto alle assunzioni a termine in azienda: massimo tre contratti a tempo determinato, in caso di organico aziendale di non più di cinque persone; quattro contratti, se l'organico è compreso fra le cinque e le dieci persone; cinque contratti, se l'organico eccede le dieci persone. La disciplina in esame è infine conclusa da ulteriori disposizioni su: stagionalità, diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato, affiancamento in caso di assunzioni per sostituzione di altri lavoratori, “causali” inseribili nei contratti individuali aggiuntive a quelle tipizzate dall'articolo 19, comma 3, decreto legislativo n. 81 del 2015. Con riferimento alla popolazione degli apprendisti, il nuovo testo contrattuale ha disposto la valorizzazione dei periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, in vista della riduzione del periodo formativo entro il rapporto in corso (la riduzione può arrivare a un massimo di 6 mesi). Insiste su un tema non dissimile la norma specificamente dettata per la conversione del rapporto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante. È stato infatti stabilito che, dopo l'ottenimento del titolo formativo previsto dall'apprendistato di I livello, la successiva formazione in apprendistato professionalizzante può essere ridotta anche nell'ordine di 12 mesi. Da segnalare, infine, il cospicuo periodo formativo stabilito per gli apprendisti del settore restauro di beni culturali: ben 5 anni, quando però non si tratti di dipendenti

assegnati a funzioni amministrative o di servizio. Sulla questione della formazione, nel testo contrattuale è stata inserita una norma che riecheggia il “cambio di passo” dell’industria metalmeccanica in tema di *life-long learning*. È stato disposto, infatti, che ogni lavoratore in forza sia beneficiario di 8 ore di formazione per la “alfabetizzazione digitale”, da fruire entro la fine del 2022. Vanno poi segnalate, sempre entro la parte normativa del contratto, le nuove previsioni in tema di “dimissioni irregolari”. Per “dimissioni irregolari”, le parti hanno fatto riferimento al caso in cui un dipendente abbandoni il posto di lavoro, senza fornire giustificazioni di sorta per 72 ore consecutive. In questa casistica, è stata prevista la facoltà datoriale di disporre (come misura sanzionatoria) la sospensione del rapporto di lavoro per massimo 6 mesi. Peraltro, qualora rientrando al lavoro il dipendente continuasse a non fornire alcuna giustificazione per la propria condotta, il datore di lavoro conserverebbe la facoltà di procedere con il licenziamento per giusta causa. Con intento promozionale, è stata disposta l’estensione del periodo di prova in caso di assunzione di soggetti disoccupati, beneficiari di Naspi o percettori del reddito di cittadinanza. Una “partita” del tutto a sé stante è stata giocata ai fini dell’estensione della copertura contrattuale al settore del restauro artistico di beni culturali. Al riguardo, le parti hanno chiarito aspetti critici, quali le durate del preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro e, per converso, della prova in caso di assunzione; hanno poi introdotto un sistema di classificazione e inquadramento specifico, in linea però con l’assetto per mansioni e declaratorie utilizzato negli altri settori

*Parte obbligatoria.* La data di scadenza del CCNL è stata fissata al 31 dicembre 2022. A questa previsione, con realismo, le parti hanno accompagnato una clausola di ultrattività. Nell’ambito quindi delle previsioni obbligatorie in senso più stretto, va di certo segnalato l’impegno a intervenire per la riforma del sistema di classificazione e inquadramento. A questo scopo non solo è stato istituito, a livello nazionale, un gruppo paritetico di lavoro per l’analisi degli aspetti tecnici della questione. Ma pure, nello stesso

corpo del CCNL, è stata inserita una nota metodologica volta a stabilire un punto fermo nel confronto delle parti. Più in particolare, è stato chiarito che cosa si debba intendere per “competenze trasversali” nell’ottica del prossimo sistema di classificazione e inquadramento. Questo sistema dovrà cogliere gli aspetti qualitativi della prestazione, valorizzando elementi di complessità e professionalità oltre il mero svolgimento delle mansioni (è fatto riferimento alle competenze relazionali, alla polivalenza, alla polifunzionalità). In aggiunta al citato gruppo paritetico di lavoro, è stata disposta la costituzione di un Osservatorio nazionale di settore, partecipato pure esso dai sindacati e dalle associazioni di rappresentanza.

#### **4.16. CCNL orafi e argentieri – Federorafi (23 dicembre 2021)**

*Parte economica.* In merito alle modifiche introdotte in ambito di trattamento economico, l’ipotesi di accordo riconosce innanzitutto un incremento delle retribuzioni a partire dal mese di giugno 2021. Il rinnovo interviene quindi con un aumento dei minimi tabellari per ciascuna categoria, da erogarsi in tre tranches, la prima a partire dal 1° giugno 2022, la seconda dal 1° giugno 2023 e la terza dal 1° dicembre 2024. Interessante è notare come l’aumento del TEM, in ogni tranche di incremento, sarà adeguato alle dinamiche inflative misurate dall’IPCA: in questo senso le parti, come espressamente previsto dal rinnovo, dovranno incontrarsi annualmente così da definire l’effettiva quota TEM parametrandola ai movimenti dinamici definiti dall’IPCA. L’accordo prevede, inoltre, un ulteriore aumento del TEM di 99 euro, riferito alla 5° categoria dell’attuale sistema di inquadramento, ai fini di promozione dei processi di transizione ed innovazione dell’organizzazione. L’incremento, riparametrato per ogni categoria, sarà suddiviso in tre tranches: la prima (25 euro) decorrerà a partire dal 1° giugno 2022, la seconda (27 euro) dal 1° giugno 2023 e la terza (47 euro) dal 1° dicembre 2024. Sempre con riferimento alla parte

economica, è inoltre importante sottolineare l'aumento dell'elemento perequativo per i lavoratori delle aziende prive di contrattazione di secondo livello in riferimento al Premio di risultato o ad altro istituto retributivo. L'incremento previsto dall'ipotesi di accordo sarà quindi pari ad una somma comprensiva di 250 euro a decorrere dal 2022, ovvero una cifra inferiore qualora siano presenti retribuzioni aggiuntive premiali fissate dal CCNL. Per quanto riguarda la materia della previdenza complementare, le parti sociali confermano come riferimento centrale il fondo pensione nazionale di categoria Cometa, prevedendo a favore dei lavoratori iscritti, a decorrere dal 1° dicembre 2024, un aumento della contribuzione del 2% a carico delle aziende (con una contestuale contribuzione di almeno l'1,2% del minimo contrattuale da parte del lavoratore per avere diritto alla suddetta contribuzione dell'azienda). Per i lavoratori aderenti al fondo pensione successivamente alla data del 31 dicembre 2021 e con età inferiore ai 35 anni, l'aumento della contribuzione datoriale decorrerà, in via anticipata, dal 1° gennaio 2023 per un valore dell'1,8%, che sarà successivamente elevato, a partire dal 1° dicembre 2024, al 2,2%. Sempre in tema di welfare, l'accordo di rinnovo riconferma l'istituto dei *flexible benefits*. L'articolo 43 dell'articolato contrattuale prevede un obbligo per le aziende del settore di mettere a disposizione dei propri lavoratori a tempo indeterminato o tempo determinato con almeno 3 mesi di anzianità anche non consecutiva, strumenti di welfare per un valore pari a 200 euro entro il mese di giugno di ogni anno. Tali strumenti di welfare, aggiuntivi ad altri eventuali servizi aziendali o beni riconosciuti da contratto collettivo, sono utilizzabili dal lavoratore entro il 31 maggio dell'anno successivo, con possibilità di destinare il valore massimo degli stessi al fondo Cometa ovvero al fondo Métasalute.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la parte normativa, importanti discipline sono state inserite sul tema delle pari opportunità, sulla prevenzione delle molestie e della violenza sulle donne, anche mediante il recepimento degli accordi-quadro sul tema. Con riferimento alla disciplina comune, dal 1° giugno 2022 l'ipotesi di

accordo prevede l'abolizione della prima categoria, includendo il contestuale passaggio dei lavoratori ivi inquadrati nella seconda. Se il rinnovo sottolinea come tale abolizione consenta la preservazione dell'anzianità di servizio maturata, allo stesso tempo il passaggio non comporta un conseguente (necessario) mutamento delle mansioni del lavoratore. Sul tema, importante è inoltre sottolineare come le parti prevedano, da aprile 2022, l'inizio dei lavori della Commissione paritetica per la riforma generale della classificazione e l'inquadramento dei lavoratori. L'ipotesi di accordo interviene, inoltre, sulla disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno che viene riformata ed inserita nell'ambito di Disciplina comune, con decorrenza a partire dal 1° gennaio 2022, sostituendo così tutte le precedenti previsioni di normativa speciale sul tema. Vengono quindi trattati temi quali percentuali di maggiorazione, distribuzione del lavoro straordinario nell'orario settimanale (con misure massime), e vengono infine unificati i trattamenti della stessa disciplina fra operai ed impiegati. In tema di welfare, è importante sottolineare l'introduzione della procedura per la banca ore solidale, con la quale i lavoratori potranno volontariamente cedere quote di permessi in favore di colleghi con necessità di tempo per assistere i figli che richiedano costanti cure, per le donne vittime di violenza domestica o per altre situazioni di analoga difficoltà. Si delega all'accordo aziendale la normazione della procedura, dell'eventuale partecipazione aziendale, delle modalità dell'esercizio concreto dell'istituto anche tramite permessi aggiuntivi, nonché di altri fattori tecnici. L'ipotesi di rinnovo interviene poi in modo preponderante sugli schemi contrattuali: viene innanzitutto previsto un contratto a tempo determinato con la specifica causale di realizzazione di un percorso misto di formazione e lavoro, espressamente previsto da apposito piano formativo, per tutti i soggetti di età superiore a quella di apprendistato e con esperienza nel settore pari o inferiore a 12 mesi. Si prevede inoltre la discussione in fase di stesura del contratto e dunque l'inserimento di ulteriori causali. Le parti hanno inoltre innovato la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e

quella dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, specificamente per quanto attiene alle modalità di inquadramento e conseguente determinazione della retribuzione. In particolare, per quanto attiene all'apprendistato professionalizzante, i lavoratori assunti dal 1° febbraio 2022 verranno direttamente inquadrati nella categoria della qualifica professionale da conseguire; pertanto, viene in aggiunta modificato il sistema di retribuzione, che passa dal sotto inquadramento al criterio della percentualizzazione, suddiviso in tre periodi corrispondenti rispettivamente al 85%, 90% e 95% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire. Similmente viene modificato l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Con riferimento al tema della formazione, viene in aggiunta confermato e rafforzato il diritto alla “formazione continua”, anche con riguardo alle nuove tematiche ambientali e di economia circolare. Le modifiche alle norme sul tema, nello specifico, prevedono un allargamento dei destinatari anche ai lavoratori a tempo determinato (sempre che il contratto abbia durata di almeno 12 mesi), un'elaborazione dei percorsi formativi in collaborazione con le RSU e con un monte ore di 24 ore nel triennio e la possibilità di recuperare le ore non beneficate nel precedente triennio entro giugno 2022. Infine, sempre sul piano normativo, viene meglio definita la stagionalità, interpretata come attività caratterizzata dalla ricorrente intensificazione dell'attività lavorativa e produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno, in ogni caso non superiori ai 6 mesi. Secondo tale definizione, il rinnovo in ogni caso demanda alle RSU e alle direzioni aziendali la determinazione delle specifiche attività stagionali.

*Parte obbligatoria.* Le parti confermano l'impegno, entro la data di firma del rinnovo, a definire tramite una Commissione paritetica un quadro normativo sul tema del lavoro agile.

## **5. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata**

### **5.1. CCNL elettrici (appendice) – Elettricità Futura, Utilitalia, Enel, Gse, Sogin, Terna, Energia Libera (11 giugno 2021)**

*Parte economica.* In merito alle modifiche introdotte sul piano del trattamento economico, vengono previsti dei minimi tabellari diversi rispetto a quelli previsti dal CCNL di settore. Ad esempio un minimo tabellare di 1.406 euro per la sesta categoria corrispondente a mansioni amministrative, commerciali o tecniche di base (ad es. gli operatori dei *call center* o i manutentori delle reti). È inoltre introdotto un elemento perequativo annuo di 485 euro pro-capite per le aziende sprovviste della contrattazione di secondo livello (a meno che l'azienda non versi in difficoltà economico-finanziaria). Per quanto riguarda gli aumenti periodici di anzianità, viene richiamata la stessa struttura del CCNL di settore: è prevista la possibilità di trasformare gli aumenti periodici di anzianità in misure di sostegno alla previdenza complementare, tuttavia gli scatti sono inferiori rispetto a quanto previsto dal CCNL. Inoltre l'articolo 41 del CCNL, che prevede varie indennità come il “rischio cassa” per chi ha responsabilità di denaro o il “rischio alta tensione” viene abrogato e le indennità demandate alla contrattazione aziendale. Viene inoltre concessa una disciplina di maggior favore per quanto riguarda la retribuzione e regolazione del lavoro festivo, straordinario e notturno. Il limite di lavoro straordinario passa da 180 a 250 ore annuali, mentre la retribuzione del lavoro straordinario diurno non sarà compensata con una retribuzione oraria maggiorata del 50% ma del 22% (e del 25% dalla 48esima ora). Il lavoro straordinario festivo sarà compensato con una maggiorazione oraria del 40%. Sarà considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, non il lavoro dalle ore 20 alle ore 6 ma dalle ore 21 alle ore 6 e sarà retribuito con una maggiorazione oraria del 20%. Sul piano dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare, le parti richiamano i fondi previdenziali attualmente operanti nel settore, Fopen e Pegaso, prevedendo

un'aliquota di contribuzione ordinaria pari al 1,21% a carico del lavoratore e al 1,21% a carico dell'azienda, oltre ad un contributo aggiuntivo a carico dell'azienda pari a 11 euro mensili per 14 mensilità. Le aliquote sono calcolate sulla retribuzione utile ai fini del TFR. Infine, per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, l'onere a carico dell'azienda è pari a 206 euro annui.

*Parte normativa.* Le parti hanno introdotto un diverso sistema di classificazione del personale rispetto al CCNL di settore: il sistema introdotto nell'appendice va dal sesto livello (più basso) al quadro (più alto). Inoltre sono state inserite due diverse tabelle esemplificative contenenti i profili professionali a cui dovrebbero corrispondere i diversi livelli di inquadramento. La prima tabella riguarda i servizi energetici e commerciali di assistenza clienti, la seconda le aziende del mercato e della produzione di energia da fonti rinnovabili. Di conseguenza, è cambiato anche il sistema di inquadramento degli apprendisti che si raccorda al nuovo sistema di classificazione del personale. Cambia anche la retribuzione proporzionata in misura percentuale all'anzianità di servizio che è leggermente inferiore rispetto al CCNL di riferimento. In parte diverso è anche il nuovo articolo sui trasferimenti. Innanzitutto non si menziona la facoltà di opporsi da parte del lavoratore entro i 10 giorni dalla comunicazione, mentre i trattamenti compensativi previsti per il trasferimento in una nuova sede oltre i 30 km di distanza vengono previsti solo oltre i 40 km di distanza e i relativi trattamenti sono inferiori. Analogamente al CCNL elettrici la reperibilità può essere richiesta di norma una settimana su quattro. Ai lavoratori compete per ogni giornata di reperibilità una indennità in cifra giornaliera pari a 12 euro, di 18 per il sesto giorno consecutivo di reperibilità e di 24 euro per reperibilità nei giorni festivi. Infine, è stato inserito anche un ulteriore articolo sugli appalti di efficienza energetica (12-bis) che va a dettagliare alcuni aspetti, per valorizzare i comportamenti di responsabilità sociale e di salvaguardia dell'occupazione. A titolo di esempio, in caso di cessazione di appalto l'azienda ne darà notificazione preventiva alle RSU con almeno un mese di anticipo e all'impresa

subentrante sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati nell'appalto con evidenza dell'orario settimanale, inquadramento contrattuale e mansioni.

*Parte obbligatoria.* L'appendice è stata aggiunta nel 2021 al CCNL elettrici per includere alcune aziende che si occupano di efficientamento energetico, vendita e distribuzione dell'energia, al fine di evitare una frammentazione della filiera. Se già nel campo di applicazione del CCNL firmato nel 2019 si includevano questi segmenti della filiera, con quest'appendice si vanno a disporre trattamenti economici e normativi di maggior favore al fine di ricomporre la filiera. Secondo la nota congiunta di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil viene così realizzato «quel principio di inclusione sociale, e quindi di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per chi opera nei nostri settori».

## ***6. Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento***

### ***6.1. CCNL igiene ambientale – Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione Beni e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi, Fise Assoambiente (9 dicembre 2021)***

*Parte economica.* Il primo elemento di interesse dell'ipotesi di accordo è dato dalla volontà di unificare i due CCNL di categoria del settore igiene ambientale finora presenti, con lo scopo di rendere il nuovo contratto applicabile all'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti, siano esse aziende pubbliche o private. In attesa della compiuta definizione dei sistemi di inquadramento – e conseguentemente dei minimi tabellari – le parti hanno agito coprendo il periodo di vacanza contrattuale intercorso tra il 1° luglio 2019 e il 31 dicembre 2021 con una quota *una tantum* di 500 euro lordi calcolati sul parametro medio. L'importo, riproportionato sulla base delle ore settimanali e dei mesi lavorati, verrà erogato in due tranches, introducendo una delega alla

contrattazione aziendale per definire possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello sopra riportato.

*Parte normativa.* Per quanto riguarda la parte normativa, il primo ambito in merito al quale le parti intervengono è quello relativo alla disciplina del lavoro a tempo determinato, sfruttando in particolare la delega prevista dall'articolo 19 comma 1, lettera b-bis decreto legislativo 81 del 2015, recentemente introdotta dall'articolo 41-*bis* della legge n. 106 del 2021, la quale prevede causali aggiuntive per l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi, sulla scia di quanto già fatto ad esempio nel luglio 2021 dalle parti firmatarie del CCNL cartai e cartotecnici. A ciò si somma un'estensione delle attività c.d. "stagionali", ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19, comma 2, e dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015: si declinano infatti sia la tipologia delle attività (esemplificando i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei servizi urbani, tossici e nocivi) sia le esigenze cicliche che portano a questo *status*, quali ad esempio i «flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali». Ampio spazio viene inoltre dedicato alla disciplina dell'apprendistato (pur come nella maggior parte dei contratti collettivi solamente nella sua versione professionalizzante) Gli elementi più interessanti di tale disciplina sono l'espressa previsione del trattamento economico previsto dalla contrattazione di secondo livello agli apprendisti e la definizione esplicita degli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi come quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento, connettendoli inoltre ai profili formativi (pur ancora in fase di definizione). Il sistema dell'apprendistato viene quindi agganciato a quello della classificazione ed inquadramento del personale, come avviene in pochi CCNL nel panorama italiano. Per quanto riguarda la formazione, risulta elemento distintivo del rinnovo la precisa definizione delle varie tipologie di interventi formativi e delle caratteristiche di ciascuno. Vengono

infatti individuate le seguenti: formazione d'ingresso, di reinserimento, continua, sulla salute e sicurezza, di crescita professionale, mirata e di reindirizzamento professionale, al ruolo (quest'ultima mirata sugli over 60 e su una loro eventuale ricollocazione, tema al quale le parti hanno dimostrato di tenere particolarmente in questo rinnovo). A ciò si aggiunge l'espressa volontà di avvalersi del Fondo nuove competenze e l'istituzione di due modalità di gestione partecipata della formazione a seconda delle dimensioni dell'azienda. Per le imprese/gruppi con oltre 1.000 dipendenti, una Commissione bilaterale con il compito di coordinare le azioni formative in raccordo con i fondi interprofessionali, mentre per quelle con più di 200 dipendenti viene introdotta la figura del referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, individuata preferibilmente nell'ambito della RSU e/o degli RLSSA. A questo ruolo viene anche assegnato un monte ore formativo di 16 ore, incluso un modulo sulla comunicazione efficace. L'accordo verte poi sulla tutela della genitorialità, introducendo un'integrazione a carico dell'azienda nei periodi di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio e la possibilità di fruire i congedi parentali anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. Inoltre, vengono introdotti anche congedi speciali per i genitori di bambini con handicap gravi, nella misura di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di età per uno dei due genitori e successivamente a tale soglia tre giorni di permesso mensile retribuito ad entrambi i genitori. Un'ulteriore delega alla contrattazione aziendale viene affidata in materia di cessione permessi e ferie al fine di consentire l'assistenza del lavoratore stesso e dei figli minori che necessitino di cure costanti, per i quali dovranno essere determinati criteri, misure e modalità. Grande attenzione viene dedicata alla sicurezza sul lavoro, declinando situazioni da attenzionare, anche con riferimento all'età anagrafica (sulla quale come si dirà in seguito sono previste misure ad hoc) e alla tipologia contrattuale. Vengono inoltre definiti diritti e doveri delle principali figure legate alla sicurezza, ivi compreso il lavoratore stesso. Da segnalare, infine, il

ruolo dell'organismo paritetico ed Ente bilaterale Fondazione Rubes Triva, al quale viene assegnato il compito di collaborare alla realizzazione della formazione dei lavoratori su questi temi, nonché di promuovere, organizzare e gestire tutte le iniziative formative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori, diffondendo la cultura della prevenzione. Da ultimo, le parti si sono occupate della gestione dei lavoratori over 55, anche in considerazione delle specificità del settore, la cui età media dei dipendenti supera i 50 anni nella quasi totalità delle imprese. La strada intrapresa è quindi quella del c.d. "invecchiamento attivo", unendo un'attenzione particolare alle tematiche di salute e sicurezza ad alcuni nuovi istituti. Tra questi si segnalano la "banca delle ore generazionale", prevista nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti e delegata alla contrattazione aziendale, e l'"orario multiperiodale generazionale". L'obiettivo del primo istituto è quello di accantonare il valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni, ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data. Tali ore potranno essere accantonate dai lavoratori con più di 120 ore di lavoro straordinario feriale annuale e potranno essere godute anche attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione – ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda. Quanto all'orario multiperiodale generazionale, invece, esso prevede l'attuazione di calendari orari con una distribuzione dell'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana, utilizzando quindi la media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi, potendo fruire a questo fine anche della banca ore generazionale sopra menzionata. Infine, le parti prevedono anche in sede aziendale l'avvio di percorsi volti alla progressiva esclusione dei lavoratori oltre i 55 anni di età dai lavori su turno e dalla reperibilità, nonché di strumenti a sostegno del "cambio mix generazionale", come incentivazioni all'esodo, orari differenziati e cambi mansioni.

*Parte obbligatoria.* La definizione del sistema di relazioni industriali che si andrà a creare dall'unificazione dei due precedenti contratti collettivi del settore dell'igiene ambientale, è stato rinviato al 15 febbraio 2022, anche in considerazione della complessità del raggiungimento di una disciplina unica.

## **7. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli**

### **7.1. CCNL farmacie private – Federfarma (7 settembre 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le risorse sono state stanziare sia sull'adeguamento dei minimi tabellari, sia sulle quote di finanziamento del welfare contrattuale e della bilateralità. Quanto all'incremento salariale, il rinnovo prevede un aumento mensile di 80 euro da corrispondere in unica soluzione a decorrere dal 1° novembre 2021. Il primo elemento di particolarità di questo rinnovo riguarda proprio le modalità di erogazione dell'adeguamento, il quale non viene rateizzato nelle classiche tranche scadenziare nel triennio, bensì corrisposto, per l'appunto, in un'unica soluzione, generando un montante salariale complessivo pari a 3.120 euro nei 33 mesi di vigenza contrattuale (cui si aggiungono 6 mensilità tra 13esime e 14esime contenute nel periodo in questione). Tale risultato è frutto della mediazione economica tra parte sindacale e parte datoriale, con quest'ultima che, nel corso delle trattative, si è sempre dichiarata indisposta ad elargire *una tantum* a copertura della lunga vacanza contrattuale. Di conseguenza, l'equilibrio è stato trovato nella decorrenza dell'intero aumento contrattuale fin dal primo giorno di validità dell'accordo. Sul fronte del welfare contrattuale, le parti hanno introdotto nel settore l'assistenza sanitaria integrativa: si tratta di un'importante novità, dato che il CCNL farmacie private rimaneva tra i pochi contratti a non riconoscere tale istituto ai lavoratori. Il diritto alla prestazione è a totale carico del datore, il quale dovrà versare mensilmente, a partire dal 1° novembre 2021, un

contributo di 13 euro per ciascun lavoratore assunto a tempo determinato e indeterminato, anche part-time. Qualora entro il 1° gennaio 2022 le parti non abbiano ancora individuato il fondo sanitario cui aderire per l'erogazione delle prestazioni, il contributo sarà corrisposto al lavoratore sotto forma di EDR. Inoltre, il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi – fermo l'obbligo di garantire le prestazioni sanitarie – dovrà corrispondere ai lavoratori un EDR sostitutivo pari a euro 25 per 14 mensilità. Nell'alveo del trattamento economico rientra anche la riforma dell'Ente bilaterale (EBN), secondo i criteri di "efficienza e certezza di prestazioni". Al compimento di tale riforma seguirà, a partire dal 1° luglio 2023, l'avvio del finanziamento dell'ente, tramite una quota contrattuale di servizio pari allo 0,10% di paga base e contingenza per 14 mensilità, da ripartire pariteticamente tra datore e lavoratore. Dalla stessa data, il datore di lavoro che ometta il versamento del contributo dovrà, anche in questo caso, corrispondere ai lavoratori un EDR di importo maggiorato del 10%, non assorbibile, per 14 mensilità. L'ultimo elemento di novità in materia economica riguarda il Compenso Covid, introdotto in via sperimentale in relazione all'attuale situazione emergenziale. È previsto infatti un contributo non inferiore a euro 2,00 per ogni vaccinazione effettuata dal farmacista, il quale potrà alternativamente optare per un compenso forfettario di 200 euro annui.

*Parte normativa.* Sul piano normativo, due sono le novità che rilevano in materia di organizzazione del lavoro. Da segnalare, anzitutto, la riforma del sistema di inquadramento professionale contenuta nella prima parte dell'ipotesi di accordo, riguardante in particolare la riclassificazione dell'area quadri. In quest'area viene infatti inserita la nuova figura professionale del farmacista collaboratore (liv. Q2), ovvero il farmacista che svolge «attività di gestione autonoma di uno specifico settore o area istituiti all'interno della Farmacia dei Servizi» oppure che assume «la responsabilità del coordinamento dei servizi nelle Farmacie organizzate per svolgere pluralità di servizi». La volontà esplicita delle parti è quella di assecondare l'evoluzione della Farmacia dei Servizi, tramite la

previsione di una nuova figura professionale che valorizzi tutte quelle nuove attività, legate all'incremento dei servizi offerti dalla farmacia che vanno oltre la dispensazione dei farmaci, che possono essere svolte dal farmacista nella società contemporanea. Infine, il secondo tratto di novità riguarda i permessi retribuiti, che nel corso delle difficili trattative si sono rivelati un elemento insidioso ai fini del raggiungimento dell'intesa, dal momento che Federfarma ne chiedeva la liquidazione in busta a chi li aveva e l'eliminazione per i neoassunti. Partendo da tali basi, la mediazione raggiunta sui ROL nell'ipotesi di accordo prevede il mantenimento invariato dei permessi per chi è già assunto (nel limite delle 40 ore annue), e la maturazione progressiva legata all'anzianità (50% dopo 3 anni, 100% dopo 6 anni) per chi verrà assunto dopo il 1° novembre 2021. A tal fine, per il calcolo dell'anzianità si terrà conto anche del servizio prestato in precedenza dal lavoratore neoassunto presso altre Farmacie, che dovrà essere documentato per iscritto all'atto dell'assunzione a pena di decadenza.

*Parte obbligatoria.* Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, le novità più rilevanti riguardano diverse materie. In tema di salute e sicurezza sul lavoro, a latere dell'ipotesi di accordo è stata sottoscritta l'intesa relativa all'affidamento delle attività di screening per il Covid-19 mediante tamponi antigenici rapidi e test sierologici alle farmacie. Essa prevede la costituzione di un Osservatorio nazionale e di Comitati regionali paritetici cui è assegnato il compito di individuare e suggerire, anche attraverso apposite linee guida, adeguate soluzioni al fine di dirimere eventuali problematiche. In particolare, i Comitati Covid rispondono all'esigenza di individuare luoghi idonei di confronto tra le parti, atti a prevenire i nuovi rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle ultime mansioni attribuite ai farmacisti per gestire l'emergenza sanitaria. Un ulteriore impegno assunto dalle parti riguarda la volontà condivisa di costituire una Commissione paritetica che avrà il compito di proporre alle organizzazioni stipulanti eventuali modifiche della classificazione del personale, nell'ottica di adeguare sempre di più il CCNL alla realtà produttiva di riferimento,

specie in relazione all'evoluzione della Farmacia dei Servizi e al conseguente aggiornamento dei sistemi d'inquadramento.

## **8. Trasporto e magazzinaggio**

### **8.1. CCNL logistica, trasporto merci e spedizione – Aiti, Assoespressi, Assologistica e altre 21 associazioni datoriali (18 maggio 2021)**

*Parte economica.* In merito alle modifiche introdotte sul piano del trattamento economico, ai lavoratori viene innanzitutto corrisposto un importo forfettario lordo di 230 euro erogato in tre rate. La prima rata di 100 euro entro il luglio 2021, la seconda di 50 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2021 e la terza di 80 euro con la retribuzione del mese di aprile 2022. L'importo sarà ridotto proporzionalmente per il personale part-time. Inoltre viene pattuito un aumento complessivo di 104 euro – calcolato sul livello 3° super per il personale non viaggiante e sul livello B3 per il personale viaggiante – di cui 10 a titolo di EDR e 4 a titolo di bilateralità e relative prestazioni. La quota di 4 euro andrà ad alimentare per 2,5 euro la quota contributiva aziendale per il fondo contrattuale di assistenza sanitaria Sanilog e per 1,5 euro la quota contributiva per l'ente bilaterale Ebilog. L'aumento di 90 euro lordi, da riparametrare, a regime sui minimi tabellari sarà riconosciuto in più tranches, 15 euro da ottobre 2021, 25 euro da ottobre 2022, 20 euro da ottobre 2023, 30 euro da ottobre 2024.

*Parte normativa.*

/

*Parte obbligatoria.* Essendo il settore caratterizzato dalla presenza di false cooperative e dall'utilizzo dell'intermediazione illecita di manodopera, le parti si impegnano a ricostituire presso il MISE il tavolo della legalità. Le parti si impegnano anche a lavorare per sostenere un intervento normativo condiviso volto anche ad arginare forme di dumping contrattuale.

## **9. Servizi di informazione e comunicazione**

### **9.1. CCNL grafici editoriali – Assografici, Aie, Anes (19 gennaio 2021)**

*Parte economica.* Sul fronte degli aumenti retributivi, nonostante i conteggi IPCA portassero in linea teorica ad un incremento del trattamento economico minimo (TEM) di 85 euro per il livello B3, è stato previsto alla fine un aumento di 90 euro totali, di cui 10 euro sul fondo sanitario di settore Salute Sempre e 80 euro in tre tranches: 25 euro a maggio 2021, 25 euro a gennaio 2022 e 30 euro a ottobre 2022. Le altre componenti del TEM (ex indennità di contingenza e EDR) restano invariate. È stato stabilito che per gli editori il nuovo livello di baricentro ai fini dell'applicazione dell'aumento di 80 euro sia il livello A. Ai lavoratori in forza al 19 gennaio 2021 è stata prevista l'erogazione di 300 euro lordi; questa *una tantum* comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti, non sarà utile ai fini del computo del TFR e verrà corrisposta secondo le seguenti modalità: 200 euro con la retribuzione del mese di giugno 2021 e 100 euro con la retribuzione del mese di giugno 2022. Le parti, con specifica dichiarazione, tenuto conto del lungo periodo trascorso dalla scadenza precedente, si impegnano politicamente a non dare luogo ad assorbimenti di superminimi individuali a fronte degli aumenti retributivi definiti. Viene poi stabilito che la tredicesima mensilità per i nuovi assunti sia calcolata su un valore pari a 173 euro per gli operai e 26/26 per gli impiegati. Il precedente contratto prevedeva infatti sino al 2011 per tutti i dipendenti una gratifica natalizia pari a 200 ore (anziché le canoniche 173 ore previste) per gli operai e 30/26 per gli impiegati. A decorrere dal gennaio 2021 si è uniformata la disciplina della tredicesima mensilità decurtando le maggiorazioni in funzione dell'andamento negativo del settore. Per i lavoratori che a dicembre 2020 hanno ancora una gratifica natalizia di 200 ore viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore (derivante dalle 200 ore della gratifica natalizia

maggiorata – 173 ore gratifica natalizia a regime). È stata prevista una disciplina di raccordo contrattuale con l'introduzione di un importo denominato ERC (elemento di raccordo contrattuale) pari per l'appunto a 27 ore. Questo elemento viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge. Dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore. Un elemento di raccordo contrattuale ERC è stato stabilito anche per gli impiegati che a dicembre 2020 avevano una tredicesima di 30/26, nella misura pari a 4/26 (derivante dai 30-26). Pertanto a regime la nuova disciplina, uguale per tutti, prevede per tutti i dipendenti una tredicesima di 173 ore o di 26/26simi a seconda, rispettivamente, dell'inquadramento operaio o impiegatizio. Per i lavoratori che non hanno l'ERC e che aderiscano al fondo di previdenza complementare Byblos è stato previsto un aumento della contribuzione a carico dell'azienda pari a 0,3 nel gennaio 2021; 0,4 nel gennaio 2022; 0,5 da gennaio 2023. In tal caso la contribuzione totale al fondo, partendo dal 1.20% stabilito dall'articolo 13 del CCNL del 2014, diventerà per ciascuno dei tre anni rispettivamente dell'1.5%, dell'1.6 e dell'1.7%. Sempre nell'ottica di promuovere gli strumenti contrattuali e la rete di tutele per i lavoratori viene stabilito che per gli anni 2021 e 2022 vengano iscritti automaticamente al fondo di assistenza sanitario integrativo Salute Sempre tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal CCNL che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa e il contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda.

*Parte normativa.* La lunga vacanza contrattuale ha comportato per le parti un'opera di riscrittura, aggiornamento e revisione di molti aspetti della disciplina del rapporto di lavoro. Il precedente contratto non era infatti in linea con le modifiche legislative apportate dal legislatore a partire dal 2015. È stata introdotta una nuova

disciplina del tempo parziale superando definitivamente la distinzione tra part-time verticale, orizzontale e misto e prevedendo possibilità di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro medie settimanali con maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto e clausole elastiche previo consenso del lavoratore (il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento). Per quanto riguarda il contratto di lavoro a tempo determinato è stata introdotta una puntuale disciplina della stagionalità. Allo stesso tempo, tramite dichiarazione a verbale, sono state introdotte a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune causali tipiche per esigenze e incrementi temporanei, non programmabili dell'attività ordinaria come previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera *b*, del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015. La nuova disciplina della somministrazione a tempo determinato prevede un limite massimo del 20% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente con comunicazione periodica dell'utilizzatore ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce, alle RSA, RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale del numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Le percentuali di cumulo previste per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato non potranno cumulativamente superare il 35% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'anno precedente. Anche la disciplina dell'apprendistato ha subito un'importante opera di aggiornamento. Le parti hanno recepito la disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, regolamentando per la prima volta anche l'apprendistato duale. Con l'obiettivo di realizzare una piena utilizzazione degli impianti le parti hanno inoltre introdotto la possibilità di attuare articolazioni d'orario volte a saldare i tre turni e quindi a coprire l'arco delle 24 ore per l'intero orario settimanale

dello stabilimento previo coinvolgimento delle RSU (in precedenza era necessario il consenso del sindacato). Sono state diminuite le maggiorazioni connesse all'istituto della flessibilità temporistica dal 35% al 30% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni e dal 45% al 40% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa. Sono state infine introdotte una specifica disciplina sul lavoro agile distinguendola da quella del telelavoro, una nuova disciplina del mutamento delle mansioni aggiornata al nuovo articolo 2103 (interamente riformato nel 2015 dal decreto legislativo n. 81 del 2015) ed infine un nuovo sistema di inquadramento del personale che va a modificare il precedente sistema del rinnovo del 2014.

*Parte obbligatoria.* Le parti all'interno dell'accordo hanno anche aggiornato il sistema di relazioni industriali e sindacali, con l'obiettivo di creare un sistema di regole basato sull'esigibilità delle stesse, sull'affidabilità dei contenuti e che sia in grado perciò di dare certezze. È stata ribadita un'articolazione del sistema di relazioni sindacali conforme agli accordi interconfederali vigenti e cioè al Testo Unico sulla rappresentanza del gennaio 2014 e ai contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 9 marzo 2018. Con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro sono state recepite le previsioni contenute dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 stabilendo che l'ENIPG e le sue articolazioni territoriali svolgano per il settore grafico funzioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente cercando di armonizzare la disciplina a quella dell'accordo interconfederale. Le parti hanno agito anche sul fronte delle molestie e violenze nel luogo di lavoro facendo un esplicito rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro e fornendo

specifici strumenti o azioni concrete per la prevenzione e gestione di questi atti.

## **9.2. CCNL poligrafici – Fieg, Asig (15 febbraio 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, con riferimento al periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sarà erogata l'indennità integrativa temporanea, secondo le medesime condizioni previste dall'articolo 3 della parte V del CCNL 19 dicembre 2018. A partire dal 1° aprile 2021, tale indennità integrativa temporanea cesserà di essere erogata e i relativi importi diverranno parte integrante dei limiti contrattuali. Pertanto, considerando che, con riferimento al 7° livello dell'attuale sistema di inquadramento, l'indennità temporanea corrisponde a 25 euro, i nuovi minimi contrattuali mensili corrispondono a 1.433,21 euro. Per espressa previsione contrattuale gli incrementi dei minimi non hanno effetto su eventuali trattamenti economici aziendali integrativi rispetto a quelli previsti dal CCNL.

*Parte normativa.*

/

*Parte obbligatoria.* Nel mese di marzo 2021, sarà istituita una commissione di lavoro che analizzi la situazione del settore e di specifiche tematiche connesse al CCNL – quali la classificazione, le terziarizzazioni, l'innovazione tecnologica – ed elabori le proposte per fornire un confronto con le associazioni imprenditoriali per il percorso necessario alla definizione di un contratto di filiera.

## **9.3. CCNL comunicazione e informatica imprese minori – Unigec Confapi, Unimatica Confapi (9 marzo 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le parti sociali hanno innanzitutto concordato di arrotondare le

percentuali relative alle maggiorazioni economiche relative al lavoro straordinario, notturno e festivo, a far data dal 1° gennaio 2022, accogliendo quindi a pieno la richiesta avanzata dai sindacati in piattaforma. Inoltre, ai fini del calcolo dell'aumento dei minimi, il CCNL PMI comunicazione si riferisce a due aree distinte che vengono quindi trattate separatamente: da una parte, il settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi e, dall'altra, il settore cartario-cartotecnico. Prendendo a riferimento il livello 6 del primo settore e il livello C1 del secondo settore, è previsto un aumento complessivo di 65 euro, suddiviso in tre tranches: per il 1° giugno 2021 e il 1° giugno 2022 un aumento rispettivo di 20 euro e dal 1° settembre 2023 un aumento di 25 euro. In questo caso, le parti si sono accordate per una percentuale di incremento inferiore rispetto a quella inizialmente richiesta del 7%. Infatti, i lavoratori del livello 6 del settore grafico-editoriale, informatico-servizi innovativi vedranno riconoscersi nel triennio un aumento complessivo di circa il 5,25% rispetto all'ultimo minimo contrattuale accordato nel CCNL previgente, mentre per i lavoratori inquadri nel livello C1 del settore cartario-cartotecnico questa percentuale sarà di circa il 5,5%. L'accordo esplicita anche che gli aumenti derivanti dal rinnovo dei minimi contrattuali potranno essere assorbiti solo dagli aumenti individuali e collettivi concessi a titolo di acconti futuri aumenti. Inoltre, considerando il rinnovo dei minimi tabellari del CCNL 2021 in relazione a quelli dei precedenti due CCNL, è possibile osservare una risalita degli aumenti dei minimi che avevano visto una flessione passando da 108 euro complessivi nel contratto del 2013 a 50 euro complessivi in quello del 2018. Su questo punto è però bene precisare che nel penultimo rinnovo (2018) sono stati comunque introdotte altre azioni di tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, come il fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanapi per tutti i lavoratori a carico dell'azienda per una quota pari a 10 euro mensili e l'istituto dei *flexible benefits* per un ammontare di 258 euro all'anno per ogni lavoratore. La quota di quest'ultimi, con il rinnovo del 2018, ha sostituito l'indennità sostitutiva del premio di risultato e l'elemento

di garanzia retributiva. Da ultimo, per la parte economica, il rinnovo del 2021 prevede per il lavoratore la possibilità di destinare i *flexible benefits* contrattuali ai fondi di previdenza complementare.

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

lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa e i lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche e dallo svolgimento di terapia salvavita. Inoltre, viene esplicitato come la prestazione lavorativa giornaliera o settimanale in *smart working* dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto. All'interno dei limiti temporali della prestazione, il lavoratore dovrà essere reperibile ed eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda. Di grande interesse sono anche le specificazioni riguardo la formazione per lo svolgimento efficace dello *smart working*, l'impegno della azienda a consegnare al lavoratore un'informativa circa la salute e la sicurezza della modalità di esecuzione del lavoro agile, garantendo l'applicazione della disciplina relativa al decreto legislativo n. 81 del 2008 e la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dall'articolo 23 della legge n. 81 del 2017, e le norme di tutela della privacy sui dati e sulle informazioni aziendali. Inoltre, è da considerare con particolare rilevanza l'introduzione del "diritto alla disconnessione" che prevede per il lavoratore la possibilità, al termine della propria prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, di disattivare i propri dispositivi di connessione. Da ultimo, per la parte normativa, si segnalano gli articoli relativi ai congedi per le vittime di violenza di genere, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e piccoli ritocchi agli articoli sull'apprendistato e la classificazione. Nel primo caso le parti si impegnano a trasmettere all'ente bilaterale Enfea un avviso comune riguardo all'erogazione dei servizi di congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere, chiedendo anche un'implementazione di questi nelle modalità che dovranno essere stabilite dall'ente. Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il rinnovo del CCNL prevede che a partire dal 1° giugno 2021 vengano riconosciute 16 ore di permesso retribuito l'anno ai lavoratori con patologie gravi e inaggravanti o che assistano

familiari non autosufficienti o tossicodipendenti o che siano tossicodipendenti essi stessi. Su valutazione dell'azienda, inoltre, per queste categorie di lavoratori sarà anche possibile considerare eventuali domande di trasformazione del rapporto di lavoro in tempo part-time. Infine, laddove dovessero intercorrere interventi legislativi su permessi retributivi aggiuntivi oltre a quelli previsti dal CCNL le parti provvederanno ad incontrarsi per una loro armonizzazione.

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

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

## **10. Attività finanziarie e assicurative**

### **10.1. CCNL Poste italiane – Poste italiane (23 giugno 2021)**

*Parte economica.* Entrando nel merito dei contenuti dell'accordo, sul fronte economico è previsto un aumento di 110 euro lordi medi mensili che saranno riconosciuti entro l'arco di vigenza del CCNL. Nello specifico, è stato concordato un aumento dei minimi tabellari di 90 euro suddiviso in due scatti che decorreranno rispettivamente da luglio 2022 e da luglio 2023. Le parti, inoltre, hanno previsto un incremento del valore del ticket per la consumazione del pasto pari a 20 euro mensili, con relativi aumenti di 10 euro a luglio 2022 e ulteriori 10 euro da luglio 2023. Da considerarsi significative, infine, le somme erogate a luglio 2021 a titolo di vacanza contrattuale per l'anno 2020: il personale con contratto a tempo determinato ha ricevuto – *una tantum* – 900 euro lordi medi in funzione dei mesi di servizio prestati nell'anno precedente

e 800 euro lordi medi quali anticipazione sui futuri miglioramenti economici. Tali emolumenti, i cui importi sono riferiti al personale inquadrato nel livello C, sono stati poi riparametrati a seconda dei livelli di appartenenza. Per quanto riguarda le competenze contrattuali arretrate, è stato riconosciuto un importo minimo di 734,75 euro per il livello F fino ad un massimo di 1193,37 euro per il livello A1; a titolo di anticipo sui futuri miglioramenti economici, invece, si parte da 653,11 euro per il livello F fino a 1060,77 euro per l'inquadramento A1. Infine, se sul fronte della previdenza complementare non si registrano modifiche rispetto al previgente CCNL, in tema di assistenza sanitaria integrativa le parti non sono intervenute sugli importi dei versamenti, ma sulle modalità di adesione al relativo fondo, concordando che i dipendenti siano iscritti allo stesso salvo recesso, a differenza del precedente contratto collettivo in cui la scelta era rimessa completamente ai dipendenti.

*Parte normativa.* Le novità più significative nella parte normativa del nuovo CCNL riguardano le tipologie e le spettanze contrattuali: si registrano interventi sui rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, sul lavoro agile, sulla fruizione di permessi retribuiti e non retribuiti, sulle modalità di utilizzo delle ferie e sulla c.d. smonetizzazione dei giorni festivi. In particolare, il nuovo CCNL ha recepito la disciplina del diritto di precedenza già convenuta negli accordi sindacali in materia di politiche attive del lavoro che deroga alla disciplina legislativa: le parti si sono avvalse della facoltà della contrattazione collettiva di derogare all'articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 2015 per indicare, limitatamente al personale che svolga attività di recapito e smistamento, nuovi requisiti per il diritto di precedenza e per valorizzare gli accordi di volta in volta sottoscritti per le modalità applicative della disciplina stessa. Nello specifico, il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato di personale per le attività di recapito e smistamento maturerà per coloro che, alla data del 31 gennaio dell'anno in cui si darà avvio al processo assunzionale, avranno prestato attività lavorativa con le medesime mansioni di

portalettere e/o addetto di produzione con uno o più contratti a tempo determinato e avranno manifestato la volontà di avvalersi di tale diritto con apposita adesione sul sito aziendale. Conseguentemente, il personale a tempo determinato che svolga attività di recapito e/o smistamento non maturerà il diritto di precedenza alle assunzioni a tempo indeterminato. Sul fronte dei rapporti di lavoro part-time, tipologia contrattuale essenziale per Poste italiane perché strumento di flessibilità lavorativa in grado di conciliare le esigenze dei dipendenti con quelle organizzative dell'azienda, il nuovo CCNL ha anzitutto fissato dei criteri di calcolo per stabilire la retribuzione dei lavoratori a tempo part-time sulla base della percentuale di occupazione. Inoltre, le parti hanno concordato un graduale abbandono del part-time misto, ponendo l'obiettivo – relativamente ai lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo parziale con durata non predefinita – di rimodulare i contratti in essere al fine di stabilire una puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa in termini percentuali rispetto alla prestazione full-time e la relativa collocazione temporale della stessa, orizzontale o verticale. Il nuovo contratto ha previsto un confronto triennale tra Poste italiane e lavoratore part-time per verificare l'articolazione dell'orario di lavoro pattuita con la possibile assistenza di un rappresentante sindacale. Il rinnovo contrattuale, se da una parte ha portato le parti ad escludere il part-time misto, dall'altra ha introdotto ulteriore flessibilità consentendo di derogare alla soglia minima del 50% dell'orario a tempo pieno per rapporti di lavoro a tempo parziale in strutture con orario di lavoro giornaliero diversificato (la percentuale in questi casi potrà scendere al 47%) o in caso di accordi aziendali o territoriali; per quanto riguarda, invece, il limite massimo di percentuale part-time, l'accordo ha eliminato il vecchio limite fissato all'85% dell'orario di lavoro individuale a tempo pieno. Infine, per le trasformazioni in tempo parziale, l'intesa ha regolamentato la relativa procedura: Poste italiane renderà noti gli ambiti organizzativi presso i quali è possibile rendere la prestazione lavorativa in part-time con cadenza semestrale, mentre i lavoratori potranno far

pervenire le proprie richieste entro il mese successivo. Il nuovo CCNL Poste italiane ha disciplinato anche il lavoro agile, segnando un notevole passo avanti rispetto al precedente contratto in cui le parti si erano limitate ad un impegno ad individuare ambiti organizzativi e profili professionali interessati. In particolare, esso viene considerato come uno strumento utile all'azienda per l'efficienza produttiva, per favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e per incentivare la sostenibilità ambientale e il benessere collettivo attraverso la limitazione degli spostamenti casa-lavoro. Recependo i principi cardine contenuti già in precedenti accordi, il lavoro agile di Poste italiane coinvolgerà lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time) che aderiranno volontariamente. L'azienda, da parte sua, si impegnerà a valutare con particolare attenzione le particolari esigenze di carattere personale o familiare dei dipendenti già individuate in precedenti accordi sindacali. Per quanto riguarda la disciplina in senso stretto del lavoro agile, il rinnovo contrattuale è intervenuto fissando linee di indirizzo sul luogo della prestazione di lavoro, sul diritto alla disconnessione e sul comportamento dei lavoratori, rinviando alla contrattazione aziendale la modalità di adesione, la durata e i termini dell'accordo individuale, l'individuazione del luogo e la strumentazione utilizzata, l'arco temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, la modalità di esercizio dei diritti sindacali e il trattamento economico e normativo. Sul fronte delle spettanze contrattuali, il CCNL Poste italiane è intervenuto sulla disciplina delle ferie, consentendo la possibilità di fruire delle stesse in forma oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. Inoltre, i dipendenti potranno utilizzare fino a 24 ore o 4 giorni di permessi retribuiti a recupero per prestazioni ambulatoriali, prestazioni correlate alla prevenzione oncologica e cardiovascolare, piuttosto che per controlli ecografici ed ematici connessi a pratiche di procreazione medicalmente assistita. Accanto a tali previsioni, il rinnovo ha elevato da 10 a 15 giorni annui il numero di permessi non retribuiti che possono essere concessi da Poste

Italiane per esigenze personali e familiari in caso di situazioni di particolari difficoltà. Per quanto riguarda la disciplina dei giorni festivi, invece, il CCNL ha recepito alcuni accordi aziendali precedenti rendendo strutturale l'istituto della c.d. smonetizzazione: in caso di coincidenza di una festività locale o nazionale con il riposo settimanale, i dipendenti potranno scegliere tra il trattamento aggiuntivo spettante (1/26 della retribuzione mensile) e un giorno di permesso retribuito.

*Parte obbligatoria.* La soddisfazione espressa dalle parti per il rinnovo contrattuale trova in un solido sistema di relazioni industriali il principale motore che ha consentito di raggiungere un'intesa e di proseguire un percorso che faccia della contrattazione collettiva uno strumento indispensabile per il futuro di Poste italiane. Per quanto riguarda le novità introdotte in tale ambito, fin dalle premesse dell'intesa si segnala l'introduzione di due temi centrali negli ultimi anni per l'economia nazionale: da una parte, si è concordato di arricchire il ruolo e le funzioni degli organismi paritetici con particolare riferimento ai valori ambientali, nuovo elemento da considerare per la responsabilità sociale d'impresa. Dall'altra parte, le parti promuoveranno iniziative volte a sensibilizzare gli attori istituzionali e sociali sui temi dell'evoluzione del sistema di relazioni industriali con particolare riferimento al mondo delle aziende di servizi, anche nella prospettiva della definizione di un sistema di regole che possano prevenire fenomeni di dumping sociale. Altro elemento chiave introdotto dal rinnovo contrattuale riguarda la valorizzazione della contrattazione aziendale e territoriale: in particolare, il sistema di relazioni industriali dovrà «assicurare, tramite le interlocuzioni tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori e attraverso il confronto continuo e qualificato, in particolare con le Funzioni di Risorse Umane, l'applicazione coerente ed univoca di quanto convenuto tra le Parti ai diversi livelli di contrattazione». A partire da questa linea di indirizzo, il nuovo CCNL, oltre a mantenere le previsioni del contratto previgente, ha aggiunto la possibilità di delegare alle contrattazione territoriale le materie individuate da intese intervenute a livello aziendale, nel

rispetto del principio della non ripetitività delle stesse tra i livelli della contrattazione collettiva: una simile disposizione potrebbe rappresentare un'evoluzione positiva degli assetti contrattuali rispetto a temi che richiedono una visione più ampia rispetto al livello aziendale e, al tempo stesso, una certa attenzione al territorio. Un'ulteriore novità rispetto alla parte obbligatoria del rinnovo contrattuale di Poste italiane si ritrova nei diritti di informazione e consultazione: in particolare, le parti hanno concordato che con periodicità semestrale l'azienda fornirà alla delegazione regionale un'informativa che riguarderà, oltre alle materie già indicate nel precedente contratto, anche la situazione e i possibili sviluppi delle politiche di internalizzazione ed esternalizzazione: esse, insieme all'andamento dell'occupazione, rappresentano informazioni preziose per il futuro delle risorse umane di Poste italiane. Infine, è importante soffermarsi anche sui prossimi passi che le parti hanno concordato per «accompagnare in maniera efficace il processo di profonda trasformazione del mondo del lavoro», per il quale «è necessario orientare l'evoluzione delle organizzazioni al fine di ricercare assetti in grado di favorire la crescita delle imprese e la qualità del lavoro, confermando la prioritaria attenzione alla centralità del capitale umano». Il futuro delle relazioni industriali di Poste italiane si concentrerà su tre linee principali di indirizzo: rafforzamento del ruolo del Comitato nazionale del gruppo Poste con possibile definizione di forme di partecipazione attiva dei lavoratori, incentivazione dei lavoratori all'adesione a progetti di welfare e, non da ultimo, la costituzione di un Osservatorio paritetico sulla digitalizzazione del lavoro.

## **11. Attività immobiliari**

### **11.1. CCNL agenti immobiliari – Fiaip (7 giugno 2021)**

*Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le parti hanno scelto di concentrare le risorse esclusivamente sulla retribuzione, lasciando invariate le quote di finanziamento per il

funzionamento della bilateralità e del welfare contrattuale. Il rinnovo prevede infatti un aumento salariale di 80 euro a regime per il IV livello, da riparametrare per gli altri livelli, che sarà corrisposto in 4 tranches con decorrenza 1° ottobre 2021 (euro 15), 1° giugno 2022 (euro 15), 1° ottobre 2023 (euro 20), 1° novembre 2023 (euro 30). Inoltre, a copertura della vacanza contrattuale intervenuta tra il 1° gennaio 2020 e il 31 maggio 2021, l'intesa prevede una indennità *una tantum* pari a 200 euro sul IV livello (da riparametrare per gli altri), da erogare in due tranches da 100 euro, a luglio 2021 e settembre 2021. Un ulteriore elemento di novità riguarda la quattordicesima mensilità: nell'intesa si è infatti stabilito che i lavoratori dipendenti potranno optare per l'erogazione mensile dell'istituto, anziché concentrarlo nella busta paga di giugno, previa verifica dell'ente bilaterale di settore EBNAIP che con questa modalità valida l'accordo tra lavoratore e datore.

*Parte normativa.* Diverse sono le novità riguardanti la parte normativa, che costituisce il cuore di questa tornata di rinnovo contrattuale. Da segnalare, anzitutto, la riforma del sistema di inquadramento professionale tramite l'abrogazione del 7° livello contrattuale (addetti alle pulizie), confluito direttamente nel 6°. Inoltre, le parti hanno operato una concreta revisione del mansionario, rendendolo maggiormente aderente al contesto produttivo del settore e adeguandolo alle reali attività svolte nelle agenzie immobiliari. Nell'ottica di accompagnare l'evoluzione delle professionalità che operano in questo mercato, sono state introdotte nel sistema classificatorio nuove figure professionali come gli agenti immobiliari responsabili di unità locali, gli agenti immobiliari promotori e i consulenti immobiliari. Un secondo importante elemento di novità riguarda le nuove assunzioni. In via sperimentale, le agenzie immobiliari fino a 15 dipendenti potranno assumere lavoratori che siano già in possesso della qualifica di agenti immobiliari oppure che abbiano ottenuto il titolo tramite l'apprendistato professionalizzante, ai quali si applicheranno tutte le previsioni contrattuali del lavoro subordinato previste dal CCNL, salvo che per la retribuzione. Per questa nuova categoria di lavoratori,

infatti, l'istituto retributivo sarà composto da una parte fissa, pari al 90% delle tabelle paga riferite al 2° e al 3° livello (a seconda dell'inquadramento del neoassunto) e da una parte con provvigioni, non inferiore al 10% sugli affari in mediazione proposti dall'agente immobiliare e andati a buon fine. Per i lavoratori assunti in tal modo, inoltre, è prevista una retribuzione di garanzia provvigionale pari al 2% della retribuzione annuale, qualora le provvigioni maturate nel corso dell'anno risultassero inferiori a tale importo. Per queste nuove figure contrattuali si è stabilita una sperimentabilità fino alla scadenza del CCNL, dopo la quale, le parti firmatarie, valuteranno la definitiva contrattualizzazione dello strumento. Sul fronte “sociale” si sono stabilite le regole per la fruizione delle ferie solidali, tramite l'istituzione della “banca ore solidali”. Tale istituto si concretizza nella cessione di tempo retribuito verso colleghi che si trovino ad affrontare – in famiglia o per sé stessi – bisogni di carattere sociosanitario, valorizzando in tal modo la concezione dell'impresa come “comunità solidale di persone”.

*Parte obbligatoria.* Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, le novità più rilevanti riguardano diverse materie. Quanto alla sanità integrativa, ancora assente nel CCNL in questione, emerge l'impegno assunto dalle parti a definire l'adesione, entro il 31 dicembre 2021, al fondo di assistenza sanitaria Cadiprof istituito dal CCNL studi professionali. In ambito di salute e sicurezza sul lavoro, è da segnalare la volontà dei contraenti di istituire, presso l'ente bilaterali EBNAIP, un'apposita commissione per esaminare congiuntamente la materia. Infine, è stata inserita una dichiarazione congiunta che, sulla base della convenzione ILO n. 190, impegna le parti ad attivare azioni di lotta contro molestie e violenze sessuali.

## **12. Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese**

### **12.1. CCNL pulizie e multiservizi – Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi di Lavoro, Unionservizi Confapi (9 luglio 2021)**

*Parte economica.* L'ipotesi che l'accordo non venga immediatamente disdettato, come di consueto, potrebbe essere una strada non del tutto astratta, se consideriamo il meccanismo messo in atto per l'incremento dei minimi contrattuali. Si tratta di un metodo innovativo, non presente in nessuno dei precedenti rinnovi avvenuti anche in altri settori. Le parti hanno convenuto un aumento contrattuale, suddiviso in 5 tranches, pari a 120 euro. Le prime 4 tranches sono previste all'interno della vigenza 2021-2024, per un totale di 110 euro, mentre i restanti 10 euro di aumento contrattuale verranno erogati fuori vigenza, nel mese di luglio 2025. È proprio a partire da questo aumento che si denota una nuova modalità di incremento dei minimi. Per i suddetti 10 euro, infatti, le parti hanno previsto che essi vadano ricalcolati sulla base dell'adeguamento dell'IPCA, nello specifico un aggiustamento *in melius* qualora gli IPCA realizzati nel periodo di vigenza 2021-2024 risultino superiori rispetto ai previsionali dell'ultima comunicazione del 4 giugno 2021 (che sommati, come messo per iscritto nell'intesa, sono pari al 3,9%). Ancora più interessante, qualora il contratto non venga disdettato da nessuna delle parti, è l'incremento previsto nel mese di giugno 2026, in piena scadenza contrattuale. Sulla base dell'indice IPCA realizzato nell'anno 2025, verranno automaticamente incrementati i minimi tabellari. Nel caso in cui, invece, il confronto tra l'indice IPCA previsto e quello consuntivato per l'anno 2025 dovesse risultare negativo, nel 2026 non si darà luogo ad alcun aumento del minimo contrattuale e l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL. L'aumento dei minimi contrattuali definito in questo rinnovo è del

tutto innovativo e merita una particolare attenzione da parte di chi si occupa di relazioni industriali. Va premesso, prima di avanzare osservazioni sull'accordo, che lo schema definito dalle parti si intende libero dai recenti accordi interconfederali in termini di assetti della contrattazione collettiva, dato che dal lato datoriale esso è stato sottoscritto da compagini confederali differenti tra loro (industria, cooperazione, piccola e media industria). Anzi-tutto, è interessante notare come nell'incremento dei minimi tabellari le parti abbiano utilizzato le tendenze inflattive. Innanzi-tutto, a differenza di quanto accaduto in accordi precedenti (tra i più importanti, il CCNL della metalmeccanica del 26 novembre 2016), le parti anziché adeguare annualmente l'incremento allo scostamento tra IPCA previsionale e realizzato, hanno intelligentemente deciso di affrontare il tema al termine della vigenza contrattuale, individuando gli indici IPCA previsionali 2021-2024 ed erogando l'eventuale differenza con il dato a consuntivo *in melius* a luglio 2025 (anche se ciò comporta differenze sostanziali in termini di montante retributivo, nell'ipotesi in cui avessero stabilito di ricalcolare annualmente l'aumento della retribuzione). Inoltre, fatto mai accaduto prima, le parti stabiliscono fin da subito, solo qualora il contratto non venisse disdettato, di erogare l'adeguamento all'indice IPCA anche nel 2026, a differenza sempre del settore metalmeccanico sopra richiamato, in cui è stato stabilito solo a scadenza del contratto un accordo economico per l'adeguamento dei minimi contrattuali all'indice IPCA a consuntivo dell'anno precedente. Questo atto potrebbe far sì che il tema dell'adeguamento della retribuzione all'indice inflattivo abbia dei riflessi anche sulla durata del contratto. Sarà quindi l'IPCA un fattore che non potrà più non essere considerato nella decisione di entrambe le parti, datoriali e sindacali, di disdettare il contratto prima del 2026.

*Parte normativa.* Sono diversi gli elementi normativi negoziati nell'ipotesi di accordo sottoscritta. L'intesa inizia con la modifica della disciplina contrattuale sui cambi di appalto, in cui vengono richieste maggiori informazioni relative i rapporti di lavoro dei

lavoratori addetti. Interessante è stata anche la creazione di una commissione paritetica che monitori il fenomeno delle micro-assenze per malattia. Proseguendo, è stato disciplinato il congedo per le donne vittime di violenza di genere *ex* articolo 24, decreto legislativo n. 80 del 2015 in cui, tra le tante, è stato previsto che l'azienda si impegni a verificare la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti qualora la lavoratrice faccia richiesta di trasferimento. Riguardo ai contratti a termine, viene estesa la durata legale massima dei contratti a termine da 24 a 36 mesi, qualora il datore di lavoro abbia trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti a termine nei 12 mesi precedenti. Inoltre, sono state disciplinate le fattispecie in cui non trovano applicazione gli intervalli temporali tra rinnovi. Viene poi riconosciuto il carattere stagionale alle attività di derattizzazione e disinfestazione. Ancora, la percentuale di utilizzo di contratti in somministrazione sul totale dei tempi indeterminati viene portata al 15%, ovvero al 35% se considerata complessivamente ai contratti a termine utilizzati in azienda.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda la parte obbligatoria, le parti si sono impegnate nel definire un codice di condotta/linee guida con le misure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, nonché un accordo di governance del sistema bilaterale al fine di individuare migliori soluzioni organizzative, nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore.

## **12.2. CCNL pulizie e multiservizi – Fnip Confcommercio (26 novembre 2021)**

*Parte economica.* Al pari di quanto previsto per l'altro CCNL rinnovato nel settore multiservizi, anche in questo caso, sul piano del trattamento economico, viene introdotto un innovativo meccanismo di incremento dei minimi. Nello specifico, le parti hanno convenuto un aumento contrattuale, suddiviso in 5 tranche, pari

a 120 euro. Le prime 4 tranches sono previste all'interno della vigenza 2021-2024, per un totale di 110 euro, mentre i restanti 10 euro di aumento contrattuale verranno erogati fuori vigenza, nel mese di luglio 2025. È proprio a partire da questo aumento che si denota una nuova modalità di incremento dei minimi. Per i suddetti 10 euro, infatti, le parti hanno previsto che essi vengano ricalcolati sulla base dell'adeguamento dell'IPCA, nello specifico un aggiustamento *in melius* qualora gli IPCA realizzati nel periodo di vigenza 2021-2024 risultino superiori rispetto ai previsionali dell'ultima comunicazione del 4 giugno 2021 (che sommati, come messo per iscritto nell'intesa, sono pari al 3,9%). Ancora più interessante, qualora il contratto non venga disdettato da nessuna delle parti, è l'incremento previsto nel mese di giugno 2026, in piena scadenza contrattuale. Di fatto, sulla base dell'indice IPCA realizzato nell'anno 2025, nel 2026 verranno automaticamente incrementati i minimi tabellari. Nel caso in cui il confronto tra l'indice IPCA previsto e quello consuntivato per l'anno 2025 dovesse risultare negativo, nel 2026 non si darà luogo ad alcun aumento del minimo contrattuale e l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL. L'aumento dei minimi contrattuali definito in questo rinnovo è del tutto innovativo e merita una particolare attenzione da parte di chi si occupa di relazioni industriali. Anzitutto, è interessante notare come nell'incremento dei minimi tabellari le parti abbiano considerato le tendenze inflattive. A differenza di quanto accaduto in accordi precedenti (tra i più importanti, il CCNL della metalmeccanica del 26 novembre 2016), le parti anziché adeguare annualmente l'incremento allo scostamento tra IPCA previsionale e realizzato, hanno intelligentemente deciso di affrontare il tema una sola volta al termine della vigenza contrattuale, individuando gli indici IPCA previsionali 2021-2024 ed erogando l'eventuale differenza con il dato a consuntivo *in melius* a luglio 2025. Inoltre, le parti hanno stabilito fin da subito, solo qualora il contratto non venisse disdettato, di riconoscere l'aumento calcolato sull'indice IPCA anche nel 2026.

Questo atto potrebbe far sì che il tema dell'adeguamento della retribuzione all'indice inflattivo abbia dei riflessi sulla durata del contratto. Sarà quindi l'IPCA un fattore che non potrà più non essere considerato nella decisione di entrambe le parti, datoriali e sindacali, di disdettare il contratto prima del 2026.

*Parte normativa.* Sono diversi gli elementi normativi negoziati nell'ipotesi d'accordo sottoscritta. L'intesa tratta, in prima battuta, della modifica della disciplina contrattuale sui cambi di appalto, prevedendo la possibilità di richiedere maggiori informazioni relative i rapporti di lavoro dei lavoratori addetti. Interessante è stata anche la creazione di una commissione paritetica che monitori il fenomeno delle micro-assenze per malattia. Proseguendo, è stato disciplinato il congedo per le donne vittime di violenza di genere ex articolo 24, decreto legislativo n. 80 del 2015 in cui, tra le tante, è stato previsto che l'azienda si impegni a verificare la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti qualora la lavoratrice faccia richiesta di trasferimento. Riguardo ai contratti a termine, viene estesa la durata legale massima dei contratti a termine da 24 a 36 mesi, qualora il datore di lavoro abbia trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti a termine nei 12 mesi precedenti. Inoltre, sono state disciplinate le fattispecie in cui non trovano applicazione gli intervalli temporali tra rinnovi. Viene poi riconosciuto il carattere stagionale alle attività di derattizzazione e disinfezione. Ancora, la percentuale di utilizzo di lavoratori in somministrazione sul totale dei contratti a tempo indeterminato viene aumentata al 15%, ovvero al 35% se considerata complessivamente ai contratti a termine utilizzati in azienda.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda la parte obbligatoria del contratto, le parti si sono impegnate nel definire un codice di condotta/linee guida con le misure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, nonché un accordo di governance del sistema bilaterale al fine di individuare

migliori soluzioni organizzative, nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore.

### **13. Istruzione**

#### **13.1. CCNL scuole non statali Agidae – Agidae (27 dicembre 2021)**

*Parte economica.* In merito alle modifiche introdotte sul piano del trattamento economico, di cui al titolo IV del rinnovo, il testo riconosce in prima battuta un aumento economico medio del TEM del 6% per ciascun livello, da erogarsi in tre tranches, rispettivamente la prima dal 1° dicembre 2021, la seconda dal 1° settembre 2022, la terza dal 1° dicembre 2023. In materia di welfare contrattuale, le parti confermano invece l'aumento del contributo per l'assistenza sanitaria integrativa a carico del datore di lavoro da 5 a 7 euro. La mancata contribuzione dello stesso comporta un dovere di risarcimento del datore di lavoro al dipendente, per danno causato da mancata prestazione dovuta dall'assenza della prestazione dell'assistenza sanitaria integrativa prevista secondo contratto collettivo.

*Parte normativa.* In merito alla parte normativa, il primo aggiornamento deriva dall'adeguamento alla normativa per l'uso del contratto a tempo determinato per il personale non docente (nello specifico lavoratori assunti nella funzione di coordinatore didattico) e per il personale docente abilitato e non abilitato. Per ogni fattispecie, viene stabilita la durata massima del contratto, compreso il numero di proroghe o la durata complessiva della prestazione. Viene inoltre inserita la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente (c.d. contratto a chiamata) per il personale docente in caso di svolgimento di supplenze brevi, ovvero quelle definite, dallo stesso contratto collettivo, non superiori ad un massimo di 12 giorni nell'arco dell'intero anno scolastico. In ogni caso, il rinnovo si premura di sottolineare come anche al personale assunto con tale contratto venga applicata la disciplina di cui

all'articolo 26 sul tema di supplenza al personale docente, che permette, in caso di assenza di personale docente cui si ricollegli una necessaria supplenza, la previa proposta con contratto a termine a personale già in servizio (dunque anche a personale docente con contratto a chiamata), prima di ricorrere a nuove assunzioni. Avendo inoltre riguardo alle evoluzioni che stanno interessando il settore, l'ipotesi di accordo contrattuale prevede poi l'introduzione del profilo professionale del coordinatore didattico, inquadrato al livello VI, e con funzione di coordinamento dei servizi di istruzione, formativi ed educativi. Si rinvia alla singola scelta dell'Istituto l'introduzione o meno di tale figura in organico con funzioni da delegare anche a personale già in servizio, ed il cui contratto, data la natura estremamente fiduciaria dell'incarico, ha durata determinata per espressa previsione del CCNL. L'ipotesi di accordo introduce infine specifiche novità in tema di diritti e welfare: rilevano in questo senso l'inserimento delle ferie solidali, istituto di solidarietà fra dipendenti con oggetto la cessione di ferie a titolo gratuito, al fine di permettere l'assistenza a figli e familiari stretti in condizioni gravi di salute o che comunque richiedano continua assistenza; viene inoltre costituita la banca delle ore per il personale non docente. Sempre in materia di welfare contrattuale, viene previsto all'articolo 63 un aumento dell'indennità retribuita dal lavoratore/lavoratrice per il periodo corrispondente al congedo obbligatorio di maternità, pari, in seguito al rinnovo, al 90% della retribuzione media globale giornaliera.

*Parte obbligatoria.* La parte obbligatoria di questo contratto segue le tendenze della contrattazione collettiva degli ultimi anni: viene sottolineato il riconoscimento dell'importanza della rappresentanza sindacale, favorendo la partecipazione dei lavoratori anche in termini di contrattazione decentrata, sia essa al livello regionale o del singolo Istituto. Vengono inoltre favorite e supportate le tutele occupazionali del personale in caso di crisi aziendali accertate, così da garantire il sostegno al reddito e all'occupazione dei lavoratori, attraverso strumenti previsti dalla legislazione vigente e dagli ammortizzatori sociali.

## 14. Sanità e assistenza sociale

### 14.1. CCNL socio-assistenziale Agidae – Agidae (2 novembre 2021)

*Parte economica.* In merito alle modifiche introdotte sul piano del trattamento economico, il testo riconosce in prima battuta un aumento economico del TEM per la categoria C2, riparametrati per le altre categorie e posizioni economiche. L'aumento sarà erogato in due tranches, rispettivamente di 50 euro e di 45 euro, da erogarsi l'una dal 1° dicembre 2021 l'altra dal 1° dicembre 2022. In materia di welfare contrattuale, le parti confermano invece il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa a carico delle strutture, pari a 5 euro, somma alla quale viene affiancato un contributo a regime a carico del lavoratore, della somma totale di 2 euro – da suddividersi con un prelievo di 1 euro in ciascuna delle due tranches previste di aumento retributivo – al fine di giungere all'erogazione di prestazioni di *long term care*.

*Parte normativa.* In merito alla parte normativa, la novità principale riguarda l'aggiornamento della parte relativa al mercato del lavoro: in particolare, come per altri contratti collettivi del terzo settore, viene inserita la clausola di stabilizzazione per la trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Infatti, qualora il datore di lavoro deroghi ai 24 mesi previsti dal decreto dignità, viene prevista la stabilizzazione di almeno il 25% del personale a tempo determinato. Inoltre, viene inserito un nuovo articolo con riferimento alla percentuale di ammissibilità, con il quale si pattuisce la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione che si possono instaurare presso gli enti e istituti del settore, che non potrà essere superiore al 30% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati. Avendo riguardo alle evoluzioni che stanno interessando il settore, l'ipotesi di accordo di rinnovo contrattuale prevede poi una modifica in merito al sistema di classificazione del personale, con la creazione della nuova categoria D2, in cui verranno

collocati assistenti sociali, psicologi e pedagogisti. Sempre guardando alle odierne esigenze degli enti e istituti che applicano il CCNL, si procede inoltre all'inserimento, all'interno della categoria D1, di nuovi profili professionali quali mediatore culturale ed informatore legale. L'ipotesi di accordo introduce infine specifiche novità in tema di diritti e welfare: rilevano in questo senso le integrazioni economiche stabilite in materia di maternità obbligatoria, il riconoscimento di tre giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli inferiori di tre anni, l'introduzione dell'istituto delle ferie solidali, nonché l'aggiornamento della normativa sul congedo parentale sulla base delle ultime novità legislative.

*Parte obbligatoria.*

/

## **15. Altre attività di servizi**

### **15.1. CCNL lavanderie industriali – Assosistema (5 gennaio 2021)**

*Parte economica.* Sulla base dell'accordo interconfederale dell'8 marzo 2020, viene previsto un aumento del trattamento economico minimo (TEM) per la vigenza contrattuale pari a 63 euro lordi sul livello B1 (area qualificata, modulo base) suddiviso in tre tranches: 25 euro dal 1° marzo 2021, 25 euro dal 1° marzo 2022, 13 euro dal 1° agosto 2022. Considerata la situazione di crisi del turismo, le parti hanno stabilito un eguale aumento retributivo per le lavanderie industriali operanti nel settore ma con una decorrenza differente delle tranches: 20 euro dal 1° settembre 2021, 15 euro dal 1° marzo 2022, 15 euro dal 1° agosto 2022 e 13 euro dal 1° dicembre 2022. Tali aziende devono dimostrare di avere un fatturato derivante dal settore turistico-alberghiero e ristorativo pari almeno al 60% nel 2019 rispetto al totale del fatturato, sottoscrivendo un verbale di accordo con le organizzazioni sindacali aziendali/territoriali entro il mese di febbraio 2021. Sempre in

attuazione del Patto della fabbrica, le parti hanno individuato gli elementi componenti il trattamento economico complessivo (TEC), che rappresentano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il riferimento nei richiami di legge ai trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva. A tal riguardo, le parti hanno stabilito l'aumento dell'elemento di perequazione da 200 euro a 230 euro nel 2022 e 260 euro a decorrere dal 2023 (l'aumento dell'elemento perequativo di 60 euro annui rappresenta un aumento del TEC, su base mensile, di 5 euro).

*Parte normativa.* Sono diversi gli elementi normativi negoziati nell'ipotesi di accordo sottoscritta. Uno tra i più importanti è stato il riconoscimento della stagionalità a livello nazionale, circoscrivendola alle lavanderie industriali che operano per le strutture turistico-ricettive e della ristorazione, alle lavorazioni svolte dai reparti della logistica, del magazzino, della manutenzione e della produzione, nonché ad un massimo di otto mesi di durata complessiva nell'arco dell'anno tra datore di lavoro e lavoratore. La procedura è attivabile solo dietro accordo tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali, ovvero in assenza quelle territoriali. L'accordo ha modificato e introdotto altri aspetti sostanziali di carattere normativo. La possibilità per i lavoratori di richiedere per una seconda volta l'anticipazione del 70% del TFR, purché siano decorsi tre anni dalla prima richiesta e vi siano motivazioni diverse dalla precedente. Viene introdotta la calendarizzazione dei permessi legge n. 104 del 1992, almeno su base mensile, con alcune deroghe nel caso di comprovate ragioni e vengono fatti salvi i casi di improvvisa grave urgenza. Vengono introdotti ulteriori tre mesi di permessi retribuiti a quelli già previsti per legge (per un massimo di sei) per le donne vittime di violenza di genere nelle modalità di cui all'articolo 24, decreto legislativo n. 80 del 2015. Il periodo di prova degli operai inquadrati con livello B1 e B2 viene allineato agli altri livelli e incrementato a 2 mesi. Il periodo di affiancamento, in caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza, al fine del passaggio di consegne, passa da 30 a 60 giorni. È inoltre aumentata dal 10% al 12% la percentuale di

accoglimento delle richieste di trasformazione in contratto part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, da necessità del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi. Riguardo alla comunicazione delle assenze per permessi, congedi e aspettative, le parti hanno stabilito che esse vengano comunicate entro la quarta ora dall'inizio dell'orario di lavoro e non più entro il normale orario di lavoro giornaliero. Sulle controversie, al fine di evitare ritardi nella ricezione delle controdeduzioni alle contestazioni disciplinari da parte del lavoratore che comportano problematicità alle aziende nel comminare il relativo provvedimento disciplinare, il lavoratore nel corso dei 5 giorni in cui ha diritto a presentare le sue controdeduzioni, sarà tenuto, in aggiunta, ad avvisare la direzione aziendale dell'avvenuta trasmissione della lettera. Infine, sono state condivise tre linee guida, una sulla partecipazione dei lavoratori, una sulla responsabilità sociale di impresa (RSI) e una sulla contrattazione aziendale per le imprese prive di rappresentanza sindacale in azienda.

*Parte obbligatoria.*

/

## **15.2. CCNL imprese funebri – Feniof (26 gennaio 2021)**

*Parte economica.* L'accordo, relativamente alla parte economica della disciplina collettiva, prevede un incremento retributivo a regime di 58,00 euro mensili, parametrato al IV livello, erogati in 4 tranches (luglio 2021; agosto 2022; settembre 2023; ottobre 2024). In termini di welfare contrattuale è stato inoltre concordato, a far data dal 1° aprile 2021, un aumento del contributo al fondo Fon.Te dall'1,05% all'1,55% della retribuzione utile al computo del TFR a carico datore di lavoro, anche al fine di promuovere

una maggiore adesione alla previdenza complementare. Infine, è da sottolineare l'aumento gli importi delle indennità di “salto pasto”, rispettivamente ad euro 8 e ad euro 13/14/15 per gli anni 2021, 2022 e 2023.

*Parte normativa.* La sfida più interessante posta in essere da questo CCNL, che si rivolge ad una platea di circa 25.000 addetti facenti capo a 7000 imprese rappresentate (in media 3/4 persone ad impresa), è sicuramente sul versante del mercato del lavoro, con clausole innovative che vanno incontro sia ai bisogni fluttuanti e fisiologici di un settore che, come altri, registra delle intensificazioni di attività, e sia alla necessità di maggiore inclusività dei lavoratori in un periodo molto difficile per tutti. Il riferimento è ai contratti a tempo determinato, senza dubbio ridimensionati dal c.d. decreto dignità, per i quali è stata innanzitutto concordata l'estensione della loro durata a 36 mesi, (attualmente pari a 24 mesi, per legge) fermo restando l'obbligo di dover apporre una delle causali previste dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, dopo il dodicesimo mese od a seguito del primo rinnovo. Inoltre, applicando il rinvio operato dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, al fine di garantire una maggiore flessibilità nell'attivazione dei contratti a termine, è stata introdotta la possibilità di poter far fronte ai suddetti picchi di attività causati dall'aumento dei tassi di mortalità in determinati periodi dell'anno (da novembre a febbraio e da giugno ad agosto, per gli effetti delle condizioni climatiche stagionali), e, soprattutto, da emergenze pandemiche su scala internazionale/nazionale dichiarate dalle Autorità sanitarie competenti. Tale istituto rappresenta il principale elemento di novità introdotto dal CCNL rispetto al quale occorre evidenziare, oltre alla sua diretta connessione all'emergenza epidemiologica, un'apprezzabile apertura del sindacato che generalmente mostra estrema prudenza nell'introduzione della stagionalità c.d. contrattuale. Altri aspetti peculiari e che conferiscono più “respiro” al settore riguardano la revisione della disposizione sul mutamento di mansioni che, conformemente alla modifica normativa apportata all'articolo 2103

c.c. dal decreto legislativo n. 81 del 2015, va ad innalzare il termine utile per l'assegnazione definitiva a mansioni superiori (da 2 a 3 mesi) uniformando la disciplina tra impiegati ed operai. Inoltre, è da segnalare l'ampliamento del periodo di aspettativa non retribuita per un arco temporale di 12 mesi nei casi di assenza del dipendente a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale. Infine, nell'accordo sono state introdotte altre due nuove disposizioni relative, rispettivamente, ai trasferimenti di azienda, ed alla clausola sociale che garantisce il passaggio di personale in caso di cambio appalto, ma con limitazione ai dipendenti con anzianità sull'appalto stesso o iscrizione al LUL superiore a otto mesi.

*Parte obbligatoria.* Per quanto riguarda le relazioni sindacali, le parti hanno previsto la possibilità di istituire l'Osservatorio nazionale paritetico con compiti di monitoraggio, di approfondimento delle tematiche utili per lo sviluppo del settore e di proposta, ed un Comitato paritetico per le pari opportunità con il compito di promuovere azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna sul lavoro. Le aziende con più di 10 dipendenti riconosceranno ai lavoratori che fanno parte dei predetti organismi 16 ore annuali di permesso retribuito per partecipare alle riunioni. Infine, oltre ad apportare dei piccoli aggiustamenti alle materie demandate alla contrattazione di secondo livello, completano l'accordo un "avviso comune" in tema di lavori usuranti e due dichiarazioni delle parti.