

ADAPT è una associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche sul lavoro. Il nostro obiettivo è promuovere un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni, sindacati e imprese. Sono soci di ADAPT:

Adecco Group
ANCL Nazionale
ANCL Veneto
Aninsei
ANPIT
Assindustria
Venetocentro
Assoimprenditori
Alto Adige
Assolavoro
Assologistica
Assolombarda
Brembo
Cisl
COESIA
Coldiretti
Confartigianato
Confcommercio
Confcooperative
Confetra
Confimi Industria
Confindustria
Bergamo
Confindustria
Cuneo

Confprofessioni
Coopfond-
Legacoop
nazionale
Cremonini
Danone Company
Day Ristoservice
Edenred Italia
Elettra Sincrotone
Trieste
Enel
Esselunga
Farindustria
Federalberghi
Federdistribuzione
FederlegnoArredo
Federmeccanica
Femca-Cisl
Fim-Cisl
Fincantieri
Fipe
Fisascat
Fondazione Fai-Cisl
FORMA
Gi Group

Ifoa
IHI Charging
Systems
International
Inail
LavoroPiù
Manageritalia
Manpower
Manutencoop
Marchesini Group
MCL
Mercer Italia
Nexi Payments
Nuovo Pignone
Randstad Italia
Scuola Centrale
Formazione
SNFIA
Synergie Italia
UGL
UILTEC
Umana
World Employment
Confederation

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2022) - IX RAPPORTO ADAPT



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2022)

IX RAPPORTO ADAPT

€ 100,00



ADAPT University Press nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

La copertina del volume rappresenta i portici della Università di Bologna. Vuole essere, in primo luogo, un omaggio a Marco Biagi, il professore bolognese che ha fondato la Scuola di ADAPT e rilanciato il metodo delle relazioni industriali in Italia. Vuole anche essere, in secondo luogo, un tentativo di rappresentare con una sola immagine l'affascinante architettura su cui si regge il sistema italiano di contrattazione collettiva, la cui chiave di volta sta diventando sempre di più la contrattazione aziendale. Quasi 900 contratti nazionali, centinaia di accordi territoriali e, soprattutto, migliaia di accordi aziendali di cui ancora poco si sa e che per questo abbiamo cercato di ricondurre a sistema evidenziando quei tratti caratterizzanti e distintivi su cui si regge il nostro sistema di relazioni industriali.

ISBN 979-12-80922-16-8

Copyright © ADAPT University Press, 2023

I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono il frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 5000 contratti collettivi (prevalentemente di secondo livello) da parte dei giovani ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT in relazioni industriali e di lavoro. I contratti sono raccolti nel database di www.farecontrattazione.it, piattaforma online per la divulgazione, l'analisi e lo sviluppo della contrattazione collettiva. Per informazioni sulla banca dati scrivere a info@adapt.it.



I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess sono acquistabili online sul sito di www.amazon.it o attraverso il sito www.adaptuniversitypress.it.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA IN ITALIA
(2022)**

IX RAPPORTO ADAPT

Collana *Per uno studio della contrattazione collettiva*

Direttore scientifico

Michele Tiraboschi

Comitato consultivo

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi

Gruppo di ricerca

Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,
Marco Menegotto, Stefania Negri, Diletta Porcheddu,
Sara Prosdocimi, Michele Tiraboschi

Volumi della Collana

La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014). I Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2015, pp. 1-273

La contrattazione collettiva in Italia (2015). II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016, pp. 1-324

La contrattazione collettiva in Italia (2016). III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017, pp. 1-285

La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018, pp. 1-313

La contrattazione collettiva in Italia (2018). V Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2019, pp. 1-231

La contrattazione collettiva in Italia (2019). VI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2020, pp. 1-307

La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021, pp. 1-432

M. TIRABOSCHI, *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021, pp. 1-194

La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2022, pp. 1-352

La contrattazione collettiva in Italia (2022). IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023, pp. 1-302

M. TIRABOSCHI, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023, pp. 1-266

INDICE

<i>Executive summary</i>	XIX
<i>Nota metodologica</i>	XXXVII

Parte I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Capitolo I

La contrattazione nazionale di categoria: i rinnovi del 2022

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME.....	4
1. Una ipotesi ricostruttiva	4
2. Principali risultanze della ricerca	5
2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2022	6
2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato.....	9
2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva	11
2.4. Le misure di welfare	16
(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE.....	27
3. Settore A: Agricoltura, silvicoltura e pesca	27
3.1. CCNL consorzi agrari.....	27

3.2.	CCNL operai agricoli e florovivaisti.....	29
3.3.	CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima	32
3.4.	CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca	35
4.	Settore B: Estrazione di minerali da cave e miniere	37
4.1.	CCNL attività minerarie	37
5.	Settore C: Attività manifatturiere	41
5.1.	CCNL PMI moda chimica ceramica decorazione piastrelle in terzo fuoco	41
5.2.	CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte.....	46
5.3.	CCNL legno lapidei artigiani	49
5.4.	CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani.....	53
5.5.	CCNL laterizi e manufatti cementizi	56
5.6.	CCNL industria chimica-farmaceutica	59
5.7.	CCNL energia e petrolio	64
5.8.	CCNL lapidei industria	67
6.	Settore D: Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	69
6.1.	CCNL elettrici.....	69
6.2.	CCNL gas e acqua	74
7.	Settore E: fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	80
7.1.	CCNL servizi ambientali	80
8.	Settore F: Costruzioni.....	83

8.1 CCNL imprese edili e affini e cooperative	83
8.2. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini	86
8.3. CCNL personale non dirigente Anas	88
9. Settore G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli.....	89
9.1. CCNL panificazione e affini	89
9.2. CCNL farmacie speciali.....	91
10. Settore H: Trasporto e magazzinaggio.....	94
10.1. CCNL mobilità/AF	94
10.2. CCNL autoferrotrenvieri internavigatori (Mobilità TPL).....	96
10.3. CCNL addetti degli impianti di trasporto a fune	97
10.4. CCNL noleggio autobus con conducente.....	99
10.5. CCNL controllori di volo.....	100
10.6. CCNL attività aeroportuali compagnie straniere	101
10.7. CCNL attività aeroportuali catering aereo	102
10.8. CCNL autorimesse e noleggio automezzi.....	103
11. Settore J: Servizi di informazione e comunicazione.....	107
11.1. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva	107
11.2. CCNL comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane.....	109
11.3. CCNL imprese radiotelevisive private multimediali....	113

11.4. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva artigiani.....	116
12. Settore K: Attività finanziarie e assicurative.....	116
12.1. CCNL credito cooperativo.....	116
12.2. CCNL imprese di assicurazione	119
13. Settore N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.....	121
13.1 CCNL Agenzia delle entrate riscossione	121
13.2. CCNL pulizie artigiani.....	122
14. Settore P: Istruzione.....	124
14.1. CCNL scuola non statale Aninsei	124
15. Settore Q: Sanità e assistenza sociale.....	125
15.1. CCNL per i dipendenti dell'AIAS (Associazione Ita- liana Assistenza Spastici) e delle Fondazioni e/o Con- sorzii Aias.....	125
15.2. CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive.....	126
16. Settore R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	129
16.1. CCNL impianti e attività sportive	129
16.2. CCNL servizi pubblici alla cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero.....	130
17. Settore S: Altre attività di servizi	132
17.1. CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	132

18. CCNL con campo di applicazione senza riferimento a specifici settori produttivi Ateco.....	135
18.1. CCNL istituiti per il sostentamento del clero.....	135

Capitolo II

Gli studi sulla contrattazione collettiva in Italia: un quadro di sintesi

1. Campo di indagine	139
2. Caratteristiche degli accordi analizzati.....	142
3. Temi trattati negli accordi analizzati.....	145
4. Tendenze emerse dalle analisi.....	148

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

La contrattazione aziendale nel 2022

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME.....	156
1. Dati quantitativi.....	156
2. Modalità di indagine.....	158
3. Linee di tendenza	159
3.1. Partecipazione dei lavoratori.....	160
3.2. Organizzazione e orario di lavoro.....	165

3.3.	Lavoro agile	167
3.4.	Salario di produttività.....	169
3.5.	Welfare, conciliazione e tutela della diversità	173
3.6.	Salute, sicurezza, ambiente.....	182
3.7.	Formazione.....	186
(B)	CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE.....	189
4.	Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo	189
4.1.	Accordo Ferretti (1° febbraio 2022).....	190
4.2.	Accordo Vera (28 febbraio 2022).....	191
4.3.	Accordo Carel Industries (8 marzo 2022).....	192
4.4.	Accordo Hitachi Energy (7 giugno 2022).....	192
4.5.	Accordo Gruppo Hera (20 settembre 2022)	193
4.6.	Accordo Burgo Group (27 settembre 2022)	194
4.7.	Pastificio Rana S.p.A. (24 ottobre 2022).....	196
4.8.	Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).....	196
5.	Tipologie contrattuali.....	197
5.1.	Accordo Amazon - distribuzione ultimo miglio (16 febbraio 2022)	198
5.2.	Accordo Stiga (9 maggio 2022).....	198
5.3.	Accordo Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022).....	199
6.	Organizzazione del lavoro e salute e sicurezza	201
6.1.	Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata (28 gennaio 2022)	201

6.2.	Accordo 2iReteGas (27 gennaio 2022).....	201
6.3.	Accordo Ferretti (1° febbraio 2022).....	203
6.4.	Accordo Vera (11 febbraio 2022).....	204
6.5.	Accordo Nestlé (18 marzo 2022).....	204
6.6.	Accordo Banca Ifis (18 marzo 2022).....	206
6.7.	Accordo Hitachi Energy (7 giugno 2022).....	207
6.8.	Accordo Toyota MHMI (13 giugno 2022).....	207
6.9.	Accordo Linde (25 luglio 2022).....	208
6.10.	Accordo Mastrotto (4 agosto 2022).....	209
6.11.	Accordo Santander Consumer Bank (8 settembre 2022).....	210
6.12.	Accordo Almaviva (14 dicembre 2022).....	211
7.	Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale..	212
7.1.	Accordo FAR (28 febbraio 2022).....	212
7.2.	Accordo Terna (9 maggio 2022).....	212
7.3.	Accordo Mastrotto (4 agosto 2022).....	213
7.4.	Accordo Enel (19 settembre 2022).....	213
7.5.	Accordo Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022).....	216
7.6.	Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).....	217
7.7.	Accordo ISEO Serrature (28 ottobre 2022).....	217
8.	Welfare e conciliazione.....	218
8.1.	Accordo Fincantieri (17 gennaio 2022).....	219
8.2.	Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata (28 gennaio 2022).....	220

8.3.	Accordo Vera (11 febbraio 2022).....	221
8.4.	Accordo Nestlé (18 marzo 2022)	221
8.5.	Accordo Hera (20 settembre 2022).....	222
8.6.	Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).....	223
9.	Trattamenti retributivi e salario di produttività.....	224
9.1.	Accordo Trelleborg (3 febbraio 2022).....	225
9.2.	Accordo Amazon – distribuzione ultimo miglio (16 febbraio 2022)	226
9.3.	Accordo Stiga (28 marzo 2022)	227
9.4.	Accordo Terna (9 maggio 2022).....	229
9.5.	Accordo Toyota MHMI (13 giugno 2022)	230
9.6.	Accordo Tecnica Group (20 luglio 2022)	230

Parte III

APPROFONDIMENTI TEMATICI

Capitolo I

Il lavoro di cura e assistenza domiciliare alla persona nella contrattazione collettiva

1.	Posizione del problema	235
2.	La contrattazione collettiva nel settore	236
3.	Mappatura e proposta di classificazione	237
4.	Prime evidenze, limiti e possibili sviluppi della ricerca	246

Capitolo II
**La contrattazione di prossimità:
l'articolo 8 nel periodo 2011-2022**

1. Premessa: le ragioni di una mappatura.....	251
2. Le parti firmatarie... ..	253
2.1. ...e l'esplicito riferimento all'articolo 8 e agli accordi interconfederali	255
3. Oggetto e finalità degli accordi.....	258
3.1. Il caso dei rapporti a termine.....	271
4. Lo scambio negoziale (clausole e bilanciamenti)	280
5. Risultati dell'indagine: un primo bilancio.....	285

Indice analitico

<i>Contrattazione nazionale</i>	289
<i>Contrattazione decentrata</i>	293
<i>Temî e problemi</i>	297

EXECUTIVE SUMMARY

Oggetto della ricerca

*Il presente Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia nel 2022, realizzato attraverso l'utilizzo dei testi contrattuali raccolti nella **banca dati Fare Contrattazione della Scuola di alta formazione di ADAPT** (www.farecontrattazione.it), ha come oggetto:*

- 1) l'esame di **44 rinnovi di CCNL di categoria/settore sottoscritti nel corso del 2022** dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil;*
- 2) una comparazione tra i dati emersi dall'Osservatorio Fare Contrattazione di ADAPT e le risultanze dei principali rapporti istituzionali sulla contrattazione (Ministero del lavoro, Ocsel-Cisl, Fondazione di Vittorio-Cgil);*
- 3) l'analisi di **434 contratti aziendali** sottoscritti nel 2022 e afferenti a diversi settori produttivi;*
- 4) un approfondimento sulla contrattazione collettiva che disciplina il **settore del lavoro di cura**. Si tratta di una analisi che ricostruisce il campo di applicazione dei **55 CCNL** esaminati, le dinamiche del settore, le forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale del settore;*
- 5) una indagine sul concreto esercizio delle deroghe praticabili tramite la c.d. **"contrattazione di prossimità"**, ai sensi dall'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011), ed in particolare attraverso una lettura ed analisi di **50 accordi di prossimità** sottoscritti nel periodo 2011-2022.*

Organizzazione della ricerca

*A partire dal Rapporto sulla contrattazione collettiva nel 2020, il gruppo di ricerca della Scuola di alta formazione di ADAPT ha adottato alcuni **criteri ordinatori** per la lettura e razionalizzazione del materiale raccolto tenendo come parametro di riferimento, utile a fini illustrativi e di analisi, **la classificazione dei settori economici contenuta nei codici Ateco** e, in particolare, i macro-settori definiti dagli stessi. Nello specifico si tratta di una classificazione in linea con quanto realizzato dal Cnel per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro.*

Non che i codici Ateco siano espressione di una moderna geografia del lavoro, che in effetti mette radicalmente in crisi la classificazione verticale delle attività produttive rispetto alle nuove interdipendenze e alla trasversalità tra settori merceologici, e tuttavia si è rivelata utile nella redazione del Rapporto per meglio saldare, in attesa di nuove ipotesi interpretative, la razionalità giuridica espressa dal fenomeno contrattazione collettiva con la sua più ampia funzione economica e sociale.

*A livello di impianto **il Rapporto è organizzato in tre parti.***

*La parte I è dedicata all'**analisi della contrattazione nazionale**. Il capitolo ha ad oggetto una valutazione d'insieme dei rinnovi dei CCNL avvenuti nel corso del 2022, evidenziando le principali risultanze della ricerca, i trattamenti economici dei rinnovi, le previsioni di raccordo del livello nazionale con il livello decentrato, nonché proponendo una riflessione sul difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva. Di seguito, vengono analizzati i singoli rinnovi suddivisi per settore. Nella parte I si colloca anche **la comparazione tra le risultanze emerse dal presente Rapporto ADAPT con quanto emerge dai principali rapporti sulla contrattazione collettiva redatti in Italia** e segnatamente: il III Rapporto della Fondazione Giuseppe Di Vittorio della Cgil (Fdv-Cgil) (2022), il VI Rapporto Ocsel della Cisl (2021) e il Report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali aggiornato al 15 marzo 2023.*

*La parte II ha per oggetto l'**analisi della contrattazione aziendale stipulata nel corso del 2022** ed è suddivisa in due parti. Una prima è dedicata alle **tendenze della contrattazione di livello aziendale***

e mette in luce alcune buone pratiche con riferimento ai temi della partecipazione e delle relazioni industriali, dell'organizzazione e orario di lavoro, del salario di produttività, del welfare, conciliazione e tutela della diversità, della salute, sicurezza e ambiente e della formazione. Una seconda parte pone invece l'attenzione sui **casì di studio ed esperienze** rispetto alle seguenti tematiche: i sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo; le tipologie contrattuali; l'organizzazione del lavoro; le politiche attive e le misure di formazione; le misure di welfare aziendale e le politiche di conciliazione; i trattamenti retributivi e il salario di produttività.

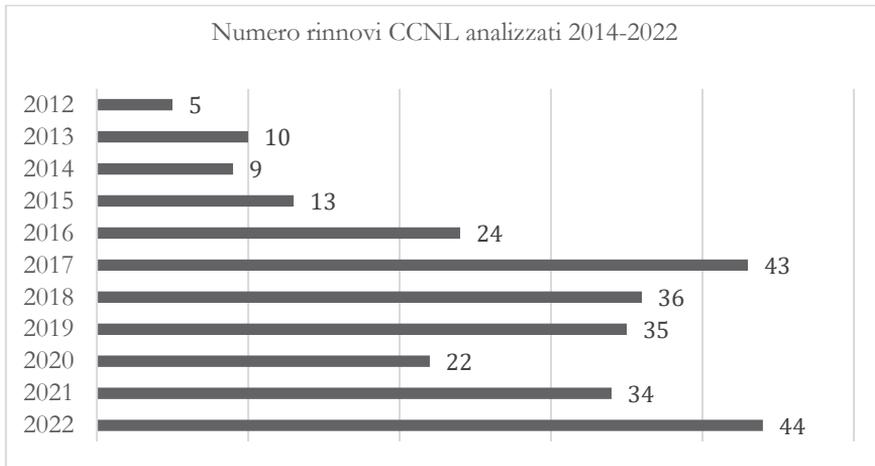
La parte III è infine dedicata ad alcuni focus tematici. Il primo ha per oggetto il **settore del lavoro di cura** e si occupa di analizzarne le dinamiche, di verificare se e con quali limiti le attuali forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale di questo lavoro siano coerenti con le sue caratteristiche intrinseche e con i bisogni emergenti (tanto dal lato della domanda, quanto da quello dell'offerta), muovendo dallo studio della contrattazione collettiva nel settore. Il secondo focus tematico è dedicato alla lettura e analisi di **50 accordi di prossimità**, attraverso una griglia utile a sistematizzarne i contenuti in base ai requisiti richiesti dalla disposizione stessa. In particolare, sono stati rilevati: firmatari, presenza di riferimenti espliciti all'articolo 8 ed all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, oggetto dell'intesa e sue finalità, contenuti sostanziali delle deroghe e presenza o meno di clausole di scambio negoziale.

Principali risultanze della ricerca

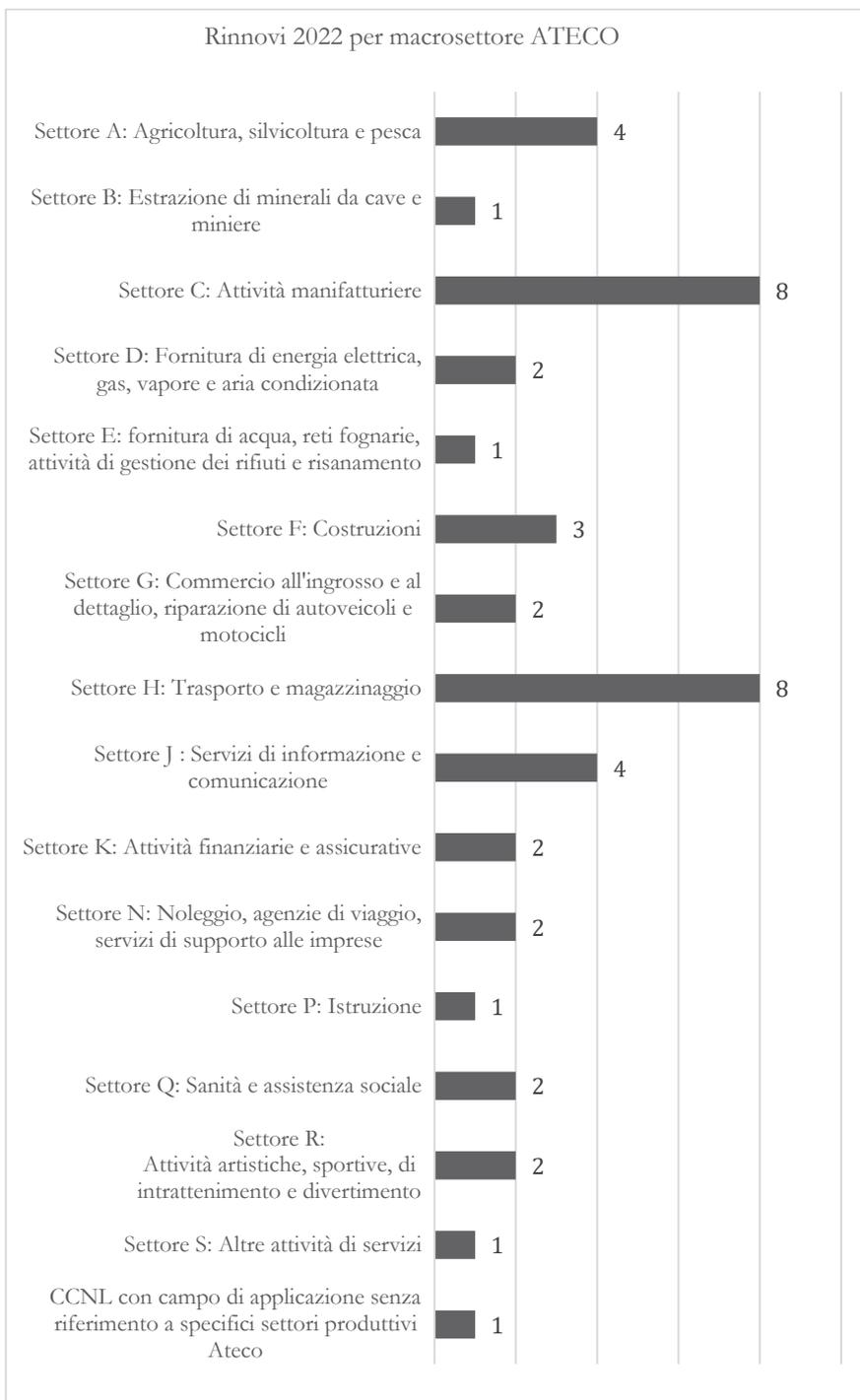
Contrattazione nazionale

Dall'osservazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria sottoscritti nel 2022 dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali, appare come **la sottoscrizione di 44 contratti collettivi – un numero di gran lunga superiore ai 22 rinnovi del 2020 e ai 34 del 2021** – dimostri il tentativo delle parti sociali di riaffermare sul piano politico (rispetto alle pressioni derivanti dal dibattito pubblico in merito alla proposta di fissazione per legge dei minimi salariali) la loro funzione economica di vera e propria "autorità" salariale.

Nello specifico, il numero di rinnovi nazionali analizzati nel presente Rapporto è il più alto da quando è stata pubblicata la prima edizione, e in particolare dal momento in cui, a partire dalla seconda edizione (2015), il gruppo di ricerca si è posto l'obiettivo di raccogliere la quasi totalità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nel corso dell'anno da parte delle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil, al fine di creare un campione quasi completamente coincidente con l'universo di riferimento. Un dato che rappresenta, da una parte, **un importante segnale di vitalità degli attori delle relazioni industriali**, nonostante le eccezioni di alcuni importanti CCNL, "affetti" da un'ultrattività cronica e soggetti a lunghi periodi di vacanza contrattuale. Dall'altra parte, la tendenziale crescita negli anni del numero di rinnovi nazionali siglati (se si esclude l'anno 2020, segnato profondamente dall'emergenza pandemica) segnala **uno sviluppo fisiologico della contrattazione di categoria, nella direzione di una sempre più marcata specializzazione settoriale**.



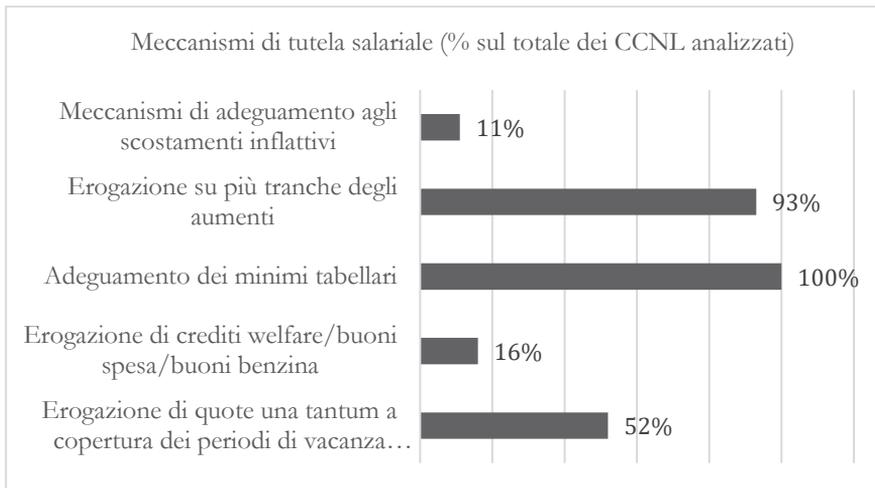
Numerosi sono i settori coinvolti dai rinnovi contrattuali nel 2022, fra i quali spiccano il settore delle attività manifatturiere e quello dei trasporti, come si può evincere dal seguente grafico.



*Sul piano dei trattamenti economici, guardando con particolare attenzione ai settori industriali, si evidenzia in primo luogo il tentativo delle parti di limitare gli effetti dei periodi di vacanza contrattuale, che nel 2022 si sono prolungati a causa delle nuove “emergenze”, legate al difficile reperimento di materie prime nei vari settori e a un andamento della spirale inflazionistica difficile da prevedere. In linea con quanto previsto da numerosi rinnovi del 2021, **in molti casi sono state fissate specifiche quote una tantum a copertura di tali fasi di carenza contrattuale, per fornire una prima risposta sul piano economico ai lavoratori. Si nota, inoltre, come la pressoché totalità dei rinnovi abbia previsto l'erogazione su più tranches degli aumenti dei minimi contrattuali. È stato quindi dilazionato in archi temporali molto ampi l'aumento complessivo dei minimi tabellari.***

*In molti casi, poi, le parti sociali hanno tentato di individuare, con modalità e gradi di tecnicismo differenti, **specifici meccanismi di adeguamento ex post**, volti ad adattare efficacemente le retribuzioni a un andamento inflattivo futuro non prevedibile al momento delle trattative.*

*Parlando in termini più ampi della struttura della retribuzione, continua il processo di arricchimento del trattamento economico complessivo, che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, comprese alcune forme di welfare. Da questo punto di vista, appaiono di particolare rilievo **le numerose previsioni volte a promuovere lo sviluppo dei fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, nonché l'erogazione di specifiche quote di beni e servizi di welfare aziendale, anche al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori.***

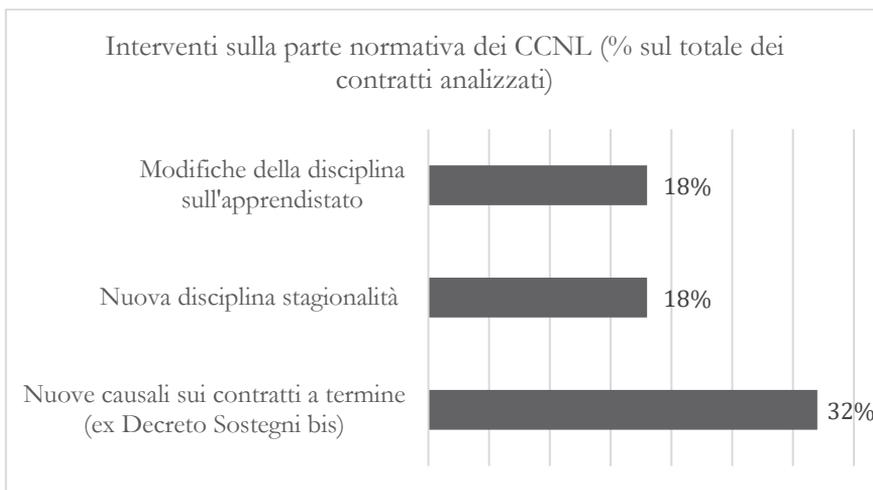


In ottica di sistema, si conferma la difficoltà delle rappresentanze di imprese e lavoratori di tradurre nei contratti di settore il modello articolato di contrattazione stabilito negli accordi interconfederali vigenti. Se infatti, da un lato, nella parte obbligatoria di molti rinnovi vengono richiamate in maniera precisa le diverse forme e modalità di coordinamento tra contrattazione nazionale e aziendale, dall'altro lato, nella prassi negoziale, il raccordo tra i diversi livelli di contrattazione si concentra, nella maggior parte dei contratti, in interventi promozionali su specifiche materie, anche se non mancano alcuni tentativi delle parti di istituire dei veri e propri "modelli" contrattuali, volti a promuovere un maggiore intervento della contrattazione aziendale negli spazi lasciati liberi dalla contrattazione nazionale, che si limita a stabilire alcune linee guida.

*Sotto questo aspetto si segnalano in primo luogo le previsioni della contrattazione nazionale relative all'**elemento perequativo**: si tratta, nel complesso, di pochi interventi che vanno a introdurre ex novo o ad aumentare specifici importi già introdotti nelle tornate contrattuali precedenti. **Altri rinvii alla contrattazione decentrata** si osservano in merito alle politiche di welfare aziendale o a questioni normative, dunque affidando alla contrattazione di secondo livello, fra gli altri, il compito di individuare le località e i periodi di riferimento per le assunzioni stagionali, nonché nelle numerose discipline contrattuali in materia di lavoro agile.*

*Per quanto riguarda le novità relative alla parte normativa dei contratti collettivi, prosegue inoltre l'evidenza di come, nell'ambito della contrattazione di settore, si siano adottate soluzioni di diversa natura e che si sviluppino in un complesso rapporto con la legislazione vigente. Se, da un lato, il legislatore ha difatti introdotto rigidi limiti normativi su alcune tematiche, dall'altro, ha anche lasciato ampi spazi di delega e deroga alla contrattazione collettiva in merito ad alcune specifiche questioni. Un primo esempio riguarda il controverso tema dei **contratti a termine** rispetto al quale i rinnovi del 2022 si sono mossi, in maniera ampia e generalizzata, nel solco degli spazi di deroga aperti dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73/2021, inserendo nuove causali, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla legge, legate alle peculiarità del settore di riferimento. I rinnovi della contrattazione collettiva nazionale sono inoltre intervenuti con costanza nella disciplina di regolazione del **lavoro stagionale**, in ambito del quale le disposizioni contrattuali tendono a individuare nello specifico le ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità.*

*In merito alla disciplina sull'**apprendistato**, il quadro che emerge dai rinnovi contrattuali conferma **lo scarso interesse delle parti sociali nei confronti della materia**, nonostante le ampie deleghe concesse dal legislatore. I rinnovi del 2022 sottolineano infatti l'assenza di un raccordo con i sistemi di inquadramento e classificazione del personale, nonché, in via generale, la tendenza delle parti a limitarsi a regolare questioni quali i trattamenti retributivi e la durata del contratto. Uniche eccezioni, quei contratti che, proprio in occasione dei rinnovi, hanno invece disciplinato per la prima volta l'istituto nel settore ovvero ne hanno aggiornato in maniera significativa la disciplina.*



*Infine, in determinati casi, si osserva come la contrattazione nazionale sia dovuta intervenire per fornire **linee guida e indirizzi** alle aziende su alcune **incertezze interpretative** relative a specifici **provvedimenti normativi**.*

*Quanto alle politiche di welfare contrattuale, oltre alle già citate novità in materia di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, si segnala innanzitutto l'introduzione, in molti settori, di **nuove misure organizzative a sostegno della genitorialità e delle esigenze di assistenza dei lavoratori o dei propri familiari e congiunti**, attraverso disposizioni relative a congedi, permessi, banche delle ore e specifici regimi di flessibilità oraria. Si nota poi una generale attenzione delle parti sociali alla costruzione e implementazione di **politiche contrattuali per la formazione**, intesa con diverse declinazioni. Per quanto riguarda la formazione professionale, la disciplina contrattuale spazia dall'**aumento del monte ore destinato allo sviluppo di specifiche competenze**, dell'**individuazione di periodi di aggiornamento professionale per coloro che rientrano in servizio dopo lunghe assenze sino al riconoscimento del diritto alla formazione continua**, erogata a mezzo di fondi interprofessionali. Per quanto invece riguarda la formazione "libera", le previsioni contrattuali appaiono invece più scarse e di carattere generale.*

Comparazione con i principali rapporti sulla contrattazione collettiva in Italia

*Il secondo capitolo della parte I del Rapporto **confronta le risultanze del presente Rapporto ADAPT con quanto emerge dal III Rapporto della Fdv-Cgil (2022), dal VI Rapporto Ocsel-Cisl (2021) e dal Report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (aggiornamento del 15 marzo 2023).** Oltre alle **diverse annualità coperte** (da un solo anno del Rapporto ADAPT fino ai sei anni del documento ministeriale), i rapporti si distinguono per quanto riguarda l'**oggetto di indagine**, con il Rapporto ADAPT che si occupa della contrattazione nazionale, aziendale e di approfondimenti tematici di qualsiasi livello, il Rapporto Fdv-Cgil che si concentra sulla contrattazione decentrata sia aziendale che territoriale, il Rapporto Ocsel-Cisl che analizza i soli contratti aziendali e il Report del Ministero del lavoro che si riferisce a tutti i contratti di secondo livello depositati ai sensi dell'articolo 14, del decreto legislativo n. 151/2015.*

Guardando ai soli contratti aziendali e territoriali, oggetto di tutti i rapporti considerati, si rilevano in larga parte la presenza significativa di accordi di gruppo e multi-territoriali/nazionali, e la concentrazione di intese nei settori della meccanica, del credito e assicurazioni, dei trasporti e del commercio e servizi.

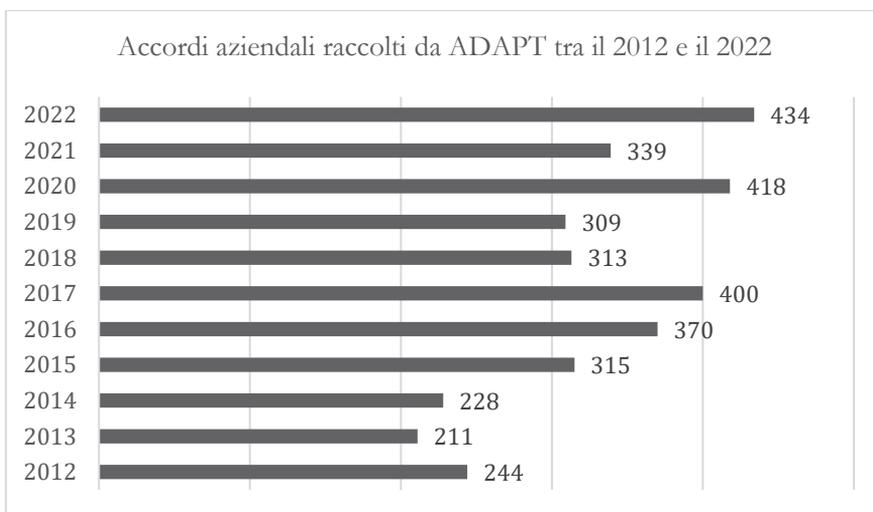
*Per quanto riguarda i temi maggiormente trattati dalla contrattazione di secondo livello, **spiccano le relazioni industriali e il trattamento economico, seguiti dall'orario di lavoro e dal welfare:** quest'ultimo però con percentuali minori nel Rapporto Fdv-Cgil. Altre tematiche affrontate sono la formazione dei lavoratori e l'ambiente, salute e sicurezza. I Rapporti Fdv-Cgil e Ocsel-Cisl riscontrano poi **una forte variabilità nei contenuti degli accordi tra il periodo precedente alla pandemia da Covid-19 e quello successivo, dove crescono le previsioni relative alle riorganizzazioni e crisi mentre si riducono quelle economiche.***

*Tra le tendenze comuni ai Rapporti ADAPT e Fdv-Cgil si osservano **il ruolo crescente degli organismi paritetici bilaterali** nello svolgimento delle procedure di informazione, consultazione ed esame congiunto, **la***

prevalenza di indicatori dei premi di risultato legati alla produttività e redditività aziendale, e la regolazione del lavoro agile in un numero sempre maggiore di intese.

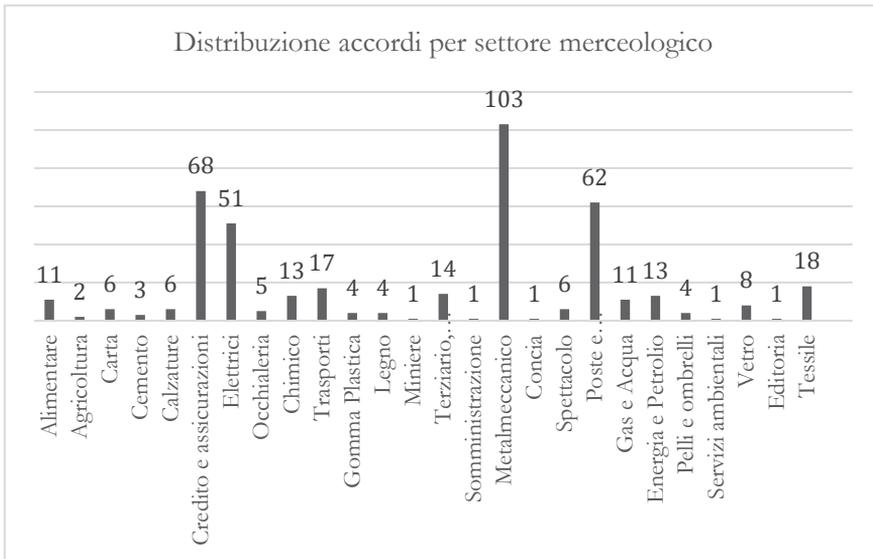
Contrattazione aziendale

*La parte II del Rapporto si apre con un capitolo dedicato **all'analisi dei contratti aziendali**. Sono stati analizzati 434 accordi sottoscritti nel 2022, il numero più alto di intese raccolte negli ultimi dieci anni.*

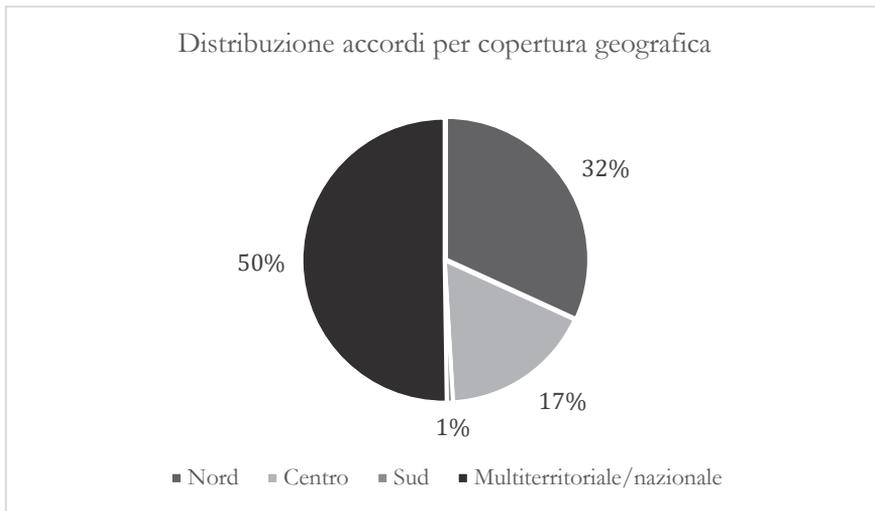


Ne è emerso un grado di sviluppo della contrattazione aziendale particolarmente eterogeneo, tra i diversi settori analizzati. Si evidenzia, inoltre, come i contenuti degli accordi aziendali reperiti si siano definitivamente discostati dal disciplinare aspetti strettamente legati all'esperienza pandemica che ha invece caratterizzato gli scorsi anni.

Come emerge dal grafico qui sotto riportato, **quasi un quarto degli accordi analizzati nel presente rapporto è stato negoziato da aziende afferenti al settore metalmeccanico**. Risultano ampiamente rappresentati anche il settore del credito e delle assicurazioni, quello delle telecomunicazioni, quello dell'industria elettrica. I settori meno rappresentati sono quelli della concia e della somministrazione di lavoro.



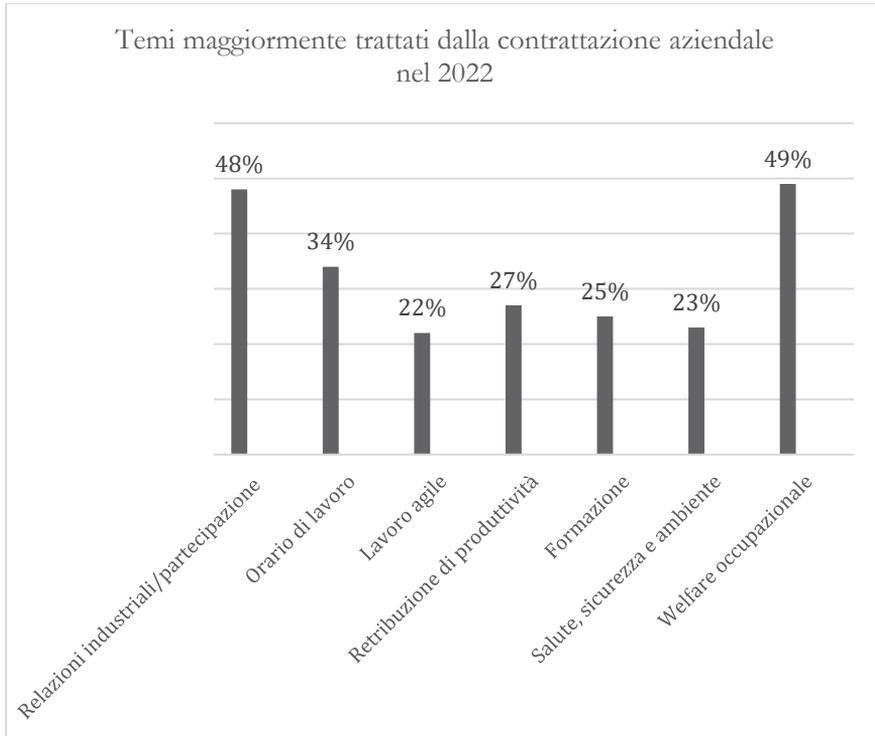
Per quanto concerne la distribuzione della copertura geografica degli accordi analizzati, si rileva che **circa la metà degli stessi ha copertura multi-territoriale**, ossia è applicabile in realtà produttive presenti su più regioni in diverse macro-aree del Paese – Nord, Centro, Sud – oppure sull'intero territorio nazionale. Tra gli accordi riferibili ad un'unica area del Paese, si riscontra come la maggioranza si applichi ad aziende localizzate nel Nord Italia.



*In ultimo, si rileva come **gli accordi analizzati siano stati prevalentemente sottoscritti al livello aziendale e di Gruppo**: rappresentano una minoranza, infatti, gli accordi applicabili solamente all'interno di uno o più stabilimenti dell'azienda o del Gruppo in esame, ma non nella loro totalità.*



Con riferimento alle linee di tendenza che emergono dagli accordi analizzati, è utile distinguere fra le diverse tematiche contrattate. Di seguito una rappresentazione grafica della frequenza delle principali materie nell'insieme delle intese oggetto del Rapporto.



*Considerando il tema delle relazioni industriali e della partecipazione dei lavoratori, è da sottolineare dunque come poco meno della metà dei contratti aziendali analizzati contiene forme di partecipazione rappresentativa dei lavoratori, a vari gradi di intensità (informazione, consultazione, codeterminazione) e in merito a diversi livelli decisionali. Essa si sostanzia generalmente in **procedure di informazione e consultazione**, spesso nell'ambito di **organismi paritetici bilaterali**, in particolare su temi quali la formazione continua, l'orario di lavoro (spesso con riferimento ad azioni di monitoraggio e verifica congiunta sul lavoro agile), nonché l'andamento economico aziendale o del settore di riferimento e il premio di risultato. Rarissimi sono i casi di accordi che abiliterebbero procedure di vera e propria codeterminazione*

tra le parti al di fuori del momento contrattuale. Sono poche le intese analizzate che regolamentano pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori. Generalmente queste si sostanziano in gruppi di lavoro inter-funzionali, inter-gerarchici e inter-disciplinari, con obiettivi connessi al miglioramento e all'innovazione dei processi produttivi, o in sistemi per la raccolta dei suggerimenti individuali su questioni tecnico-organizzative o di salute e sicurezza.

*Mentre la quasi totalità degli accordi aziendali afferisce alla macroarea del welfare aziendale o della retribuzione di produttività, si evidenzia come la regolazione dell'orario di lavoro non sia un tema particolarmente trattato dalla contrattazione collettiva del 2022. Fra gli accordi che disciplinano la materia, si evidenzia come le soluzioni trovate dalle parti sottoscrittrici variano dalla **previsione di sistemi di flessibilità oraria** o, ancora, alla **previsione di sistemi di orario plurisettimanale**, quando tale articolazione temporale è ammessa dal CCNL di riferimento. Infine, si rileva come buona parte degli accordi aziendali si intesti in prima persona **la regolazione del lavoro straordinario**, non limitandosi a richiamare unicamente la disciplina legislativa o contrattuale-collettiva di settore. Ancora **fortemente disciplinato risulta il tema del lavoro agile**, così consentendo una più marcata flessibilizzazione e individualizzazione della prestazione lavorativa.*

*Con riferimento, invece, al tema del **premio di produttività** si nota come, dopo la contrattazione emergenziale intervenuta nel periodo pandemico, le parti si siano nuovamente intestata tematiche “tradizionali”. Numerosi accordi introducono, quindi, un premio di risultato, annuale, infrannuale o ultrannuale, legato all'incrementalità di determinati parametri, collettivi e individuali. Guardando alla strutturazione degli stessi premi, si nota come, **accanto ai “classici” indicatori di produttività e redditività**, le parti sempre più tendano ad affiancare a questi criteri tradizionali **altri legati ad elementi di innovazione, efficienza e sostenibilità**. La maggioranza degli accordi prevede, inoltre, **la possibilità di convertire tutto o una parte del premio in beni e servizi di welfare aziendale** (c.d. “welfarizzazione del premio di risultato”).*

Proprio sul tema del welfare, si registra una **importante diffusione del welfare organizzativo**, ossia di quell'insieme misure di volte a favorire una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Fra le misure più diffuse, rientrano i permessi e il riconoscimento di condizioni di miglior favore relativamente alla fruizione dei congedi riconosciuti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro nazionali, ovvero soluzioni di flessibilità organizzativa e oraria. In aggiunta, si rileva anche **una crescente attenzione in materia di parità di genere e tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere**.

I contratti aziendali sottoscritti nel 2022 evidenziano anche **una sempre maggiore attenzione a tematiche quali salute, sicurezza e ambiente**. Gli accordi testimoniano, infatti, una molteplicità di strumenti fra cui, in particolare, si possono evidenziare l'istituzione o la conferma di commissioni bilaterali, ovvero l'individuazione di un Rappresentante dei lavoratori delegato alla salute e sicurezza, a cui alcuni accordi attribuiscono anche competenza sui temi ambientali.

Infine, si evidenzia come **oltre un quinto degli accordi aziendali analizzati contenga clausole contrattuali che hanno ad oggetto la materia della formazione**, ricomprendendo in questa ogni impegno tra le parti finalizzato all'accrescimento delle competenze e delle professionalità dei lavoratori. Le parti, in particolare, hanno dedicato numerose previsioni alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori, proponendo clausole che costituiscono (e regolano le attività di) organismi paritetici con funzioni di consultazione, confronto, pianificazione e monitoraggio delle azioni formative; clausole sui principi, contenuti, destinatari e finalità delle azioni formative; clausole sul riconoscimento economico a tutti quei lavoratori che partecipano alle attività di formazione; discipline sulla modalità di attestazione, certificazione e valorizzazione delle competenze acquisite e la professionalità maturata, nonché clausole dedicate alla gestione delle transizioni e ricollocazioni occupazionali dei lavoratori in esubero.

Approfondimenti tematici

*La parte relativa ai focus tematici sulla contrattazione collettiva si apre con **una prima analisi dedicata al settore del lavoro di cura**. Il contributo si pone l'obiettivo, a partire dallo studio della contrattazione collettiva del settore, di comprenderne le dinamiche e di verificare se e con quali limiti le attuali forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale di tale forma di lavoro siano coerenti con le sue caratteristiche intrinseche, con i bisogni emergenti (tanto dal lato della domanda, quanto da quello dell'offerta) e le figure professionali che operano nel settore.*

Dall'analisi dei 55 CCNL che contengono nel proprio campo di applicazione il lavoro di cura e assistenza domiciliare alle persone, sono emerse alcune tendenze, sia in termini di caratteristiche degli attori delle relazioni industriali che presidiano il settore, sia relativamente alle modalità di definizione e regolamentazione delle attività lavorative che vi rientrano.

*Si evidenzia, innanzitutto, **la partecipazione di una pluralità di attori contrattuali** che, lato sindacale, vanno ben oltre le sigle afferenti alla triplice. Similmente emerge per quanto riguarda le parti datoriali, anch'esse non sempre riconducibili a sigle storiche del settore o ad attori che abitualmente agiscono nel settore terziario e dei servizi. L'analisi dei testi contrattuali ha permesso di osservare ed evidenziare **le differenze e le similarità del campo di applicazione dei CCNL**: sebbene, infatti, nel campo di applicazione di tutti i contratti collettivi analizzati siano descritte attività appartenenti all'area della assistenza e cura a domicilio di persone autosufficienti e non autosufficienti, le etichette utilizzate per denominare i profili che si occupano di tali attività sono le più varie. Si rileva altresì come alcuni CCNL citino anche i caregiver familiari nell'articolare la sfera di applicazione delle norme contrattuali.*

*Dall'analisi dei testi contrattuali emerge, inoltre, **l'effettivo emergere di una categoria professionale che al momento, pur essendo intercettata da una pluralità di attori, invero, non trova riscontro in una specifica categoria contrattuale**. Questa criticità si riflette sull'individuazione dell'effettivo perimetro delle categorie cui fanno riferimento i diversi sistemi di rappresentanza del settore.*

È evidente, dunque, come l'analisi abbia evidenziato una manifesta complessità dei sistemi di contrattazione, i cui perimetri superano la tradizionale logica dei settori merceologici, disegnando raggruppamenti trasversali agli stessi.

Un secondo focus tematico è dedicato a una riflessione sulla concreta applicazione, da parte della contrattazione collettiva, dei rinvii elencati dall'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 (rubricato "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità") attraverso la lettura e l'analisi di 50 accordi di prossimità.

Dall'analisi degli accordi di prossimità oggetto d'indagine, emerge come nella quasi totalità dei casi gli stessi siano stati siglati a livello aziendale, sebbene non manchino alcuni, assai limitati esempi di contrattazione di livello territoriale. Inoltre, si nota come le intese oggetto d'indagine risultano sottoscritte prevalentemente in territori del Nord e del Centro Italia. Invero, alcuni di questi ultimi, pur sottoscritti a Roma, hanno efficacia sull'intero territorio nazionale o su numerose province.

Si evidenzia, inoltre, come le intese di prossimità siano diffusamente siglate da organizzazioni datoriali e sindacali vincolate - tramite l'apposizione della postilla del 21 settembre 2011 - all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed alle clausole di CCNL applicative del relativo punto 7. Ciononostante, è assai raro che le parti sottoscrittrici ne richiamino l'applicazione mentre più diffuso è il richiamo espresso all'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011.

Con riferimento al contenuto degli accordi, che spesso risultano sottoscritti a seguito di riforme legislative che possono comportare problematiche gestionali/organizzative e sul piano della tutela occupazionale e della flessibilità regolata, si evidenzia infine come nella maggior parte dei casi, le parti introducano più di una deroga, così come affermano la volontà di perseguire una molteplicità di finalità, seppur in molte intese il riferimento alle stesse non sia esplicito.

NOTA METODOLOGICA

La realizzazione della presente indagine è stata possibile grazie all'utilizzo della banca dati Fare Contrattazione della Scuola di alta formazione di ADAPT avviata nel 2012 e che contiene oggi oltre 5.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale. Non si tratta ovviamente, almeno per quanto riguarda gli accordi territoriali e i contratti aziendali, di un campione rappresentativo (a livello statistico) degli accordi sottoscritti nel periodo indicato, considerata anche l'impossibilità, in Italia, di conoscere il numero esatto di contratti collettivi in assenza di un preciso obbligo di legge di deposito e pubblicazione del contratto collettivo ai fini della sua validità giuridica come era previsto dall'articolo 2072 del codice civile del 1942.

Le metodologie di analisi dei testi raccolti si pongono dunque a medio raggio tra le metodologie della content analysis e quelle del text mining su un campione comunque considerevole di testi contrattuali. La raccolta dei testi contrattuali sottoscritti nel corso del 2022, oggetto centrale del presente Rapporto, si è conclusa nei primi giorni di febbraio 2023 ed è avvenuta nelle seguenti modalità: contatti personali, analisi di siti sindacali, ricerca sui social network, monitoraggio della rassegna stampa locale al fine di identificare i nomi delle aziende firmatarie dei contratti, segnalazioni da parte dei soci ADAPT e dei lettori del Bollettino ADAPT, ecc. Per i contratti collettivi di categoria è stata raccolta la quasi totalità dei rinnovi sottoscritti nell'anno 2022 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil pari a 44 testi contrattuali. Fuoriescono dalla portata della nostra analisi i CCNL sottoscritti solo da altre organizzazioni sindacali rispetto alle federazioni aderenti ai tre principali sindacati confederali.

Fatta eccezione per gli approfondimenti tematici, la selezione dei contratti aziendali è avvenuta sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2022) e avendo riguardo al loro oggetto. L'ambito settoriale e territoriale dell'insieme di contratti è del tutto irrilevante ai fini della selezione, se non in termini escludenti

rispetto alla contrattazione integrativa del pubblico impiego. Per il 2022 sono così stati raccolti, alla data di consegna della ricerca in tipografia (maggio 2023), 434 contratti collettivi aziendali. La totalità di essi è stata analizzata con riferimento ai temi della partecipazione, dell'organizzazione e orario di lavoro, del salario di produttività, del welfare, conciliazione e tutela della diversità, della salute, sicurezza e ambiente e della formazione. Gli accordi sono stati quindi utilizzati al fine di comporre una panoramica generale relativa alle tendenze della contrattazione collettiva aziendale stipulata nel corso del 2022.

Come avvenuto nel Rapporto dello scorso anno, sono stati adottati alcuni criteri ordinatori del materiale raccolto tenendo come parametro di riferimento, utile a fini illustrativi e di analisi, la classificazione dei settori economici contenuta nei codici Ateco e, in particolare, i macro-settori definiti dagli stessi. Nello specifico si tratta di una classificazione in linea con quanto realizzato per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Cnel. Al fine di una chiara definizione dei criteri classificatori, i macro-settori definiti in base alla classificazione Ateco sono:

- Settore A: agricoltura, silvicoltura e pesca*
- Settore B: estrazioni di minerali da cave e miniere*
- Settore C: attività manifatturiere*
- Settore D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata*
- Settore E: fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento*
- Settore F: costruzioni*
- Settore G: commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli*
- Settore H: trasporto e magazzinaggio*
- Settore I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione*
- Settore J: servizi di informazione e comunicazione*

- *Settore K: attività finanziarie e assicurative*
- *Settore L: attività immobiliari*
- *Settore M: attività professionali, scientifiche e tecniche*
- *Settore N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese*
Settore O: amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
- *Settore P: istruzione*
- *Settore Q: sanità e assistenza sociale*
- *Settore R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento*
- *Settore S: altre attività di servizi*
- *Settore T: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze*
- *Settore U: organizzazioni ed organismi extraterritoriali*

All'interno del Rapporto, l'analisi condotta si è sviluppata prendendo a riferimento questa classificazione, ad eccezione dei casi nei quali questa non potesse essere utilizzata in maniera efficace (per esempio intese non connesse ad uno specifico settore) oppure si ponesse in contrasto con delle forme di classificazioni alternative e necessarie nel contesto specifico (per esempio analisi condotte su un periodo pluriennale che obbligano il commentatore ad utilizzare un criterio cronologico). La suddivisione dei contratti collettivi analizzati tra i macro-settori definiti in base alla classificazione Ateco è avvenuta sulla base delle indicazioni contenute nel documento redatto dal Cnel attraverso il quale lo stesso compie un abbinamento tra CCNL depositati presso lo stesso e la suddetta classificazione.

Altra caratteristica del Rapporto per il 2022, in linea con il precedente Rapporto per il 2021, è l'inserimento di un articolato indice analitico che facilita non poco il lettore nel reperimento dei singoli testi contrattuali utilizzati in sé e con riferimento a specifiche tematiche o istituti oggetto della ricerca. Per

agevolare ulteriormente il lettore, quest'anno l'indice è stato suddiviso in tre parti riferite rispettivamente a: CCNL, accordi aziendali, e tematiche ricorrenti.

Parte I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Capitolo I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA: I RINNOVI DEL 2022

Sommario: (A) *Valutazione d'insieme.* – 1. Una ipotesi ricostruttiva. – 2. Principali risultanze della ricerca. – 2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2022. – 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. Settore A: Agricoltura, silvicoltura e pesca. – 3.1. CCNL consorzi agrari. – 3.2. CCNL operai agricoli e florovivaisti. – 3.3. CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima. – 3.4. CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca. – 4. Settore B: Estrazione di minerali da cave e miniere. – 4.1. CCNL attività minerarie. – 5. Settore C: Attività manifatturiere. – 5.1. CCNL PMI moda chimica ceramica decorazione piastrelle in terzo fuoco. – 5.2. CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte. – 5.3. CCNL legno lapidei artigiani. – 5.4. CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani. – 5.5. CCNL laterizi e manufatti cementizi. – 5.6. CCNL industria chimica-farmaceutica. – 5.7. CCNL energia e petrolio. – 5.8. CCNL lapidei industria. – 6. Settore D: Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata. – 6.1. CCNL elettrici. – 6.2. CCNL gas e acqua. – 7. Settore E: fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento. – 7.1. CCNL servizi ambientali. – 8. Settore F: Costruzioni. – 8.1 CCNL imprese edili e affini e cooperative. – 8.2. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini. – 8.3. CCNL personale non dirigente Anas. – 9. Settore G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli. – 9.1. CCNL panificazione e affini. – 9.2. CCNL farmacie speciali. – 10. Settore H: Trasporto e magazzinaggio. – 10.1. CCNL mobilità/AF. – 10.2. CCNL autoferrotranvieri internavigatori (Mobilità TPL). – 10.3. CCNL addetti degli impianti di trasporto a fune. – 10.4. CCNL noleggio autobus con conducente. – 10.5. CCNL controllori di volo. – 10.6. CCNL attività aeroportuali compagnie straniere. – 10.7. CCNL attività aeroportuali catering aereo. – 10.8. CCNL autorimesse e noleggio automezzi. – 11. Settore J: Servizi di informazione e comunicazione. – 11.1. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva. – 11.2. CCNL comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane. – 11.3. CCNL imprese radiotelevisive private multimediali. – 11.4. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva artigiani. – 12. Settore

K: Attività finanziarie e assicurative. – 12.1. CCNL credito cooperativo. – 12.2. CCNL imprese di assicurazione. – 13. Settore N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese. – 13.1 CCNL agenzia delle entrate riscossione. – 13.2. CCNL pulizie artigiani. – 14. Settore P: Istruzione. – 14.1. CCNL scuola non statale Aninsei. – 15. Settore Q: Sanità e assistenza sociale. – 15.1. CCNL per i dipendenti dell'AIAS (Associazione Italiana Assistenza Spastici) e delle Fondazioni e/o Consorzi Aias. – 15.2. CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive. – 16. Settore R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento. – 16.1. CCNL impianti e attività sportive. – 16.2. CCNL servizi pubblici alla cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero. – 17. Settore S: Altre attività di servizi. – 17.1. CCNL acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere. – 18. CCNL con campo di applicazione senza riferimento a specifici settori produttivi Ateco. – 18.1. CCNL istituti per il sostentamento del clero.

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME

1. Una ipotesi ricostruttiva. Oggetto della presente analisi sono i **44 rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria** sottoscritti nel 2022 dalle federazioni di settore di **Cgil, Cisl e Uil** con le rispettive controparti datoriali. I rinnovi contrattuali sono stati accorpati e ordinati per **macrosettori 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; Estrazione di minerali da cave e miniere; Attività manifatturiere; Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; 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; Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; Istruzione; Sanità e assistenza sociale; Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; Altre attività di servizi. Compiuta questa prima categorizzazione, un ulteriore criterio ordinatore del materiale raccolto è stato quello di

leggere e valutare i singoli rinnovi contrattuali attorno a **tre** principali **tematiche**: 1) la **parte economica**; 2) la **parte normativa**; 3) la **parte obbligatoria**.

2. Principali risultanze della ricerca. La sottoscrizione di **44 contratti collettivi** – un numero di gran lunga superiore ai 22 rinnovi del 2020 e ai 34 del 2021 mostra il tentativo delle parti sociali di riaffermare sul piano politico (rispetto alle pressioni derivanti dal dibattito pubblico in merito alla proposta di fissazione per legge dei minimi salariali) la loro **funzione economica** di vera e propria **“autorità” salariale**. La frammentazione del sistema della rappresentanza, la proliferazione del numero complessivo di contratti collettivi e l’ampio numero di contratti scaduti sul totale dei CCNL depositati presso il CNEL hanno infatti in questi ultimi anni rafforzato le istanze in favore di una legge sulla rappresentanza e sul salario minimo legale eventualmente accompagnata da una legge sindacale sulla efficacia *erga omnes* del contratto collettivo di categoria.

La sottoscrizione di un numero così ampio di contratti, che comprende importanti aree dell’**industria** nonché alcuni tra i principali settori del **comparto artigiano**, può quindi essere letta come un segnale di vitalità degli attori delle relazioni industriali, nonostante le difficoltà riscontrate nella fase finale della crisi pandemica e i nuovi scenari aperti con la crisi internazionale derivante dal conflitto russo-ucraino. Il quadro complessivo che si presenta al termine del 2022, quindi, seppur con importanti **eccezioni** (*in primis* nel **macro-settore terziario** che tuttavia registra, in attesa del rinnovo contrattuale, la sottoscrizione in data 12 dicembre 2022 di un protocollo straordinario tra Confcommercio e federazioni di settore per il riconoscimento di un importo *una tantum* e un acconto sui futuri aumenti contrattuali da aprile 2023) mostra un **aumento dei lavoratori coperti dai contratti collettivi** attivi in scia ai processi negoziali dello scorso biennio, che già mostravano una tenuta complessiva della contrattazione nazionale.

2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2021. Per quanto riguarda la parte centrale di ogni trattativa nazionale, ossia la negoziazione degli **istituti economici**, si evidenzia in primo luogo il tentativo delle parti di limitare gli effetti dei periodi di **carenza contrattuale**, che nel 2022 si sono prolungati a causa delle nuove “emergenze”, legate alla carenza di materie prime nei vari settori e a un andamento della spirale inflazionistica difficile da prevedere.

Sotto questo aspetto, una prima scelta importante degli attori contrattuali riguarda l'erogazione di **quote una tantum** per coprire sul piano economico le fasi intercorse tra la scadenza di un CCNL e la sottoscrizione del rinnovo successivo. Previsioni di questo tipo sono state adottate in oltre la metà dei casi, con l'assegnazione di importi (in alcuni casi su più tranches) che possono variare a seconda del livello di inquadramento dei lavoratori o del comparto (come nell'ambito dei rinnovi dell'artigianato), senza che tali erogazioni abbiano incidenza sui singoli istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Di particolare interesse è la scelta, adottata in alcuni casi specifici, di erogare tale somma in **beni e servizi di welfare**, come nel caso del CCNL servizi ambientali, in cui la somma di 130 euro, a copertura del periodo che va dal 1° gennaio al 30 giugno 2022, è stata erogata in buoni benzina (salvo diverse intese aziendali) o del CCNL attività aeroportuali catering aereo, che ha previsto l'assegnazione di una quota *una tantum*, di importo diverso (da un massimo di 400 a un minimo di 200 euro) a seconda della data di assunzione dei lavoratori, da erogarsi in *fringe benefit*, di cui all'articolo 51, c. 3, del TUIR. Si tratta di una rinnovata funzione di questi strumenti di natura non monetaria, che fa leva (anche) sugli interventi normativi che hanno innalzato, in via transitoria, la soglia dell'imponibilità contributiva e fiscale per determinati beni e servizi di welfare aziendale, valorizzandone la funzione economica e redistributiva con l'obiettivo di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori. La riprova di questa tendenza arriva dai rinnovi

di altri contratti nazionali – dal CCNL lapidei industria al CCNL autorimesse e noleggio automezzi – che hanno previsto l’assegnazione di **crediti welfare**, **buoni spesa** e **buoni carburante** per supportare i lavoratori a fronte all’aumento dei prezzi, senza far gravare eccessivamente i costi sulle imprese, grazie agli incentivi fiscali riconosciuti in materia.

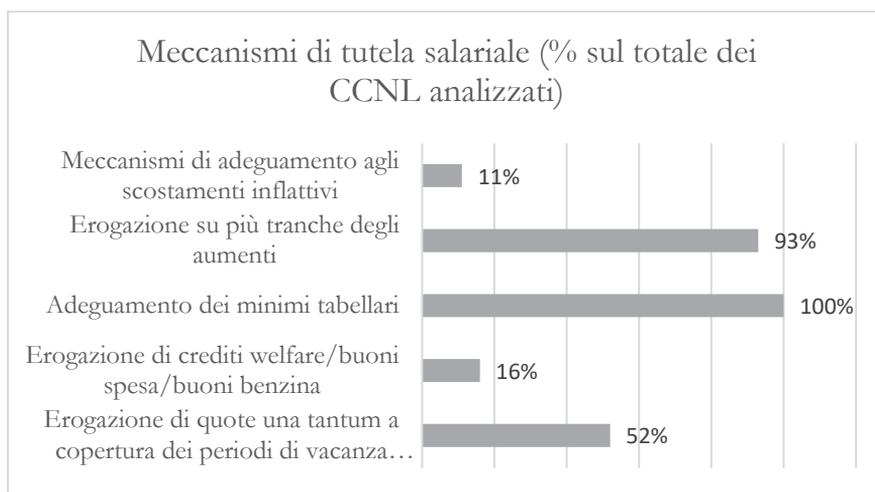
Una seconda opzione negoziale, volta a temperare l’esigenza dei lavoratori di ottenere nuove garanzie sul piano economico e quella delle imprese di ripartire nel tempo l’aumento del costo del lavoro, consiste nell’**erogazione su più tranches degli aumenti dei minimi** contrattuali. Sotto questo aspetto, si osserva come quasi tutti i contratti (41 su 44) adottino meccanismi di questo tipo, dilazionando l’aumento complessivo dei minimi tabellari anche su archi temporali molto ampi, che toccano l’intero periodo di vigenza contrattuale.

Sul piano delle modalità effettive di negoziazione degli incrementi della parte economica dei CCNL, in alcuni casi si evidenzia il tentativo delle parti sociali di individuare, con modalità e gradi di tecnicismo differenti, specifici **meccanismi** che possano **adattare** efficacemente le **retribuzioni** a un **andamento inflattivo futuro** difficile da prevedere al tavolo delle trattative. Sotto questo aspetto, si osservano innanzitutto le prassi di alcuni sistemi contrattuali (CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima, CCNL operai agricoli e florovivaisti) in cui le parti si impegnano a reincontrarsi, nell’arco di vigenza del contratto, per valutare eventuali soluzioni salariali ulteriori che possano intervenire “in corsa” per far fronte a scostamenti inflattivi non preventivabili. Diverso è il discorso riferito a quei contratti che introducono invece articolati meccanismi preventivi o *ex post*, basati su specifiche voci ulteriori della retribuzione. Nel caso del CCNL servizi ambientali, ad esempio, le parti hanno stanziato una somma di 15 euro, ulteriore rispetto alla quota di aumento dei minimi, che a seconda dei valori inflattivi futuri riscontrati sarà consolidata nel trattamento economico dei lavoratori del settore (in caso di

inflazione superiore allo 0,5%), resterà disponibile sul premio di risultato (in caso di inflazione tra + e - 0,5%) o non sarà oggetto di alcun consolidamento (in caso di inflazione inferiore oltre lo 0,5%). Di particolare interesse, da questo punto di vista, sono anche quegli **strumenti ad hoc**, già introdotti nei precedenti rinnovi, che le parti sociali del settore elettrico e del settore chimico-farmaceutico hanno confermato anche in questa tornata contrattuale: nel primo caso, si tratta di un meccanismo attraverso il quale, a fronte di un Ipc_a superiore di almeno 0,5% rispetto alle previsioni sul triennio, le quote relative alla produttività potranno rientrare nel trattamento economico minimo di settore. Nel CCNL industria chimica-farmaceutica, invece, le parti hanno confermato il meccanismo di bilanciamento e compensazione degli scostamenti inflattivi mediante l'utilizzo dell'EDR – il cui importo riconosciuto non avrà riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge – in funzione di ammortizzatore.

Infine, quanto alla **struttura delle retribuzioni** fissate a livello contrattuale, si conferma il processo di **arricchimento del trattamento economico complessivo** dei lavoratori, che nei vari settori, pur con modalità differenti, arriva a ricomprendere sempre più numerose voci contrattuali con ricaduta economica, ivi comprese le principali forme di welfare contrattuale (vedi *infra* § 2.4).

Nell'ambito dei principali rinnovi del **settore industriale**, tale processo viene espressamente rappresentato nella distinzione (in linea con le novità del c.d. Patto della fabbrica del 2018) tra **trattamento economico minimo (TEM)**, che corrisponde al “semplice” incremento dei minimi tabellari e **trattamento economico complessivo (TEC)**, che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica. Tuttavia, anche in altri rinnovi, come quelli del comparto artigiano, si nota come, all'esito delle trattative, si giunga a una **valorizzazione dei vari strumenti bilaterali**, che possono fornire importanti trattamenti integrativi per i lavoratori.



2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato. Per quanto riguarda il **raccordo tra i diversi livelli contrattuali**, nelle precedenti edizioni del rapporto è stata più volte sottolineata, anche con approfondimenti specifici (vedi *VIII Rapporto*, Parte I, Capitolo II), la **difficoltà** delle parti nel declinare nei singoli contesti produttivi le **forme di coordinamento** tra contrattazione nazionale e aziendale formalmente definite negli accordi interconfederali. In questa sede, non essendo possibile valutare con un riscontro empirico l'effettivo sviluppo di tali modelli a livello decentrato, può essere comunque utile compiere una **prima rassegna** su come le parti, a livello nazionale, tentino di organizzare una **ripartizione dei compiti** tra contrattazione nazionale e decentrata.

Sotto questo aspetto, si segnalano in primo luogo le previsioni della contrattazione nazionale relative al c.d. **elemento perequativo**, ossia quella parte della retribuzione che copre i lavoratori nel caso in cui, nel loro contesto aziendale, non operi la contrattazione di secondo livello. Si tratta, nel complesso, di pochi interventi che vanno a introdurre da zero (come nel caso del CCNL noleggio autobus con conducente) o ad aumentare specifici importi già introdotti nelle tornate contrattuali precedenti (si veda

ad esempio il caso del CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima, con un aumento delle obbligazioni economiche alternative per le aziende in caso di mancata stipula o rinnovo del contratto collettivo aziendale e in caso di mancata contribuzione alla bilateralità).

Altri **rinvii alla contrattazione decentrata** si osservano in merito alle politiche di **welfare aziendale** (CCNL laterizi e manufatti cementizi, CCNL mobilità/AF) o a **questioni normative**, come nel caso del CCNL farmacie speciali, in cui viene affidato alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare le località e i periodi di riferimento per le **assunzioni stagionali**, nonché nelle numerose discipline contrattuali in materia di **lavoro agile**. Sotto questo aspetto si nota come, in molti contesti settoriali, le parti inseriscano previsioni per promuovere il ruolo operativo della contrattazione aziendale sulla materia, richiamando in tal senso anche il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7 dicembre 2021 (si vedano ad esempio il CCNL energia e petrolio, il CCNL gas e acqua e il CCNL imprese radiotelevisive), oppure introducano la possibilità di intervenire in deroga rispetto ad alcune regole fissate a livello nazionale (come nel caso del CCNL credito cooperativo, in merito al limite massimo di giornate di lavoro agile).

Si tratta quindi, nella maggior parte dei contratti, di **interventi promozionali** su specifiche materie, anche se non mancano alcuni tentativi delle parti di istituire dei veri e propri “modelli” contrattuali, volti a promuovere un maggiore intervento della contrattazione aziendale negli spazi lasciati liberi dalla contrattazione nazionale, che si limita a stabilire alcune linee guida. Hanno questo obiettivo, ad esempio, la nuova sezione del CCNL attività minerarie, rubricata “modello contrattuale”, così come le specifiche linee guida del CCNL panificazione e affini e soprattutto del CCNL industria chimica-farmaceutica, che ha fatto di questo metodo un preciso elemento distintivo nell’ambito degli ultimi rinnovi. La scelta delle parti, in tal caso, appare quella di normare

solamente il necessario e indirizzare la contrattazione di secondo livello a sfruttare gli spazi aperti dal CCNL, monitorando con gli osservatori lo sviluppo e il successo delle ipotesi contrattuali nelle varie realtà.

In attesa di verificare, attraverso il monitoraggio della contrattazione aziendale e territoriale, quali esiti operativi avrà questa ripartizione delle competenze, si può comunque osservare un ultimo aspetto, ossia la **flessibilizzazione della struttura dei CCNL tradizionali**. Il caso del nuovo CCNL elettrici, al quale si affianca una specifica appendice (aggiunta a partire dal 2021) dedicata alle aziende che si occupano di attività di efficienza energetica e di servizi commerciali di assistenza ai clienti, mostra in maniera evidente il tentativo del CCNL di mantenere alcuni comparti produttivi nell'ambito del sistema contrattuale settoriale, garantendo direttamente quegli standard di trattamento differenziati e di flessibilità che tradizionalmente dovrebbero essere delegati alla contrattazione di secondo livello.

2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva. I rinnovi nazionali rappresentano poi, storicamente, la sede in cui le parti, nell'ambito di reciproche concessioni, possono negoziare specifiche **clausole** volte a coniugare le istanze di maggiore **flessibilità delle imprese** e le esigenze di garantire un'**occupazione stabile ai lavoratori**. Alcuni dati complessivi e specifici casi di studio mostrano bene come questo processo si svolga, nell'ambito della contrattazione di settore, con **soluzioni di diversa natura** e che si sviluppano in un complesso **rapporto con la legislazione vigente**. Quest'ultima, infatti, se da un lato ha introdotto rigidi **paletti normativi**, dall'altro lascia **ampi spazi di delega e deroga** alla contrattazione collettiva su alcuni specifici temi.

Un primo fronte di verifica di questo processo riguarda il controverso tema dei **contratti a termine** rispetto al quale i rinnovi del

2022 si sono mossi, in maniera ampia e generalizzata, nel solco degli spazi di deroga aperti dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73/2021 (c.d. decreto sostegni-*bis*).

Da un lato, infatti, si osserva come, nell'ambito di numerosi CCNL stipulati nella prima parte del 2022, le parti abbiano inserito **nuove causali**, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla legge, legate alle peculiarità del settore di riferimento (si vedano ad esempio, i casi del CCNL elettrici, del CCNL imprese edili e affini e dei principali rinnovi del comparto artigiano) e che consentono la stipulazione di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, nel limite di 24 mesi complessivi, in linea con quanto prevedeva (in via transitoria, fino al 30 settembre 2022) il nuovo articolo 19, ai commi 1, lett. b-bis e 1.1. Dall'altra lato, gli attori delle relazioni industriali hanno parallelamente coltivato la delega prevista dall'articolo 21, comma 01, che consente l'inserimento, da parte della contrattazione collettiva, di nuove causali che consentano il rinnovo e la proroga successiva ai 12 mesi dei contratti a tempo determinato. In questo caso, visto che tale disciplina non è soggetta a limiti temporali, novità di questo tipo sono presenti anche nei contratti successivi al 30 settembre 2022 (si vedano in particolare, anche per comprendere le differenze col primo punto, i rinnovi del CCNL imprese di assicurazione, del CCNL pulizie artigiani e del CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere).

Una seconda “via di fuga” rispetto alle rigidità del quadro normativo attuale in materia di contratti a termine si ritrova nella **regolazione del lavoro stagionale**. Sotto questo aspetto, i rinnovi intervengono per individuare nello specifico le ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità (si vedano, in questi termini, le dettagliate discipline del CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani e del CCNL legno lapidei artigiani nonché il CCNL Federculture, che introduce il contratto a tempo determinato per “attività in ambito culturale temporanee-stagionali”) oppure per estendere il campo di applicazione del concetto di

stagionalità rispetto a quanto precedentemente previsto (si veda il CCNL impianti e attività sportive) o ancora per delegare, come si è già anticipato (*supra* 2.2) una più puntuale disciplina operativa alla contrattazione di secondo livello (CCNL farmacie speciali).

Per una rassegna completa sulla regolamentazione per via contrattuale dei rapporti di **lavoro a termine** occorre infine segnalare gli interventi di alcuni CCNL su ulteriori aspetti, quali la **disciplina in caso di successione** di contratti tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore, per mansioni di pari livello e categoria legale (CCNL imprese di assicurazione e CCNL imprese radiotelevisive private multimediali), i **limiti quantitativi** delle assunzioni a tempo determinato sul totale della forza lavoro (CCNL pulizie artigiani, CCNL imprese di assicurazione), la disciplina del **periodo di prova** e del **diritto di precedenza** (CCNL elettrici), nonché gli **obblighi informativi** sulla materia nei confronti delle rappresentanze sindacali (CCNL laterizi e manufatti cementizi).

Una ulteriore materia sulla quale può risultare particolarmente utile ragionare sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva riguarda poi l'istituto dell'**apprendistato**. Il quadro che emerge dai rinnovi contrattuali conferma l'**approccio riduttivo** delle parti sociali nei confronti della materia - che era già stato oggetto di riflessione nelle precedenti edizioni del nostro rapporto - nonostante le ampie deleghe concesse dal legislatore: anche nei CCNL sottoscritti nel 2022 si segnalano pochi aspetti di novità, l'assenza di un raccordo con i sistemi di inquadramento e classificazione del personale, nonché, in via generale, la tendenza delle parti a limitarsi a regolare questioni quali i trattamenti retributivi e la durata del contratto. Di particolare interesse, tuttavia, sono quei contratti in cui le parti, proprio in occasione del rinnovo del 2022, hanno introdotto e disciplinato per la prima volta l'istituto nel settore (si veda il CCNL consorzi agrari, in cui vengono poste le regole di base per tutte e tre le forme di apprendistato attualmente previste dal legislatore) oppure ne hanno aggiornato in maniera significativa la disciplina, come nel caso del CCNL elettrici,

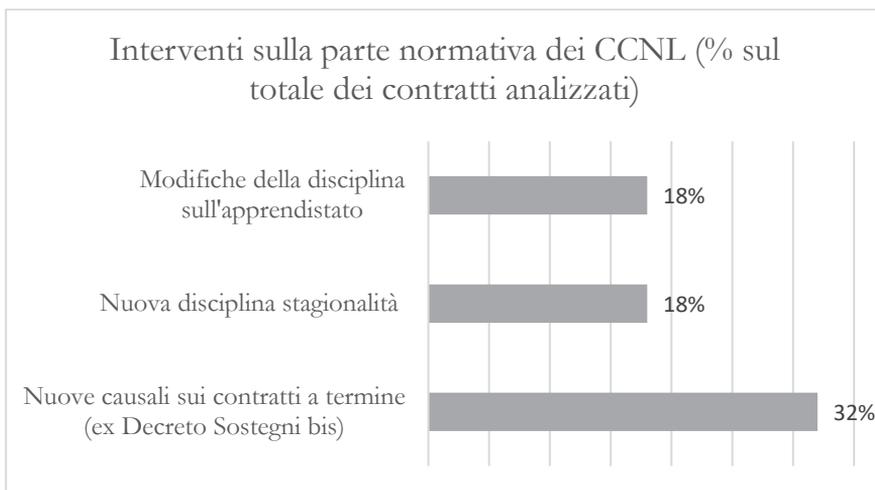
in cui sono state ridefinite le categorie di corrispondenza alle qualificazioni ed è stato disciplinato in maniera organica l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Occorre poi segnalare, per i profili di raccordo con un altro istituto attualmente previsto a livello normativo, la peculiare disciplina del CCNL mobilità/AF, nell'ambito del quale, in materia di apprendistato professionalizzante, le parti hanno stabilito che, in caso di tirocinio extracurricolare, la durata del contratto di apprendistato potrà essere ridefinita con accordo aziendale, tenendo anche conto della durata del tirocinio, e la formazione svolta durante lo stesso sarà tenuta in considerazione ai fini della definizione dei progetti formativi.

In relazione alla parte normativa dei CCNL, numerosi sono poi i casi in cui le parti sono intervenute in merito all'**orario di lavoro**, sotto diversi aspetti. Oltre a un ampio insieme di **soluzioni in ottica conciliativa** (*infra* § 2.4), si segnalano interventi di diversa portata a livello nazionale. In questo ambito, si va da disposizioni che fissano **nuove regole di base sull'orario** di lavoro normale e sulle possibilità di lavoro straordinario (CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva, CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca), fino a **misure maggiormente mirate**, che alla luce delle peculiarità dei settori, strutturano articolati regimi di flessibilità d'orario, per gestire i picchi di lavoro annuali (CCNL comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane, CCNL PMI moda chimica ceramica decorazione piastrelle in terzo fuoco, CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini). Oggetto di negoziazione è inoltre l'istituto della **reperibilità** con le importanti novità sul punto, in materia di trattamenti economici, riposi e limiti temporali dei CCNL elettrici, industria chimica-farmaceutica, gas e acqua.

Particolarmente trattato è anche il tema della **malattia**, come dimostrano i costanti interventi migliorativi in merito ai **periodi di comportamento** e al relativo **trattamento economico**, che pongono al

centro particolari situazioni di fragilità dei dipendenti delle aziende dei settori considerati. Sotto questo aspetto, di particolare rilievo sono ad esempio le nuove discipline del CCNL laterizi e manufatti cementizi e del CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte, che introducono **discipline ad hoc** rivolte a lavoratrici e lavoratori che richiedano il ricorso a terapie salvavita o che siano affetti da neoplasie o da malattie cardiocircolatorie. Da ultimo, in ordine di tempo, occorre segnalare la nuova disciplina del CCNL lapidei industria, che va a intervenire sia sulle percentuali di conservazione del posto che sul trattamento economico da garantire ai dipendenti in caso di assenze per malattia dovuta a patologie oncologiche, emodialisi, infarto e trapianto di organi.

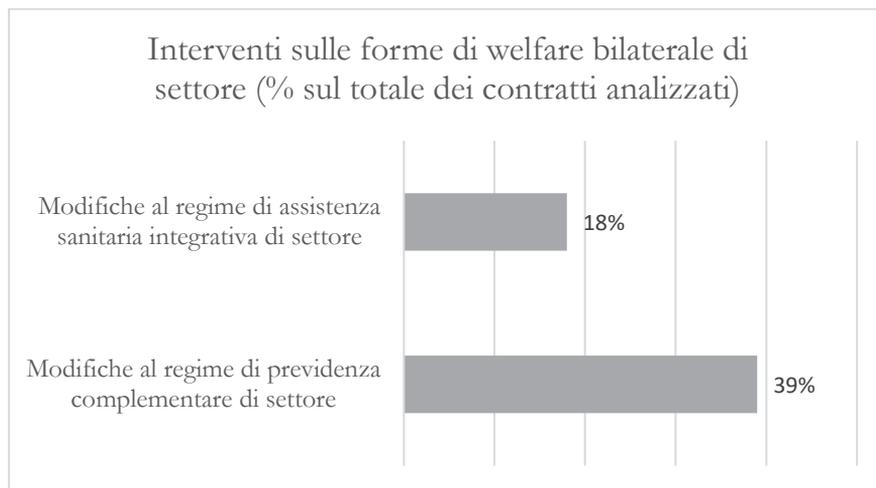
Infine, in determinati casi, si osserva come la contrattazione nazionale sia dovuta intervenire per fornire **linee guida** e **indirizzi** alle aziende su alcune **incertezze interpretative** relative a specifici **provvedimenti normativi**. Di particolare interesse, sotto questo aspetto, è la disciplina del CCNL autorimesse e noleggio automezzi che recepisce le novità introdotte dal c.d. **decreto trasparenza** (decreto legislativo n. 104/2022) in merito all'obbligo di informativa nei confronti dei lavoratori al momento dell'assunzione, e contiene importanti chiarimenti in merito agli obblighi informativi ai quali sono tenute le imprese.



2.4. Le misure di welfare. Con riferimento alle misure di **welfare aziendale e contrattuale**, prosegue innanzitutto il percorso di valorizzazione dei **fondi sanitari contrattuali** e dei **fondi negoziali di previdenza complementare**, nell'ottica di promuovere prestazioni integrative rispetto alle tutele pensionistiche e sanitarie già garantite dal sistema pubblico. Sul fronte della **previdenza complementare**, accanto alle consuete integrazioni delle **quote di finanziamento** a carico dei datori per i fondi di settore (i cui importi più significativi si registrano nei CCNL lapidei industria, CCNL gas e acqua, CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte, CCNL elettrico, CCNL catering aereo e CCNL farmacie speciali) e alla erogazione di somme ivi destinabili (si vedano il CCNL impianti e attività sportive, il CCNL addetti degli impianti del trasporto a fune e il CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima), di particolare interesse sono le **soluzioni** adottate dalle parti sociali per **fronteggiare la scarsa adesione dei lavoratori** ai fondi pensione. Sotto questo profilo, si possono citare gli **specifici incentivi** alla contribuzione previdenziale previsti per i neoassunti nel CCNL servizi ambientali, nonché l'istituzione di **meccanismi** finalizzati a diffondere la conoscenza (e la preventiva verifica) dei vantaggi derivanti dalla

iscrizione ai fondi settoriali (CCNL industria chimica-farmaceutica).

Per quanto riguarda la **sanità integrativa**, si osserva complessivamente un **numero meno elevato di interventi** – visto che in molte realtà i CCNL promuovevano già sistemi contrattuali strutturati – anche se, in alcuni casi, il rinnovo ha rappresentato l'occasione per negoziare l'**aumento delle quote di adesione** al fondo di settore, in favore del passaggio a un piano sanitario meglio strutturato (si vedano in particolare il CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte e il CCNL credito cooperativo), oppure per **allargare le coperture sanitarie** anche a lavoratori finora esclusi (CCNL servizi ambientali, CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere, CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca). Di particolare rilievo è poi il caso del CCNL Federculture, in cui le parti hanno introdotto, per la prima volta, l'**obbligo** per le aziende che applicano il contratto di **garantire una forma di assistenza sanitaria** ai propri dipendenti.



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.

Sotto questi aspetti, si segnala, in primo luogo, l'introduzione in numerosi contesti di **misure organizzative** di welfare a sostegno della **genitorialità** e delle esigenze di **assistenza dei lavoratori o dei propri familiari e congiunti**. Accanto all'introduzione di permessi per malattia del figlio minore di età – retribuiti (CCNL credito cooperativo) o non retribuiti (CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani) – e alla estensione di quelli previsti per chi venga sottoposto a determinati interventi chirurgici, o per chi sia affetto da patologie oncologiche (come nel CCNL operai agricoli e florovivaisti), si osserva, infatti, una proliferazione delle **misure di flessibilità**. In particolare, a giocare un ruolo decisivo sono le azioni a supporto della **maternità** e della **paternità**, con una dilazione della durata dei relativi congedi oltre i minimi legali (CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte e CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere), nonché, in determinati comparti, con il prolungamento dell'esonero dal lavoro notturno (si vedano i peculiari casi del CCNL panificazione e affini e, con riguardo alle sole lavoratrici inserite in percorsi di protezione per violenze di genere, del CCNL farmacie speciali). Altrettanto rilevanti sono i **regimi di flessibilità oraria** introdotti per il tramite del modello della c.d. **"banca delle ore"** (CCNL credito cooperativo e CCNL elettrici), oppure attraverso la **cessione volontaria di ferie e permessi** fra lavoratori, espressamente finalizzata a facilitare l'assistenza a familiari in condizione di fragilità (CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive, CCNL gas e acqua, CCNL consorzi agrari e CCNL agenzia entrate riscossione).

Un secondo gruppo di interventi è invece costituito dalle **politiche contrattuali per la formazione**, volte a valorizzare le professionalità dei lavoratori impiegati nei settori, adattandone le competenze in atto. In questa macro-area, tuttavia, occorre distinguere l'ambito della **formazione professionale**, erogata – in

misura supplementare rispetto agli obblighi di legge – al *lavoratore in quanto tale*, da quello della **formazione “libera”**, fruibile su iniziativa del *lavoratore in quanto persona*. Per quanto riguarda il primo aspetto, diverse sono le soluzioni introdotte dalle parti per governare l’effetto delle transizioni (*in primis*, quella digitale) in atto nei contesti di impiego. Esse spaziano dall’**aumento del monte ore** destinato allo sviluppo di specifiche competenze (si vedano il CCNL elettrici e il CCNL chimico-farmaceutico) sino a giungere alla **individuazione di periodi di aggiornamento professionale** per coloro che rientrano in servizio dopo **lunghe assenze** (CCNL credito cooperativo) e al riconoscimento del **diritto alla formazione continua**, erogata a mezzo di **fondi interprofessionali** (CCNL legno e lapidei). I rinnovi analizzati mostrano, inoltre, una forte spinta alla **personalizzazione “per età”** dei percorsi formativi (CCNL gas e acqua e CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte), nonché alla partecipazione sindacale e degli enti bilaterali nella definizione dei fabbisogni di competenze (si vedano il CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini, il CCNL elettrici e il CCNL energia e petrolio), in raccordo con quanto già sperimentato, anche in altri settori, a livello aziendale. In merito invece ai **percorsi formativi a vantaggio esclusivo dei prestatori di lavoro**, le previsioni contrattuali appaiono scarse e di carattere alquanto generale. Nella assenza di erogazioni monetarie per la frequenza di corsi, si osservano, infatti, soltanto rare disposizioni tese ad agevolare la partecipazione alle attività didattiche (CCNL Federculture), attraverso **forme di flessibilità oraria** (CCNL per gli addetti degli impianti del trasporto a fune), o mediante la **estensione dei congedi per motivi di studio** (CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive e CCNL scuola non statale Aninsei).

Tabella 1 – **Rinnovi contrattuali 2022**

Settore A: Agricoltura, silvicoltura e pesca		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL consorzi agrari (<i>codici Ateco 01,02</i>)	Assocap, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	04.05.2022
CCNL operai agricoli e florovivaisti (<i>codici Ateco 01,02,35,43,55,56,81,91</i>)	Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	23.05.2022
CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima (<i>codici Ateco 03</i>)	Federpesca, Coldiretti Impresa Pesca, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	23.09.2022
CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca	Agci-Agrital, Confcooperative - Fedagripesca, Legacoop Agroalimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila Pesca	30.11.2022
Settore B: Estrazione di minerali da cave e miniere		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL attività minerarie (<i>codici Ateco 05,07,08,09,71</i>)	Assorisorse, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	13.07.2022
Settore C: Attività manifatturiere		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL PMI moda chimica ceramica decorazione	Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Cna Federmoda, Cna	17.02.2022

piastrelle in terzo fuoco (<i>codici Ateco 13,14,20,21,23,32,96</i>)	Produzione, Cna Artistico e tradizionale, Casartigiani e Clai, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	
CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte (<i>codici Ateco 23</i>)	Federbeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	15.03.2022
CCNL legno lapidei artigiani (<i>codici Ateco 2,16,23,31,32,33,90</i>)	Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmi-sti, CNA Produzione, CNA Costruzioni, Casartigiani, Clai, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	03.05.2022
CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani (<i>codici Ateco 13,14,20,21,23,32,96</i>)	Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Cna Federmoda, Cna Produzione, Cna Artistico e tradizionale, Cna Servizi alla comunità, Casartigiani, Clai, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	04.05.2022
CCNL laterizi e manufatti cementizi (<i>codici Ateco 23</i>)	Confindustria Ceramica raggruppamento laterizi, Assobeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	31.05.2022
CCNL industria chimica-farmaceutica (<i>codici Ateco 20,21,23,32</i>)	Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	13.06.2022
CCNL energia e petrolio (<i>codici Ateco 6,9,19,24,35,46,49,52,71</i>)	Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	21.07.2022
CCNL lapidei industria (<i>codici Ateco 23</i>)	Confindustria Marmomacchine, Anepla, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	24.11.2022

Settore D: Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL elettrici (<i>codici Ateco 35,47,74,82</i>)	Elettricità Futura, Utilitalia, Energia Libera, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	18.07.2022
CCNL gas e acqua (<i>codici Ateco 35,36,37,49</i>)	Utilitalia, Proxigas, Anfida, Assogas, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	30.09.2022
Settore E: fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL servizi ambientali (<i>codici Ateco 37,38,39</i>)	Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Agci, Legacoop, Confcooperative, Assoambiente, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel	18.05.2022
Settore F: Costruzioni		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL imprese edili e affini e cooperative (<i>codici Ateco 41,42, 43,90</i>)	Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	03.03.2022
CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini (<i>codici Ateco 41,42,43,90</i>)	Anaepa-Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Clai, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	04.05.2022
CCNL personale non dirigente Anas (<i>codici Ateco 42,43</i>)	Anas, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa Anas, Ugl Viabilità e logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisa	14.12.2022

Settore G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL panificazione e affini (<i>codici Ateco 10,46,47,82</i>)	Fippa-Federpanificatori, Fiesa Confesercenti, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	31.05.2022
CCNL farmacie speciali (<i>codici Ateco 47</i>)	Assofarm, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	07.07.2022
Settore H: Trasporto e magazzinaggio		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL mobilità/AF (<i>codici Ateco 49,52,55</i>)	Agens, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Fast Confsal, Orsa Ferrovie	22.03.2022
CCNL autoferrotrenvieri internavigatori (Mobilità TPL) (<i>codici Ateco 49,50,52</i>)	Asstra, Anav, Agens, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Faisa-Cisal, Ugl Fna	10.05.2022
CCNL addetti degli impianti di trasporto a fune (<i>codici Ateco 49</i>)	Anef, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Savt Trasporti	19.07.2022
CCNL noleggio autobus con conducente (<i>codici Ateco 49</i>)	Anav, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	06.10.2022
CCNL controllori di volo (<i>codici Ateco 51,52,77</i>)	Enav, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl-Ta, Unica	25.11.2022

CCNL attività aeroportuali compagnie straniere (<i>codici Ateco 51,52,77</i>)	Fairo, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo	05.12.2022
CCNL attività aeroportuali catering aereo (<i>codici Ateco 51,52,77</i>)	Feder catering, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti	07.12.2022
CCNL autorimesse e noleggio auto-mezzi (<i>codici Ateco 45,49,52,77</i>)	Aniasa, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti	15.12.2022
Settore J: Servizi di informazione e comunicazione		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva (<i>codici Ateco 59,90</i>)	Anica, Apa, Ape, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	13.04.2022
CCNL comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane (<i>codici Ateco 43,58,62,63,68,69,70,73,81,82</i>)	Confartigianato Comunicazione, CNA Comunicazione e terziario avanzato, Casartigiani, Clai, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	16.05.2022
CCNL imprese radiotelevisive private multimediali (<i>codici Ateco 60</i>)	Confindustria Radiotelevisioni, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	26.05.2022

CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva artigiani (<i>codici Ateco 59,90</i>)	Cna Cinema e Audiovisivo, Confartigianato Cinema e Audiovisivo, Casartigiani, Claii, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	28.11.2022
Settore K: Attività finanziarie e assicurative		
CCNL	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL credito cooperativo (<i>codici Ateco 64,66</i>)	Federcasse, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ugl Credito, Uilca-Uil	11.06.2022
CCNL imprese di assicurazione (<i>codici 65,66</i>)	Ania, First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	16.11.2022
Settore N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese		
CCNL	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL agenzia delle entrate riscossione (<i>codici Ateco 82</i>)	Agenzia delle entrate riscossione, Equitalia Giustizia, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	15.07.2022
CCNL pulizie artigiani (<i>codici Ateco 81</i>)	Confartigianato Imprese di pulizia, CNA Costruzioni, CNA Imprese di Pulizia, Casartigiani, Claii, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	27.10.2022
Settore P: Istruzione		
CCNL	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL scuola non statale Aninsei (<i>codici Ateco 85</i>)	Aninsei Confindustria, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal	14.02.2022

Settore Q: Sanità e assistenza sociale		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL per i dipendenti dell'AIAS (Associazione Italiana Assistenza Spastici) e delle Fondazioni e/o Consorzi Aias (codici Ateco 87,88,94)	Aias, Cisl-Fp, Uil-Fpl	07.09.2022
CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (codici Ateco 85,87,88,94)	Confcommercio Salute, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	13.09.2022
Settore R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL impianti e attività sportive (codici Ateco 85,93)	Confederazione Italiana dello Sport, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil	30.05.2022
CCNL servizi pubblici alla cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero (codici Ateco 85,91,94)	Federculture, Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl, Uil-Pa	28.11.2022
Settore S: Altre attività di servizi		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>

CCNL acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (<i>codici Ateco 86,96</i>)	Confartigianato Benessere-acconciatori, Confartigianato Benessere-estetica, Cna-Unione benessere e sanità, Casarti-giani, Claai-Federnas-Unamem, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	10.10.2022
CCNL con campo di applicazione senza riferimento a specifici settori produttivi Ateco		
CCNL	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL istituiti per il sostentamento del clero (<i>codici Ateco non definiti</i>)	Istituto Centrale per il sostentamento del Clero, Fisascac-Cisl, Filcams-Cgil, Uiltucs	10.01.2022

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

3. Agricoltura, silvicoltura e pesca.

3.1. CCNL consorzi agrari – Assocap (4 maggio 2022). *Parte economica.* Dal punto di vista economico, l'ipotesi d'accordo si apre con il riconoscimento al personale in servizio alla data del 1° maggio 2022, di un importo *una tantum* di 100 euro per il periodo di carenza contrattuale dal 1° gennaio 2020 al 31 maggio 2022. Tale importo è da corrispondere insieme alle retribuzioni del mese di maggio 2022 e viene calcolato al lordo delle ritenute di legge; questo non avrà incidenze sugli istituti retributivi previsti dal vigente contratto collettivo, compresi il trattamento di fine rapporto e le mensilità aggiuntive. È stato inoltre stabilito un incremento dello stipendio base dei lavoratori inquadrati al 3° livello, pari a 95 euro, il quale verrà erogato in due tranches: la prima di 65 euro dal 1° giugno 2022, la seconda di 30 euro dal 1° gennaio 2023.

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, innanzitutto sono state aggiornate la decorrenza e la durata del CCNL, il

quale avrà validità dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2023 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti stipulanti non vi receda. Con riferimento al sistema di inquadramento e classificazione del personale, occorre poi segnalare la dichiarazione posta in coda all'articolo 19 del CCNL, con la quale le Parti prevedono la costituzione di una specifica commissione paritetica, che ha il ruolo di avviare i lavori per presentare, al termine della vigenza contrattuale, proposte di modifica e/o di aggiornamento dell'attuale sistema. Relativamente al sistema di welfare, modifiche ed innovazioni sono state attuate in tema di congedi parentali e per gravi motivi familiari, ferie solidali e di trattamento di malattia e infortunio. Nell'articolo 27, rubricato "Congedi parentali e per gravi motivi familiari", da un lato vengono garantiti tre giorni di permesso retribuito per ogni evento luttuoso, dall'altro al lavoratore padre vengono concessi due giorni di permesso retribuito in più rispetto a quanto previsto dalla legge per la nascita o l'adozione del figlio. Viene inserito *ex novo* l'istituto delle ferie solidali così da facilitare, ai dipendenti che lo richiedano, l'assistenza a figli, parenti e affini di primo grado che necessitano di cure costanti. Viene poi esteso il diritto alla conservazione del posto di lavoro per i dipendenti colpiti da patologie oncologiche. Come ulteriore forma di tutela dei lavoratori, le parti si sono inoltre accordate affinché, per l'eventuale trasferimento di una/un dipendente da un'unità produttiva ad un'altra, vengano coinvolte le RSA o le RSU in un confronto preventivo ed obbligatorio. Il rinnovo del 4 maggio 2022 disciplina poi per la prima volta l'apprendistato nel settore dei consorzi agrari. Rilevante, poiché non così diffuso nel panorama della contrattazione collettiva nazionale italiana, la circostanza per cui esso non contiene unicamente la regolazione dell'apprendistato professionalizzante, ma anche quella delle altre tipologie di apprendistato previste dalla legislazione, ossia l'apprendistato di primo e di terzo livello.

Parte obbligatoria. Scorrendo la parte obbligatoria prevista nell'ipotesi di accordo, ci si rende conto fin dal principio che è stato

rafforzato il sistema delle relazioni sindacali, rendendolo più efficace ed incisivo a tutti i livelli, attraverso la partecipazione strategica dei lavoratori e delle loro rappresentanze. Il rinnovato articolo 3 del CCNL evidenzia il rafforzamento della partecipazione sindacale fin dalla rubrica, la quale è stata modificata in “Diritti di informazione e confronto partecipativo”. Le parti, infatti, si impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali più efficace ed incisivo che sia in grado di prevenire situazioni di conflittualità, ma anche di garantire un confronto sulle politiche organizzative e societarie. Viene quindi sottolineata la garanzia per quanto riguarda il confronto sull’organizzazione del lavoro, sull’innovazione, su eventuali processi riorganizzativi o di fusione e sulle politiche reddituali, individuando il livello di rappresentanza sindacale regionale come possibile interlocutore. Inoltre, visto il presente riassetto del sistema consortile, è stata inserita una nota a verbale per garantire l’attuale livello di rappresentanza. Si tratta dell’inserimento del principio di confronto partecipativo e del potenziamento dei meccanismi di informazione, i quali permettono un miglior governo dei Consorzi. È stata inoltre accolta la richiesta di inserire una formazione che permetta di sostenere i processi di cambiamento e trasformazione verso una maggiore digitalizzazione del sistema consortile, così da dare la possibilità a RSA e RSU di presentare in modo autonomo proposte sui moduli formativi da somministrare ai lavoratori e alle lavoratrici. Di particolare rilievo è infine l’impegno delle parti a sviluppare congiuntamente soluzioni che valorizzino il sistema della bilateralità in tema di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e di formazione professionale.

3.2. CCNL operai agricoli e florovivaisti - Confagricoltura, Coldiretti e Cia (23 maggio 2022). Parte economica. Per quanto concerne il trattamento economico, l’accordo di rinnovo prevede l’incremento dei salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23 maggio 2022 del 4,7%, da erogare in tre tranches.

La prima a decorrere dal 1° giugno 2022 del 3%, la seconda a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'1,2% e la terza a decorrere dal 1° giugno 2023 del 0,5%. Sono stati inoltre incrementati i minimi di area nazionali, definiti nelle tabelle del CCNL, con un aumento dell'8% sia per gli operai agricoli che per i florovivaisti. È stato inoltre concordato l'impegno per incontrarsi, nel mese di settembre 2023, per effettuare una comparazione tra l'inflazione reale nel biennio 2022/2023 e le dinamiche retributive definite dal rinnovo del CCNL, al fine di individuare le soluzioni contrattuali per recuperare l'eventuale differenziale.

Parte normativa. La parte normativa presenta diverse innovazioni tra cui l'implementazione del welfare contrattuale, il rafforzamento della bilateralità, l'inserimento di nuove figure professionali e l'introduzione di soluzioni per una maggiore integrazione tra scuola e lavoro. Per quanto riguarda la malattia e infortunio degli operai agricoli e florovivaisti, è stata estesa l'aspettativa non retribuita di durata non superiore a sei mesi per chi viene sottoposto ai grandi interventi chirurgici elencati nell'allegato al CCNL, oltre ai lavoratori affetti da patologie oncologiche. Vengono inoltre ampliate le prestazioni di welfare integrativo riconosciute dall'Eban (Ente bilaterale agricolo nazionale). Tra queste, una indennità per le lavoratrici a tempo indeterminato che usufruiscono del congedo obbligatorio di maternità del 20% del minimo retributivo dell'area 2 per 5 mesi. Viene implementato l'assegno di solidarietà per operai a tempo indeterminato (OTT) che usufruiscono dell'aspettativa non retribuita anche per grandi interventi chirurgici. Vengono poi aumentati da due a tre i mesi di congedo per l'indennità riconosciuta alle lavoratrici a tempo indeterminato vittime di violenza di genere, che si aggiungono ai tre mesi previsti dalla legge e indennizzati dall'Inps. È stato inoltre definito lo strumento delle ferie solidali, attraverso il quale i lavoratori a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito, su base volontaria e attraverso un meccanismo definito dal CCNL, ferie e riposi maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro per assistere figli componenti del nucleo familiare o i parenti e

affini di primo grado, i quali necessitano di cure costanti, a causa di particolari condizioni di salute. Con il rinnovo è stata inoltre ridefinito il sistema di classificazione, con l'introduzione e l'aggiornamento di figure professionali degli operai florovivaisti. Rispetto al lavoro straordinario, festivo, notturno degli operai agricoli sono state ampliate le attività per le quali i contratti provinciali di lavoro (CPL) possono stabilire una particolare tariffa in luogo delle maggiorazioni previste dal contratto nazionale. È inoltre stato revisionato l'articolo sulle convenzioni – programmi di assunzione, con modifiche per favorire l'applicazione dello strumento delle convenzioni a livello provinciale, utile alla salvaguardia e alla stabilizzazione occupazionale. Le aziende interessate ai programmi di assunzione, entro e non oltre il 31 gennaio, depositano presso l'Ebat l'elenco dei lavoratori interessati, assunti nell'anno solare precedente, indicando il numero di giornate lavorate da ciascuno di essi e manifestando la volontà di riassumere gli stessi lavoratori per l'anno successivo. L'Ebat, anche per il tramite della bilateralità nazionale, assicurerà l'accesso prioritario alla formazione ed alla informazione sul tema della salute e sicurezza alle imprese che sottoscriveranno accordi di convenzione. Per quanto riguarda la disciplina degli appalti, le Parti, pur confermando che l'assunzione diretta di lavoratori da parte delle imprese agricole rappresenta la forma più idonea, hanno inserito un impegno a verbale a sottoscrivere un avviso comune entro il 31 dicembre 2022, da proporre agli organi competenti, per rendere più trasparente l'esternalizzazione in agricoltura, nonché per offrire maggiori tutele ai lavoratori coinvolti e garanzie alle imprese agricole committenti. Infine, sono stati aggiornati i compiti del delegato d'azienda, ampliando il suo ruolo all'interno delle imprese agricole, attraverso il confronto con la direzione aziendale sulle iniziative che incidono sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione e sul fabbisogno di manodopera.

Parte obbligatoria. Con riferimento alla parte obbligatoria, viene confermato il modello contrattuale articolato a livello nazionale e provinciale, ma per evitare ritardi nei rinnovi dei CPL, viene

definito che gli effetti economici definiti dalla contrattazione provinciale dovranno avere decorrenza nell'ambito del biennio di riferimento. Nel testo viene inoltre inserita la pec (posta elettronica certificata) come ulteriore modalità per disdire il CCNL e per inviare la piattaforma alle controparti. È stata poi inserita una nota a verbale in cui le Parti concordano sull'opportunità di effettuare un monitoraggio, anche attraverso Eban, per verificare le trasformazioni delle casse *extra-legem* in Ebat. Inoltre, è stato aggiornato l'impegno a completare il processo di trasformazione della bilateralità territoriale entro il 2022 ed è stata rafforzata la parte sugli Osservatori regionali, con l'impegno delle Parti a costituirli, laddove non presenti, entro il 31 dicembre 2022. Viene infine preso un impegno a verbale sulla previdenza complementare, per promuovere questo strumento tra le lavoratrici e i lavoratori agricoli e incentivarne l'iscrizione e viene prevista l'istituzione di un gruppo di lavoro per la revisione del Protocollo RSU.

3.3. CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima – Federpesca, Coldiretti Impresa Pesca (23 settembre 2022).

Parte economica. Con riferimento alla parte economica è stata innanzitutto prevista una crescita del minimo monetario garantito. Durante il periodo di vigenza del contratto la dinamica salariale concordata dalle parti condurrà a un aumento del 6,5% dei minimi tabellari in due tranches. La prima tranche, a partire dal 1° ottobre 2022, porterà ad un aumento del 3% mentre la seconda, dal 1° ottobre 2023, di un ulteriore 3,5%. Al fine di tutelare il potere di acquisto di lavoratrici e lavoratori, le parti hanno altresì concordato di incontrarsi a metà della vigenza del contratto, con l'obiettivo di valutare sulla base dell'andamento economico eventuali soluzioni salariali necessarie in tal senso. Per quanto afferisce alle indennità, è stato stabilito un aumento di quelle dovute dall'armatore nei confronti di coloro che sono impiegati nel comparto della pesca oceanica, in caso di perdita di tutti o della maggior parte degli effetti personali in caso di sinistro. A fronte di tale

situazione, la maggiorazione delle indennità di perdita di corredo e di perdita di strumenti professionali e utensili è del 10% per ciascuna figura professionale. Sempre a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, le parti hanno infine previsto un potenziamento del welfare contrattuale erogato tramite il sistema bilaterale. Da questo punto di vista in materia di previdenza complementare, le parti hanno individuato Agrifondo quale fondo pensione di riferimento del settore. Per facilitare l'adesione dei lavoratori al Fondo, viene demandato ad un'apposita commissione paritetica di avviare le procedure di negoziato, il cui compito dovrà concludersi non oltre il 31 gennaio 2023.

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, invece, il rinnovo apporta delle modifiche alla disciplina del riposo settimanale e delle festività. In entrambi i casi, viene aumentato il livello dell'indennità riconosciuta ai lavoratori, a livello di marineria, a decorrere dal 1° ottobre 2022. Infatti, le parti stabiliscono che i lavoratori hanno diritto a percepire un'indennità non inferiore a 22 euro per i giorni festivi in deroga sulla base del calendario delle festività appositamente concordato e un'indennità giornaliera di pari importo in caso di prestazione lavorativa nelle giornate di sabato e/o domenica, in quanto giornate in cui cade di norma il riposo settimanale. Relativamente alla disciplina di quest'ultimo, oltre all'entità dell'indennità dovuta in caso di lavoro di sabato e/o domenica, le parti stabiliscono che, fermo restando il periodo di quest'ultimo di almeno 48 consecutive legate al fermo dell'attività di pesca e dell'imbarcazione, se nell'ambito della pesca costiera e mediterranea diviene necessaria una diversa organizzazione settimanale che non consente la coincidenza del periodo di riposo con le giornate di sabato e domenica, allora la contrattazione collettiva di marineria potrà prevedere, mediante apposito accordo sindacale, l'attività di pesca il sabato e la domenica per un massimo di 45 giornate annuali solo se nei precedenti 10 giorni è dimostrabile un'effettiva interruzione delle attività di pesca, corrispondente ai giorni per cui si chiede la prestazione lavorativa di sabato e domenica. Ad ogni modo, al fine di tutelare la redditività dell'attività di

pesca e facilitare l'organizzazione del lavoro, le parti sottoscrittenti si impegnano a proporre entro il mese di ottobre di ogni anno il numero di giornate di pesca necessarie in un anno solare. Un'ulteriore novità dal punto di vista normativo si registra nell'inserimento di una sezione specifica relativa ai lavoratori non imbarcati e dipendenti dalle imprese che armano navi da pesca. Sotto questo aspetto le parti hanno individuato e definito il sistema di inquadramento professionale nonché il trattamento retributivo ma rinviando l'applicabilità di tale previsione alla conclusione di un percorso di regolamentazione normativa affidato ad un'apposita commissione tecnica, la quale dovrà pronunciarsi comunque entro il limite massimo del 31 gennaio 2023.

Parte obbligatoria. Relativamente all'assetto delle relazioni sindacali le parti confermano quanto stabilito nel precedente rinnovo in materia di procedure di condivisione e partecipazione dei lavoratori all'impresa, sia a livello nazionale che regionale o interregionali. Sotto questo profilo, la novità che si registra riguarda l'impegno delle parti a trovare soluzioni contrattuali adeguate a perseguire una sostenibilità sociale e ambientale, per tutelare e salvaguardare gli ecosistemi marini locali e nazionali. In tal senso l'obiettivo è favorire iniziative congiunte che coinvolgano anche le istituzioni, in modo da salvaguardare il livello occupazionale e divulgare buone pratiche di difesa dell'ambiente. Per promuovere la contrattazione di secondo livello e l'adesione al sistema di bilateralità viene poi stabilito un aumento delle obbligazioni economiche alternative dovute al lavoratore in caso di mancata stipula o rinnovo del contratto collettivo aziendale e in caso di mancata contribuzione alla bilateralità. Pertanto, sempre a partire dal 1° ottobre 2022, in tutte e due i casi il datore di lavoro dovrà erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 30 euro lordi mensili. Infine, alcune novità si registrano anche rispetto alla procedura di rinnovo del CCNL: sotto questo aspetto, le parti stabiliscono che esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da uno dei contraenti almeno sei mesi prima della scadenza (tramite raccomandata a/r o pec) oppure in

caso di invio della piattaforma di rinnovo tre mesi prima della scadenza (tramite raccomandata a/r) o, ancora, a seguito dell'inizio di una trattativa di rinnovo almeno due mesi prima della scadenza.

3.4. CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca - Agci – Agrital, Confcooperative – Fedagripesca, Legacoop Agroalimentare (30 novembre 2022).

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, è importante innanzitutto rilevare l'incremento salariale complessivo del 6% la cui erogazione è suddivisa in due tranches, del 3% ciascuna, che decorrono rispettivamente dal 1° dicembre 2022 e dal 1° marzo 2023. La contrattazione collettiva di settore ha poi disposto una modifica dell'articolo 13 in materia di orario straordinario. Secondo la sua nuova formulazione, l'articolo appena richiamato dispone che le ore di lavoro straordinario verranno retribuite sulla base della quota oraria della retribuzione di fatto con una maggiorazione del 30% per ciò che concerne le prestazioni di lavoro straordinario diurno e del 35% per quanto riguarda l'attività lavorativa svolta durante i giorni festivi. Ulteriori novità di rilievo riguardano la materia relativa alle indennità di malattia e di infortunio, il cui ambito di applicazione è stato esteso agli apprendisti. L'articolo 27 prevede, infatti, l'erogazione di un'indennità di malattia a carico del datore di lavoro ad integrazione di quella versata dall'Inps. Quest'ultima sarà corrisposta in maniera tale da raggiungere la misura del 100% per i giorni dal 4 al 20 fino a un massimo di cinque eventi annui e del 75% dal sesto evento in poi. È inoltre disposto un incremento della percentuale di integrazione da parte del datore di lavoro dell'indennità Inail a favore del lavoratore assente per inabilità determinata da infortunio sul lavoro. Secondo la precedente formulazione dell'articolo 28 del CCNL in questione, infatti, il datore si impegnavano a corrispondere l'indennità fino al raggiungimento della misura del 90% per i giorni dal 5° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi. La nuova formulazione della disposizione in esame, invece, prevede un'integrazione fino

al 100% sia per i primi tre giorni sia per i giorni che vanno dal quinto al ventesimo. Di particolare interesse sono inoltre le novità introdotte relative al sistema di welfare contrattuale di settore. In primo luogo, si segnala l'aggiornamento della parte relativa alla previdenza complementare, con l'indicazione del fondo Previdenza Cooperativa (in cui è confluito il precedente fondo Filcoop) quale fondo di riferimento del settore e la fissazione delle relative quote di contribuzione al fondo a carico di aziende e lavoratori. A ciò si affianca la completa riformulazione dell'articolo 65 ("fondo sanitario integrativo") attraverso cui le parti si impegnano nella promozione del Filcoop sanitario quale fondo di assistenza sanitaria di riferimento per il settore. Per garantire ai lavoratori le coperture sanitarie del fondo, è previsto un contributo totale per ciascun lavoratore nel limite massimo di 52,00 euro annuo, suddiviso in 26,00 euro a carico dell'impresa ed altrettanti a carico del lavoratore, così da suddividere l'onere in maniera paritetica. Infine, per ciò che concerne il pernottamento in valli da pesca è prevista un'indennità di 45 euro per ogni notte, a cui si aggiunge il divieto di pernottamento in valle per lo stesso lavoratore per più di sei giorni nello stesso mese.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, le parti hanno introdotto, in materia di gravidanza e puerperio, la possibilità per la madre e il convivente di richiedere la concessione per un periodo di 3 mesi della esenzione dal lavoro notturno (dai 3 ai 6 anni del figlio) e hanno esteso di un giorno la durata del congedo di paternità. Si segnalano, inoltre, due importanti novità che hanno ad oggetto lo strumento delle ferie solidali e la tutela a favore delle donne vittime di violenza di genere. Per quanto riguarda il primo aspetto, viene ammessa la possibilità di cedere i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore qualora questi necessitino di riposi o di ferie per poter assistere i propri familiari che versano in particolari condizioni di salute. Per potersi avvalere di tale strumento sarà necessaria una richiesta di utilizzo delle ferie solidali per un massimo di trenta giorni corredata da certificazione comprovante lo stato di

necessità. Per le donne vittime di violenza di genere, invece, è prevista la possibilità di godere di un periodo di congedo retribuito di due mesi e di esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine di un percorso di protezione. Il rinnovo introduce inoltre una nuova regolamentazione dei permessi retribuiti, che prevede dei gruppi di 4 e di 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite dal combinato disposto della legge n. 54/1977 e del decreto del Presidente della Repubblica n. 792/1985. I permessi non fruiti decadranno entro l'anno di maturazione e verranno pagati con la retribuzione di fatto, oppure se ne potrà beneficiare non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. Infine, a favore dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, è garantita la conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, che a richiesta del lavoratore potrà essere prolungata per un ulteriore periodo non superiore a 180 qualora non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, a condizione che siano esibiti i relativi certificati medici e che il periodo eccedente i 180 giorni venga considerato di "aspettativa" senza alcuna retribuzione.

Parte obbligatoria. Sul piano della parte obbligatoria, occorre segnalare che il contratto ha una durata quadriennale e sarà valido fino al 31 dicembre 2025. Si intenderà tacitamente rinnovato se almeno 6 mesi prima della scadenza non verrà presentata disdetta da almeno una delle parti contraenti. In tal caso, la parte che ha presentato la disdetta dovrà, almeno 3 mesi prima della scadenza, presentare le proposte per il rinnovo e le trattative verranno aperte almeno 2 mesi prima della scadenza del CCNL.

4. Estrazione di materiali da cave e miniere.

4.1. CCNL attività minerarie – Assorisorse (13 luglio 2022).

Parte economica. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del rinnovo verrà corrisposto, secondo quanto previsto dall'articolo 17 dell'ipotesi di accordo, un aumento dei minimi retributivi, tale per cui al 1° aprile 2019 per l'ottavo livello il minimo retributivo era

fissato a 1.601,68 euro, mentre è previsto che per il 1° gennaio 2025 possa raggiungere la soglia di 1.749,83 euro. Per il livello 1S, invece, si passerà dal 2.814,99 euro, quale minimo fissato il 1° aprile 2019, a 3.133,51 euro al primo gennaio 2025. L'aumento della retribuzione seguirà due tranche scandite in due periodi: la prima a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 1° dicembre 2023, la seconda dal 1° gennaio 2025.

Parte normativa. Nell'ambito della parte normativa si segnala una specificazione per il periodo di prova introdotta dall'articolo 10-bis che prevede la possibilità di subordinare l'assunzione al superamento di un periodo di prova di durata non superiore a 3 mesi; tuttavia, tale periodo potrà essere prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di 1°S, 1° e 2° livello. In una circostanza, poi, di ripresa industriale, in atto a seguito della crisi pandemica, le parti premono affinché venga data priorità all'occupazione e in particolare a quella giovanile. Per perseguire tale obiettivo nell'accordo viene prospettata l'introduzione di vincoli stretti nell'utilizzo degli strumenti flessibili al fine di scoraggiarne l'impiego. Al tempo stesso risultano incentivate le misure a favore della stabilizzazione del posto di lavoro. In materia di smart working l'articolo 25 viene integrato con il rinvio al Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, in attuazione della legge n. 81/2017, riferimento mirato certamente a favorire una omogeneità nella regolamentazione del lavoro agile all'interno del settore. L'articolo 45 è altresì intervenuto in materia di ambiente di lavoro, coordinando le disposizioni contrattuali con la normativa di riferimento (decreto del Presidente della Repubblica n. 128/1959, decreto legislativo n. 626/1994, decreto legislativo n. 624/1996) e con l'accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018, aggiornando quanto già previsto nella precedente formulazione del CCNL. In materia di tutela dell'ambiente, non solo lavorativo, viene inserita dalle parti firmatarie una nuova sezione rubricata "Prevenzione – Salute – Sicurezza – Ambiente", finalizzata a diffondere la cultura della prevenzione dei rischi nei luoghi

di lavoro e della compatibilità ambientale. Viene definito come nuovo obiettivo quello di implementare le attività formative e di addestramento, facilitare la corretta individuazione della figura del preposto, e predisporre delle linee guida funzionali a garantire l'effettiva attuazione di quanto previsto all'interno del decreto legislativo n. 81/2008; sollecitare l'utilizzo da parte delle aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute e Sicurezza approvati dall'Inail. Infine, come emerge dalla lettura di detta sezione, uno degli obiettivi primari è sicuramente quello di incoraggiare sempre di più la formazione, al fine di favorire e intensificare i rapporti intercorrenti nel rapporto tra azienda e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possano eventualmente compromettere la continuità aziendale. Viene poi ipotizzata la realizzazione di un quadro sinottico che contenga gli strumenti principali per i RLSA: numeri RLS, ore di permesso, ore di formazione, sito internet di supporto, tabelle ACGIH. Il rappresentante dei Lavoratori di Sito Produttivo diventerà così il soggetto chiamato a sovrintendere per parte sindacale, all'applicazione delle diverse modalità operative e di sicurezza. All'interno dell'ipotesi di rinnovo vi è poi una parte dedicata alla formazione, la quale, ai sensi dello stesso accordo, *“si conferma il principale metodo di accompagnamento e strumento che permette l'evoluzione delle competenze delle skills professionali a sostegno di una maggiore produttività e competitività del canale e allo stesso tempo permette di valorizzare e ampliare l'occupabilità dei lavoratori nel settore”*. Per realizzare tale obiettivo viene prospettata la predisposizione di nuove linee guida e moduli formativi soprattutto riguardanti i sistemi di gestione integrata salute-sicurezza-ambiente. Vengono inoltre implementate le attività formative e di addestramento, oltre all'aggiornamento stesso del modello formativo per i RLSA. In particolare, riprendendo quanto già sperimentato in precedenza dalla Commissione paritetica sulla formazione viene prospettata la necessità di un più ampio coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori per la definizione dei programmi di formazione continua, che siano anche funzionali ad una

ricollocazione dei lavoratori nei nuovi mestieri. Viene prevista l'istituzione di un libretto individuale che possa certificare tutte le tappe formative e che possa divenire parte integrante del bagaglio formativo di ogni lavoratore. Si prevede anche l'istituzione di una commissione paritetica tra azienda e rappresentanza dei lavoratori, funzionale a definire i progetti formativi. Parte della formazione sarà altresì dedicata alla conoscenza per i lavoratori delle forme di assistenza e previdenza complementari, affinché possano approfondire i vantaggi e i benefici di tali strumenti, e vi possa essere un incremento del tasso di adesione. Per farlo verranno predisposti calendari specifici che consentiranno la partecipazione dei lavoratori in tutta Italia.

Parte obbligatoria. Accanto all'introduzione della nuova sezione dedicata alla tutela dell'ambiente e alla prevenzione, ne viene altresì istituita una nuova, rubricata "Modello contrattuale" volta ad implementare al meglio la contrattazione di secondo livello al fine di favorire una partecipazione bilaterale sulla strategia delle imprese, così da poter condurre questo settore verso un'effettiva transizione, che favorisca una produzione più sostenibile, nell'ottica anche di una maggiore efficienza organizzativa e di una netta ripresa occupazionale. Per questo viene sollecitato a livello aziendale un nuovo modello di partecipazione e bilateralità più avanzata. Un elemento importante sarà sicuramente rivestito dalla necessità di un continuo confronto tra le parti, che troverà spazio anche nell'ambito degli Osservatori contrattuali, operativi anche durante il periodo di vigenza contrattuale al fine di poter rispondere alle nuove esigenze organizzative e digitali che insorgeranno nel prossimo futuro. Un'ulteriore novità che emerge dall'ipotesi di rinnovo presa in esame è l'introduzione di una Commissione paritetica composta da dodici membri totali che definirà il rinnovamento del sistema classificatorio di settore, e individuerà le nuove professionalità determinatesi nel processo produttivo. La commissione inizierà i lavori entro sei mesi dalla stipula del contratto. Nelle more dei risultati dei lavori della Commissione, il rinnovo inserisce alcuni profili professionali all'interno del sistema di

inquadramento, quali l'addetto cernita e l'addetto alla conduzione di pala al livello 8, nonché il cernitore con almeno un anno di esperienza e palista con almeno un anno di esperienza al livello 7.

5. Attività manifatturiere.

5.1. CCNL PMI moda chimica ceramica decorazione piastrelle in terzo fuoco – Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Cna Federmoda, Cna Produzione, Cna Artistico e tradizionale, Casartigiani e Claii (17 febbraio 2022). Il CCNL è frutto della confluenza, in data 7 novembre 2017, di tre CCNL sottoscritti con i sindacati dalle principali associazioni di categoria del settore artigiano (CCNL per i dipendenti dalla piccola e media industria conto proprio e conto terzi tessile, abbigliamento, occhiali, penne, spazzole, pennelli e giocattoli, CCNL per i lavoratori della piccola impresa industriale fino a 49 dipendenti dei settori chimica e accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro e CCNL per i lavoratori dipendenti dalle piccole e medie imprese di decorazione di piastrelle in terzo fuoco), e la sua struttura è pertanto caratterizzata da una parte comune e una settoriale. In considerazione di tale peculiarità, nell'esporre le novità introdotte dall'ipotesi di rinnovo, sarà adottata tale bipartizione, distinguendo la parte comune del CCNL da quella settoriale.

Disciplina comune. Per quanto riguarda la disciplina comune, importanti novità vanno a toccare la parte normativa e obbligatoria del CCNL. Quanto alla parte economica, invece, occorre guardare alle singole discipline settoriali. Nello specifico, con riferimento alla parte normativa, in merito alle tipologie contrattuali, il rinnovo recepisce la recente modifica al decreto legislativo n. 81/2015, articolo 19, comma 1, lettera *b-bis* (articolo 41 bis, decreto-legge n. 73/2021 c.d. sostegni-*bis*, convertito in legge n. 106/2021), introducendo, per il contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato, le seguenti

causali contrattuali: punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza, per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di confezionamento, di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione. Con la medesima finalità, ossia quella di promuovere e sostenere l'occupazione temporanea e accrescere la competitività aziendale, l'ipotesi di rinnovo decurta o annulla, a seconda della casistica, l'intervallo temporale nell'eventualità di successione di contratti a tempo determinato (c.d. *stop&go* previsto dall'articolo 21, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015). Per quanto riguarda la parte obbligatoria, il CCNL viene sottoscritto nell'ambito del sistema di relazioni industriali di Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai con Cgil, Cisl e Uil e, in questo senso, nel processo di razionalizzazione degli assetti contrattuali delineato dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 si inserisce nell'area contrattuale manifatturiero. Secondo il medesimo accordo interconfederale, recepito dal rinnovo contrattuale ad oggetto, il CCNL si compone di una parte comune e di una parte specifica, ha vigenza quadriennale e la decorrenza della contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza del CCNL di riferimento. Il CCNL recepisce, inoltre, l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, in materia di bilateralità, aumentando dal 1° febbraio 2022 sia la quota di contribuzione mensile alla bilateralità Ebna, sia l'importo forfettario a titolo di Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.a.r.) erogato ai lavoratori dipendenti delle imprese che non aderiscono alla bilateralità.

Disciplina specifica del settore tessili, abbigliamento, calzature. Con riferimento alla disciplina specifica del settore tessili, abbigliamento, calzature, sul piano economico è previsto che gli aumenti dei minimi contrattuali verranno erogati in tre tranches, rispettivamente nei mesi di marzo, luglio e dicembre 2022. Le tabelle retributive

complete, al momento della firma, dovevano ancora sottoscritte dalle parti firmatarie, tuttavia nel testo del rinnovo è stato indicato un aumento complessivo pari a 80 euro, distribuito metà con le prime due tranches e metà con l'aumento di dicembre. Parte comune al settore tessili, abbigliamento, calzature e al settore chimica gomma vetro riguarda l'erogazione di un importo forfettario, a titolo di *una tantum*, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2019 – 28 febbraio 2022). L'*una tantum* sarà riconosciuta ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del rinnovo (17 febbraio 2022) ed è pari ad euro 200 suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza, per un importo di pari quantità erogato rispettivamente ad aprile e a novembre 2022. Agli apprendisti in forza al 17 febbraio 2022 l'*una tantum* sarà erogata nella misura del 70% con le stesse decorrenze. L'*una tantum* sarà ridotta proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti. L'importo è omnicomprensivo per cui è stato quantificato già considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi, restando escluso dalla base di calcolo del t.f.r. Da citare che gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni dell'*una tantum* e pertanto dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza. Tali valori economici cesseranno di essere corrisposti con la prima tranche di aumento dei minimi contrattuali e quindi con la retribuzione di marzo 2022. Ad interessare la parte normativa del CCNL e quindi tutte le novità relative alla disciplina collettiva che incide sul rapporto di lavoro, vi sono invece le novità relative alla classificazione del personale, dato che è previsto il passaggio automatico nel caso di lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono esperienza di lavoro inquadrabili nel primo livello per un massimo di dodici mesi, ovvero diciotto per le assunzioni a tempo indeterminato. In merito alle tipologie contrattuali, oltre alla

modifica del contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato, già menzionata, occorre citare il lavoro a tempo parziale: il CCNL incentiva l'accoglimento da parte delle aziende delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, entro il limite complessivo del 9%, al verificarsi di determinate situazioni, quali la salute e la formazione del lavoratore, nonché il lavoro di cura a favore di familiari. In termini di conciliazione vita lavoro, è modificata anche la disciplina dei permessi non retribuiti per malattia del figlio da 3 a 12 anni, per cui il lavoratore può richiederne per un massimo di 8 giorni, comprensivi di quelli eventualmente previsti dalla legge. È, inoltre, prevista la possibilità di fruire, previo preavviso di due giorni, del congedo parentale ad ore, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello di inizio del congedo. Inoltre, il limite massimo annuale per i regimi di flessibilità di orario è di 104 ore annue, elevabili, con accordo sindacale, fino a 112 ore annue complessive. Muta anche la disciplina della malattia e infortunio non sul lavoro, dove, a seconda dello specifico settore, varia il periodo di conservazione del posto. Nella parte obbligatoria, le parti firmatarie, vincolandosi reciprocamente, prendono posizione sul dumping contrattuale, da un lato valorizzando le Politiche per lo sviluppo del settore moda (dumping economico e sociale, educazione alla legalità, tutele per la salute e sicurezza, sviluppo sostenibile ed economia circolare), nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Nazionale della Piccola e Media Industria Tessile Abbigliamento. Dall'altro, anche in ossequio alle previsioni interconfederali sulla rappresentanza, il rinnovo invita le aziende committenti lavorazioni a terzi e/o appalti ad inserire nel contratto di committenza una clausola richiedente alle imprese esecutrici l'impegno di applicazione del CCNL di pertinenza sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Disciplina specifica del settore chimica gomma vetro. Con riferimento alla disciplina specifica del settore chimica gomma vetro, tre sono le novità meritevoli di nota sul piano economico: l'aumento dei

minimi, l'erogazione di una somma a titolo di *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale e la diaria di trasferta. Per quanto attiene alle tabelle retributive, sono previste nel 2022 quattro tranches di aumento rispettivamente a marzo, luglio, settembre e dicembre. L'aumento andrà riparametrato sui diversi livelli di inquadramento ed è complessivamente pari ad euro 95 per il settore chimica, euro 83 per il settore plastica e gomma ed euro 80 per i settori abrasivi, ceramica e vetro. Le parti si sono impegnate a incontrarsi per sottoscrivere le tabelle retributive complete per tutti i livelli di inquadramento. Infine, specificatamente per il settore coibenti, è introdotto l'aumento della diaria per la trasferta, che dal 1° aprile 2022 è fissata in euro 35,00 con esclusione del pernottamento, il quale rientra nel rimborso spese qualora necessario. Sul piano normativo, al fine di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, varia la disciplina dei permessi non retribuiti, sia in caso di malattia del figlio, come è per il settore del tessile, sia in caso di figli a carico di età inferiore a 6 anni e minori di cui si sia assunta la tutela. Come per il settore del tessile, è prevista la possibilità di fruire del congedo parentale ad ore. Per lo specifico settore della plastica e gomma è inoltre modificata la classificazione del personale, con l'estensione dell'automatismo di carriera dal 1° al 2° livello a tutti i lavoratori dopo 18 mesi di effettivo svolgimento delle mansioni previste dal primo livello. In merito alla parte obbligatoria, le parti si impegnano a dare avvio, entro il 30 giugno 2022 e fino al 30 dicembre 2022, ad una Commissione paritetica per la revisione e l'unificazione degli inquadramenti contrattuali attualmente previsti; revisione che dovrà essere completata entro il termine di decadenza del CCNL.

Disciplina specifica del settore decorazione piastrelle in terzo fuoco. Infine, con riferimento allo specifico settore decorazione piastrelle in terzo fuoco, sul piano economico l'*una tantum* è quantificata in euro 180,00 ed è suddivisa in due rate di pari importo, erogate con la retribuzione di aprile 2022 e di novembre 2022. L'incremento retributivo, da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento,

è complessivamente pari ad euro 70, erogato in tre tranches, rispettivamente con la retribuzione dei mesi di marzo, luglio e dicembre dell'anno in corso. L'unica modifica in merito alla parte normativa riguarda l'individuazione delle causali contrattuali previste, in aggiunta a quelle legali, per il ricorso al lavoro a tempo determinato e in somministrazione, già esposte nella parte comune. Non vi è invece alcuna annotazione degna di nota per quanto attiene la parte obbligatoria del CCNL, ad eccezione di quanto già menzionato nella parte comune.

5.2. CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte – Federbeton (15 marzo 2022). *Parte economica.* Per quanto concerne il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede l'incremento a regime dei minimi tabellari a 119,00 euro lordi mensili, scaglionato in tre tranches (ottobre 2022, dicembre 2023 e dicembre 2024). Gli aumenti in questione, tuttavia, comprendono – con riferimento agli anni 2019, 2020 e 2021 – il recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella poi riportata a consuntivo, senza altre verifiche. Inoltre, l'accordo prevede l'aumento dell'identità di turno diurno di un punto percentuale, e una maggiorazione anche per il periodo di genitorialità e per i giorni di permesso per lo studio. In aggiunta, si prevedono un aumento di 2 euro del contributo aziendale per il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Altea a partire dal 2024 e un aumento complessivo dello 0,30% del contributo aziendale per il Fondo di previdenza complementare Concreto, suddiviso su tre tranches dello 0,10% nel corso dell'arco di vigenza del rinnovo. Infine, la bozza di accordo comprende un'indennità sostitutiva per la mensa pari a 1,50 euro per ogni giorno di presenza, usufruibile dagli addetti che per alcune ragioni (di salute o di servizio) non possano beneficiare della stessa.

Parte normativa. Per quanto riguarda le novità sul piano normativo, il testo di rinnovo provvede a ridefinire la disciplina dei congedi, apportando numerose modifiche in materia. In primo luogo, si

provvede ad aumentare il numero dei lavoratori che possono avvalersi contemporaneamente dei congedi per la formazione (in aziende da 50 a 100 addetti da uno si passa a due persone; da 101 a 150 addetti da 2 a 3 persone; superiore a 150 addetti fino a 5 persone); in particolare, l'addetto con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa impresa può domandare un congedo per fini formativi, non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per una durata massima di undici mesi. Per le lavoratrici vittime di violenza, poi, è previsto un ulteriore periodo retribuito, in aggiunta rispetto a quello previsto dalla legge, di sei mesi. In aggiunta, per i "monogenitori" l'accordo contempla due mesi addizionali di retribuzione, da usufruire entro gli 8 anni di età del figlio. Infine, al lavoratore padre, per la nascita o adozione del figlio, vengono concessi 10 giorni di congedo obbligatorio e un giorno di astensione facoltativa in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria riconosciuto alla madre. In ogni caso, il congedo va usufruito entro i primi 5 mesi dalla data di nascita o, in caso di adozione, dall'ingresso in famiglia del figlio. Lasciando la disciplina dei congedi, invece, è da notare che, per quanto concerne le ipotesi di malattia, agli addetti non in prova è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 14 mesi, sopraggiunti anche mediante più periodi di assenza. Inoltre, le assenze dovute a terapie "salvavita" non verranno computate per un intervallo complessivo di 21 mesi; i lavoratori sottoposti a emodialisi, colpiti da neoplasie o da malattie cardiocircolatorie potranno usufruire, successivamente al periodo di comporta, di un'aspettativa non retribuita fino a 24 mesi: la stessa, a ogni modo, non va computata ai fini dell'anzianità di servizio. Con riferimento invece all'istruzione e formazione dei lavoratori, risultano aumentati i giorni di permesso per motivi di studio: 2 giorni per sostenere gli esami e 4 per la discussione della tesi. Con il presente accordo viene, poi, disciplinato il lavoro agile: le parti lo identificano come "*ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta dal telelavoro*". Oltre a recepire integralmente il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto tra

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in data 7 dicembre 2021, le parti affidano il monitoraggio dell'evoluzione normativa dell'istituto e sua della corretta applicazione nelle aziende nel campo di applicazione del contratto ad un apposito Gruppo di lavoro paritetico, formato da rappresentanti delle parti firmatarie dello stesso CCNL.

Parte obbligatoria. In merito alla parte obbligatoria del rinnovo, le parti individuano come obiettivo comune la proposizione di azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori di pertinenza del CCNL. A tal proposito, le parti si impegnano ad attivare, entro quattro mesi dalla stipula dell'accordo, un Gruppo di studio paritetico, composto da tre rappresentanti datoriali e da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il quale dovrà realizzare un'analisi utile a adottare successivamente azioni idonee per lo sviluppo dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità, a partire da quelle di genere. Inoltre, le parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione in tutte le aziende che applicano il CCNL in questione dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, in attuazione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007. Si conviene, inoltre, di affidare ad un "Gruppo di lavoro sull'inquadramento", composto da tre rappresentanti di Federbeton e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, l'analisi in sede tecnica dell'inquadramento professionale dei settori concernenti il contratto collettivo in oggetto. Infine, si concorda che il Gruppo di lavoro sulla bilateralità, costituito da sei rappresentanti di Federbeton e sei delle Organizzazioni sindacali, avrà nuove competenze, tra le quali, ad esempio, rientrano la situazione economico-sociale dei settori nel campo di applicazione del CCNL con riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid-19 e la transizione ecologica quale fattore abilitante per alimentare la ripartenza economica del Paese e causa di nuove opportunità di occupazione per il settore dell'edilizia.

5.3. CCNL legno lapidei artigiani - Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, CNA Produzione, CNA Costruzioni, Casartigiani, Claii (3 maggio 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le parti sociali convengono sugli aumenti retributivi, da erogarsi in due tranches, la prima nel mese di maggio 2022 e la seconda a settembre 2022. I minimi tabellari, il cui ultimo aumento risale a giugno 2018, verranno complessivamente aumentati di 75,00 euro per le aziende artigiane del settore legno, arredamento e mobili, di 79,00 euro per le aziende artigiane del settore lapidei, escavazione e marmo e rispettivamente di 76,00 euro e 80,00 euro per le aziende non artigiane dei medesimi settori. Le Parti Sociali hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati su un livello e viene fatta salva la notifica delle tabelle retributive, con la riparametrazione per ciascun livello contrattuale, non appena le Parti si incontreranno per la loro sottoscrizione. La seconda novità che interessa la retribuzione diretta è l'erogazione dell'*una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale: a ristoro dell'arco temporale intercorrente tra la scadenza del precedente rinnovo contrattuale e il mese di erogazione della prima tranche di aumenti retributivi (1° gennaio 2019 – 30 aprile 2022), esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, si prevede la corresponsione di un importo forfettario a titolo di *una tantum* pari ad euro 150,00, da suddividersi in due tranches di pari importo, con le scadenze indicate nell'accordo di rinnovo. Al singolo lavoratore saranno riconosciute tante quote mensili, o frazioni, quanti sono i mesi di durata del suo rapporto di lavoro nel periodo di carenza. Specifiche modalità di calcolo sono poi individuate per i lavoratori con contratto di apprendistato e per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time o sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti: per la prima tipologia l'*una tantum* sarà erogata nella misura del 70%, nei rimanenti casi, invece, sarà proporzionalmente ridotta. L'importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi

comprensivo degli stessi, mentre è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. Nell'eventualità in cui, durante il periodo di carenza contrattuale, siano stati riconosciuti degli importi a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, questi cesseranno di essere corrisposti con la retribuzione di maggio 2022 e andranno considerati a tutti gli effetti come anticipazioni dell'*una tantum*; pertanto, dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza. Occorre infine segnalare l'introduzione, nel trattamento economico in caso di malattia in presenza di gravi patologie oncologiche degenerative e richiedenti terapia salvavita, un aumento al 50% dell'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto, nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni. A tali lavoratori, proprio in ragione della loro situazione di fragilità, è infatti riconosciuta una disciplina di miglior favore in caso di malattia, sia in merito al trattamento economico, che al diritto alla conservazione del posto, per cui la parte comune ad entrambi i settori del CCNL già prevedeva il prolungamento del periodo di comporto di ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Parte normativa. Ad interessare la parte normativa del rinnovo, si segnala l'ampliamento della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, recentemente interessato da intervento normativo. Per quanto attiene a tale contratto, si può osservare l'allineamento con la disciplina legale ad oggi vigente: come già avvenuto per la totalità dei CCNL recentemente rinnovati e in applicazione della delega prevista dall'articolo 41 bis, decreto-legge n. 73/2021, convertito in legge n. 26/2021, vi è la previsione, alternativamente alle causali legali, di causali contrattuali e quindi l'individuazione di specifiche esigenze, peculiari ai settori, che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine, fatte salve le attività stagionali. Le causali contrattuali permettono di apporre un termine al contratto superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 e può essere apposto fino al 30 settembre 2022 (salvo successive modifiche o integrazioni alla disciplina legale) per le seguenti fattispecie: punte di più intensa attività

derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, di dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari. L'intesa di rinnovo del CCNL recepisce, inoltre, il rinvio a favore della contrattazione collettiva previsto dall'articolo 21, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015, individuando le fattispecie al cui realizzarsi è possibile ricorrere al lavoro stagionale. Le Parti Sociali concordano infatti che siano stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività. Le causali che sono individuate come rispondenti ai criteri indicati sono prettamente attinenti alle particolarità dei settori rientranti nel campo di applicazione del CCNL: fabbricazione e installazione di tende, zanzariere e ogni altra schermatura solare; lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura; fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante; fabbricazione elementi di arredo ligneo per esterno o giardino. Nell'arco dello stesso ciclo stagionale, la durata complessiva massima è di 5 mesi per ogni singola azienda, comprese eventuali proroghe e rinnovi. Al fine di avere contezza del ricorso alla tipologia contrattuale oggetto di rinnovo, le aziende dovranno comunicare all'osservatorio, entro la fine di ogni anno e a soli fini statistici, i contratti stagionali attivati e le professionalità utilizzate, per le ipotesi diverse da quelle previste dalla legge. In materia di congedi, viene recepita la disciplina legale prevista dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80/2015 per le donne vittime di violenza: esse hanno diritto ad un congedo retribuito non

superiore a 3 mesi, fruibile, con un preavviso non inferiore a 5 giorni (dove invece per la legge è pari a 7 giorni), anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni. Come condizione di miglior favore, il CCNL estende il congedo ad ulteriori 2 mesi di aspettativa non retribuita. Indipendentemente dalla fruizione del congedo, la lavoratrice avrà poi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Sempre con riferimento alla disciplina dei congedi, il CCNL esplicita che il congedo di maternità obbligatorio è utile ai fini del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto stesso e il congedo di paternità, obbligatorio e facoltativo, è recepito come disciplinato dalle disposizioni normative vigenti e successive modifiche e integrazioni.

Parte obbligatoria. Con riferimento alla parte obbligatoria, occorre innanzitutto segnalare che il 17 dicembre 2021 è stato sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Claii con Cgil, Cisl e Uil un accordo interconfederale inerente il sistema della bilateralità nell'artigianato con decorrenza dal 1° gennaio 2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria: in questo senso, l'accordo di rinnovo dei settori legno e lapidei recepisce l'accordo interconfederale, con la conseguenza che, dal mese di maggio 2022, la quota di contribuzione per le imprese aderenti al sistema di bilateralità è aumentata ad euro 11,65 e l'elemento aggiuntivo della retribuzione per le imprese non aderenti e che non versano il relativo contributo ad euro 30,00, per 13 mensilità. Inoltre, viene richiamato l'accordo interconfederale del 26 novembre 2020, attuativo dell'accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016, che razionalizza gli assetti contrattuali e propone, in un'ottica di copertura contrattuale, di ampliare il campo di applicazione dei CCNL artigiani, così come avvenuto per il settore della concia. Anche le parti individuano in Fondartigianato, costituito da Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii con Cgil, Cisl, Uil, il fondo interprofessionale per la formazione

continua riconosciuto per l'espletamento delle attività legate alla formazione continua.

5.4. CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani – Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Cna Federmoda, Cna Produzione, Cna Artistico e tradizionale, Cna Servizi alla comunità, Casartigiani, Claii (4 maggio 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le parti sociali convengono sugli aumenti retributivi, da erogarsi in due tranches, rispettivamente con le retribuzioni di ottobre e dicembre 2022. I minimi tabellari, fermi a giugno 2019, saranno complessivamente aumentati di 66 euro nel settore abbigliamento, 65,05 euro nel settore tessile calzaturiero, 65,27 euro nel settore lavorazioni a mano e su misura, 65,67 euro nel settore pulitintolavanderie e 66,64 euro nel settore occhialeria, mentre per l'area chimica ceramica di 70,09 euro nel settore chimica plastica vetro e 66,26 euro nel settore ceramica terracotta gres e decorazione piastrelle. Le parti sociali hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati su un livello ed è stata fatta salva la notifica delle tabelle retributive, con la riparametrazione per ciascun livello contrattuale, non appena le Parti si incontreranno per la loro sottoscrizione. La seconda novità che interessa la retribuzione diretta è l'erogazione dell'*una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale: a ristoro dell'arco temporale intercorrente tra la scadenza del precedente rinnovo contrattuale e il mese di erogazione della prima tranche di aumenti retributivi (1° gennaio 2019 – 31 settembre 2022), esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, si prevede la corresponsione di un importo forfettario a titolo di *una tantum* pari ad euro 150,00, da suddividersi in due tranches di pari importo, con la scadenza indicata nell'accordo di rinnovo. Al singolo lavoratore saranno riconosciute tante quote mensili, o frazioni, quanti sono i mesi di durata del suo rapporto di lavoro nel periodo di carenza. Specifiche modalità di calcolo sono poi individuate per i lavoratori

con contratto di apprendistato e per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time o sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti: per la prima tipologia l'*una tantum* sarà erogata nella misura del 70%, nei rimanenti casi, invece, sarà proporzionalmente ridotta. L'importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi, mentre è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. Nell'eventualità in cui, durante il periodo di carenza contrattuale, siano stati riconosciuti degli importi a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, questi cesseranno di essere corrisposti con la retribuzione di maggio 2022 e andranno considerati a tutti gli effetti come anticipazioni dell'*una tantum*; pertanto, dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza.

Parte normativa. Ad interessare la parte normativa, si segnala innanzitutto l'ampliamento della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, recentemente interessato da intervento normativo. In questi termini, si può osservare l'allineamento con la disciplina legale ad oggi vigente: come già avvenuto per la totalità dei CCNL recentemente rinnovati e in applicazione della delega prevista dall'articolo 41-*bis*, decreto-legge n. 73/2021, convertito in legge n. 26/2021, vi è la previsione, alternativamente alle causali legali, di causali contrattuali e quindi l'individuazione di specifiche esigenze, peculiari ai settori, che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine, fatte salve le attività stagionali. Le causali contrattuali permettono di apporre un termine al contratto superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 e può essere apposto fino al 30 settembre 2022 (salvo successive modifiche o integrazioni alla disciplina legale) per le seguenti fattispecie: punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, di dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; esigenze di collocazione nel

mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari. Per quanto riguarda il lavoro stagionale, questo viene menzionato all'interno dei limiti quantitativi per il ricorso al lavoro a termine: sono infatti individuate alcune ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità e, per questo, escluse da limiti quantitativi, pur legate ad una durata massima di 5 mesi, nell'arco di 12. Quanto alla disciplina dell'apprendistato, questo è definito dalle parti come un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri; il recente rinnovo recepisce il decreto legislativo n. 81/2015 nel comma in cui legittima la trasformazione in apprendistato professionalizzante del contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica e diploma professionale, con esclusione del periodo di prova e riduzione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante fino ad un massimo di 12 mesi, con riferimento alla durata del precedente rapporto di apprendistato. Al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, in caso di mantenimento in servizio, anche il periodo di apprendistato di primo livello sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Parte obbligatoria. Con riferimento alla parte obbligatoria, viene richiamato l'accordo interconfederale del 26 novembre 2020, attuativo dell'accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016, che razionalizza gli assetti contrattuali e propone, in un'ottica di copertura contrattuale, di ampliare il campo di applicazione dei CCNL artigiani, così come avvenuto per il settore della concia. Inoltre, a vincolare le Parti firmatarie del CCNL, Confartigianato Moda, Cna Federmoda, Casartigiani e Clai con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, vi è l'impegno, delegato all'Osservatorio Nazionale, verso l'individuazione di soluzioni per la valorizzazione del settore moda.

5.5. CCNL laterizi e manufatti cementizi - Confindustria ceramica Raggruppamento laterizi, Assobeton (31 maggio 2022). *Parte economica.* L'articolo 21, rubricato "Aumenti contrattuali e minimi mensili", prevede un incremento dei minimi tabellari contrattuali (TEM), per la cui definizione le parti hanno tenuto di conto degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati. Vengono altresì confermati il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore. Prendendo come campione di riferimento la categoria C si vede che l'incremento mensile sarà per la prima tranche (prevista dal 1° luglio 2022) di 40 euro, per la seconda tranche (prevista dal 1° ottobre 2023) di 25 euro e per la terza tranche (prevista dal 1° febbraio 2025) di 35 euro. Viene precisato poi che "gli aumenti del TEC sono pari agli aumenti del TEM, come sopra definito, più i costi contrattuali con particolare riferimento agli art. 55 (previdenza complementare) e 55bis (assistenza sanitaria integrativa)". Le innovazioni all'interno della parte economica sono corredate altresì da previsioni che incidono sul piano dell'assistenza sanitaria integrativa. L'articolo 55 bis conferma, infatti, l'adesione già decretata a partire dal 1° novembre 2016 al Fondo di assistenza sanitaria fondo Altea, e riconvalida la quota minima di 3 euro mensili da parte del lavoratore. Le Parti, fermo restando la quota minima di 3 euro mensili da parte del lavoratore, hanno comunque rinviato alla contrattazione di secondo livello la possibilità di integrare prestazioni di welfare messe a disposizione dai piani del Fondo Altea. A partire dalla retribuzione del mese di gennaio 2025 l'accordo di rinnovo prevede però che la contribuzione da parte dell'azienda passerà da 6 a 7 euro mensili, fermo restando il contributo di 3 euro da parte del lavoratore iscritto.

Parte normativa. All'interno della parte normativa dell'ipotesi di rinnovo emerge in primo luogo l'intenzione di regolamentare in modo specifico il contratto a termine e di somministrazione e di ripristinare la disposizione normativa dedicata al lavoro agile. Con riferimento al primo punto, l'articolo 13 ricostruisce la disciplina in vigore per il contratto a termine alla luce anche delle recenti

novità normative, ed in particolare sottolinea come con la legge n. 106/2021 risulti concessa la possibilità di apporre un termine alla durata del contratto di lavoro – superiore a dodici mesi ma comunque non eccedente ventiquattro mesi – per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione. Viene, altresì specificato, che qualora venga fatto ricorso a tale ulteriore causale, l'azienda dovrà darne comunicazione alla RSU presente in azienda indicandone i mesi utilizzati in eccedenza rispetto al termine dei 12 mesi. Con riferimento, invece, al lavoro agile, all'articolo 14, le parti chiariscono la condivisione dell'applicazione del “Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”, sottoscritto dalle principali organizzazioni datoriali e sindacali presso il Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021, e predispongono, in aggiunta, un'attività di monitoraggio congiunta sia dell'evoluzione della normativa che della sua corretta applicazione nelle aziende dei Settori per i quali trova applicazione il presente contratto. Per quanto riguarda l'ambito della tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, l'articolo 31 specifica che il DVR potrà essere consultato all'interno dell'azienda solo dal Responsabile dei lavoratori per la sicurezza in formato elettronico. Viene altresì istituita la giornata mondiale della sicurezza, in attuazione di quanto già previsto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, durante la quale verranno promosse attività di formazione e informazione volte alla sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul tema della sicurezza sul posto di lavoro. L'articolo 33 riporta, altresì, la disciplina e l'iter da seguire nelle ipotesi di malattia o infortunio sul lavoro e indica le fasce orarie durante le quali potrebbe essere effettuata una visita di controllo della permanenza domiciliare del soggetto (ore 10.00-12:00 e 17:00-19:00). Viene aggiunto che qualora si tratti di assenze debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate che richiedano il ricorso a terapie salvavita (intensive, oncologiche o di emodialisi) *“non verranno computate ai fini dei termini di cui sopra per ulteriori 6 mesi e pertanto per un periodo complessivo di 20 mesi di calendario raggiunti anche con più periodi di*

assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti? Nella precedente formulazione, invece, si prevedeva, per i lavoratori che rientrassero nella fattispecie descritta, il prolungamento del periodo di compporto fino ad un massimo di 12 mesi e non la non computabilità dello stesso. Tra gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, si ricordano invece i congedi, che trovano la loro disciplina nell'articolo 35-bis, e che sono innovati dall'introduzione dei congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza. Si tratta di una misura di sospensione dell'attività lavorativa per un massimo di tre mesi, fruibili anche a giorni o ore, e utilizzabile durante un arco temporale di tre anni. Le destinatarie sono soltanto le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, alle quali viene inoltre riconosciuta la possibilità di astenersi dal lavoro per ulteriori tre mesi, fruibili secondo le stesse modalità sopra citate, per motivi connessi al percorso di protezione, qualora però non vi siano problematiche di natura tecnico-organizzativa che vi si oppongano. Infine, viene loro concesso il diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e vengono previste alcune agevolazioni nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o modalità di svolgimento della prestazione lavorativa o nel trasferimento presso un'altra sede aziendale se da loro richiesto. Le aziende potranno, inoltre, organizzare campagne di sensibilizzazione e/o informazione sui temi afferenti alla prevenzione alla violenza sulle donne e alle molestie nei luoghi di lavoro. L'articolo 35 ter, invece, con riferimento alla maternità obbligatoria introduce la novità che l'integrazione conto azienda venga erogata fino al raggiungimento del 100% della retribuzione ordinaria. In merito, poi, a multe o sospensioni, viene inserita una nuova causale dall'articolo 52, ovvero il lavoratore potrà essere multato o sospeso anche quando *“utilizzi nei confronti dei colleghi di lavoro un linguaggio volgare e/o epiteti sessisti ed ogni altra forma di manifestazione simile connessa a razza e/o religione, o si renda colpevole di molestie sessuali”*.

Parte obbligatoria. Analizzando la parte obbligatoria dell'ipotesi di rinnovo del CCNL laterizi si osserva in primo luogo la costituzione di un apposito "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" che dovrà presentare entro il 30 settembre 2025, data che segna il termine di vigenza del presente contratto, un progetto riguardante la costituzione del "Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione" (CBMC), in sostituzione del preesistente "Osservatorio dei Settori Laterizi e Manufatti Cementizi". Il gruppo di lavoro, costituito da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti della parte datoriale, equamente divisi tra Confindustria Ceramica e Assobeton, dovrà predisporre un progetto volto a regolamentare tutti gli aspetti connessi e propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale, in particolare l'individuazione delle materie ad esso attribuite: tra esse, l'accordo di rinnovo elenca a titolo esemplificativo la regolazione del mercato del lavoro, la contrattazione di secondo livello, appalti e internazionalizzazioni. Un'altra importante iniziativa indicata all'interno della parte obbligatoria del CCNL è quella dell'applicazione dei principi contenuti nel Protocollo di legalità del 22 gennaio 2014 tra Ministero degli interni e Confindustria, e altresì la scelta di affidare al nuovo comitato la valutazione e la predisposizione di azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori in cui si applica il seguente contratto collettivo. In ultimo, viene introdotto un effettivo richiamo all'"Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in attuazione dell'Accordo delle Parti Sociali europee del 26 aprile 2007.

5.6. CCNL industria chimica-farmaceutica - Federchimica, Farindustria (13 giugno 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica del rinnovo, le parti hanno concordato un aumento nel Trattamento Economico Minimo di 204 euro (per la categoria D1) in relazione ai 36 mesi di vigenza contrattuale. Esso sarà corrisposto in cinque tranches: 50 euro dal 1°

luglio 2022, 30 euro dal 1° gennaio 2023, 36 euro dal 1° luglio 2023, 68 euro dal 1° gennaio 2024 e 20 euro dal 1° giugno 2025. In particolare, come da previsioni contrattuali, si è provveduto *in primis* ad un riallineamento complessivo del TEM alla luce dello scostamento inflattivo verificato nel 2019/2021 e al netto degli adeguamenti già realizzati con l'accordo dell'11 giugno 2021, che ha comportato di fatto l'assorbimento della tranche contrattuale prevista a giugno 2022. A partire dal riallineamento del TEM, il primo aumento dei minimi contrattuali sarà riconosciuto a luglio 2022 con un incremento del TEM pari a 50 euro, di cui 18 euro di incremento e 32 euro spostati dall'importo già riconosciuto con EDR (che dal 1° luglio ammonterà a 23 euro e non più a 55 euro) a TEM. Le parti, con il presente rinnovo, hanno confermato il proprio supporto al meccanismo di bilanciamento e compensazione degli scostamenti inflattivi mediante l'utilizzo dell'EDR – il cui importo riconosciuto non ha riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge – in funzione di ammortizzatore. Accanto a tali previsioni, l'intesa ha fissato un'Entità Puntuale Settoriale di base (parametro 100, livello F) pari a 17,74 euro, valorizzando in essa l'aliquota mensile al fondo negoziale di previdenza complementare Fonchim e aprendo ad un prossimo rinnovo che inserirà il welfare contrattuale nel computo del salario e dei relativi aumenti. Sempre nell'ottica di valorizzare i fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa di settore, le Parti hanno convenuto di attivare “*un meccanismo di accesso al Sistema welfare per i lavoratori non iscritti*” con il supporto di Fonchim e Faschim (il fondo sanitario di riferimento), al fine di consentire a tutti di verificare i vantaggi offerti dai fondi settoriali, acquisire informazioni dettagliate sul loro funzionamento, anche tramite sistemi elettronici di simulazione, e avere contatti diretti con esperti.

Parte normativa. Il rinnovo interviene su diversi aspetti legati alla parte normativa. Anzitutto, per quanto riguarda la disciplina dell'orario di lavoro, le parti hanno concordato all'articolo 8 punto 7) l'obbligo per i lavoratori di effettuare prestazioni lavorative in regime di reperibilità per le attività e con le modalità concordate a

livello aziendale, confermando quindi la contrattazione di secondo livello quale cardine della disciplina della reperibilità. Sulle maggiorazioni, invece, l'intesa puntualizza come esse si applichino all'effettiva prestazione di lavoro svolta in giornata domenicale e nei giorni considerati festivi. In tema di malattia e infortunio, l'accordo abbassa a 14 giorni il tempo in cui ricomincerà il trattamento economico previsto dal contratto collettivo in caso di ricovero ospedaliero. Rilevante anche l'intervento sul tema della formazione, che risulta strategico anche alla luce delle Linee Guida sulla Trasformazione Digitale: le Parti, infatti, hanno previsto che, in caso di realizzazione di percorsi formativi definiti in accordi aziendali in cui si utilizzeranno 1,5 giornate di riposo, le imprese concorreranno in modo paritetico con ulteriori 2,5 giornate, e quindi con una giornata in più rispetto al CCNL in scadenza. Per quanto riguarda le previsioni normative nelle diverse linee guida presenti nel contratto collettivo, il rinnovo interviene per consentire intese modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL nei casi di accorpamenti di aziende o rami di azienda che applicano CCNL diversi da quello chimico-farmaceutico, al fine di consentire una graduale armonizzazione nei trattamenti economici e normativi. Non solo: nelle linee guida sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello, le Parti hanno inserito un'apposita previsione dedicata al lavoro part-time per lavoratori con familiari a carico portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 al fine di conciliare vita lavorativa e personale. Infine, nell'articolo 58 – dedicato alla “Responsabilità sociale dell'impresa” – l'accordo aggiunge un terzo punto dedicato all'inclusione sociale e alla parità di genere in cui le Parti *“condividono l'opportunità di valorizzare le previsioni contrattuali e agevolare la diffusione, a livello aziendale, di scelte funzionali al raggiungimento di tale obiettivo”*. Nello specifico, la nuova previsione ricorda alcune linee d'azione già indicate dal contratto collettivo per favorire inclusione sociale e parità di genere: ricercare soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili o femminili, realizzare indagini conoscitive finalizzate a valutare

possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior, affidare alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo (piuttosto che la convivenza o il ricambio generazionale), agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo, favorire l'interscambio generazionale e contrastare forme di discriminazione.

Parte obbligatoria. La parte più corposa del rinnovo riguarda senza dubbio la parte obbligatoria, che esalta il ruolo delle solide relazioni industriali del sistema chimico-farmaceutico e che, nella presente intesa, focalizza ancora di più lo sguardo sulle prossime sfide del mondo del lavoro. Anzitutto, le parti hanno inteso rafforzare il ruolo dell'Osservatorio Nazionale – quale strumento espressivo di un metodo partecipativo settoriale improntato sul dialogo continuo – istituendo una nuova Sezione dedicata alla Trasformazione Digitale e una incentrata su inclusione sociale e parità di genere. Inoltre, il rinnovo affida all'Osservatorio alcune tematiche sulle quali concentrare l'attenzione durante la vigenza contrattuale: verifica e analisi della diffusione degli Osservatori Aziendali e dei Comitati per lo scenario economico aziendale, analisi dei dati occupazionali di settore e delle tipologie contrattuali, verifica su competenze e profili professionali e analisi dei fabbisogni formativi (mediante l'attivazione di un meccanismo di raccolta delle competenze specifiche certificate in seno all'OBCF), raccolta di quanto realizzato a livello aziendale sui temi dell'organizzazione del lavoro e dell'inclusione sociale e/o parità di genere, indagini sulle forme di previdenza complementare e sanità integrativa e valutazione circa quanto realizzato ad oggi nel settore sui temi legati a sicurezza, salute e ambiente. L'accordo interviene anche sull'Osservatorio Farmaceutico, specificando la necessità di un confronto approfondito sulle trasformazioni in atto nel mondo del farmaco e definendo apposite sezioni tematiche da affrontare in incontri almeno semestrali. Ampio spazio viene poi dedicato all'inserimento – in via sperimentale e per la vigenza contrattuale – di una Parte V del CCNL dedicata alle

Linee Guida sulla Trasformazione Digitale che saranno “utili ad agevolare e accompagnare il cambiamento nelle imprese e a gestire gli impatti della trasformazione digitale sul lavoro, sulle relazioni industriali e su sicurezza, salute e ambiente”. Fin dalle premesse, le Parti pongono l’accento su tre innovazioni organizzative da affrontare: lavoro da remoto, automazione industriale e *big data analysis*. Le linee guida si snodano quindi intorno agli impatti della trasformazione digitale a partire dalla sezione sul lavoro, nella quale trova ampio spazio il binomio innovazione-formazione quale chiave per affrontare il cambiamento in atto, pur sempre a partire da un modello partecipativo e di coinvolgimento tipico delle relazioni industriali settoriali. A partire da tali considerazioni, le Parti suddividono gli impatti della trasformazione digitale sul lavoro in quattro aree: organizzazione del lavoro, competenze e formazione, occupazione e occupabilità e coinvolgimento e partecipazione, i cui contenuti saranno delle linee guida per realizzazione di sperimentazioni e accordi a livello aziendale. Tra i punti più significativi rispetto alle prime due aree troviamo la promozione di modalità flessibili della prestazione, l’introduzione di strumenti per “*sostenere una prestazione sempre più orientata al risultato*”, la realizzazione di piani formativi per sviluppare la cultura digitale su tutta la popolazione aziendale, l’individuazione di nuove figure professionali con competenze correlate e nuovi modelli organizzativi, la possibile introduzione nei premi di partecipazione di obiettivi di miglioramento connessi alla transizione digitale. Per quanto riguarda occupazione e occupabilità e coinvolgimento e partecipazione, invece, rilevano i temi della formazione continua e della condivisione di percorsi e risultati tra le parti aziendali: in quest’ottica le parti si impegnano a promuovere rapporti con le Istituzioni formative (ITS, Università), sostenere la formazione nei confronti dei dipendenti senior da parte di dipendenti più giovani già in possesso di una cultura digitale, prevedere la partecipazione alle normali attività di vita aziendale per i lavoratori a distanza, agevolare il confronto preventivo e l’innovazione sui processi d’innovazione e realizzare moduli formativi congiunti rivolti

agli attori sociali per promuovere una consapevolezza diffusa dei fenomeni in atto. Guardando all'impatto della trasformazione digitale sulle relazioni industriali, le Parti riconoscono l'importanza degli strumenti digitali come supporto alle relazioni industriali stesse. In tal senso, il rinnovo trova negli strumenti digitali una funzione di integrazione – e non di sostituzione – del sistema di relazioni industriali basato sui rapporti in presenza, che dovrà continuare ad essere valorizzato. Infine, le linee guida analizzano l'impatto della trasformazione digitale sui temi di salute, sicurezza e ambiente con gli obiettivi di promuovere una cultura aziendale in questo ambito, offrire indicazioni per agevolare l'assolvimento degli oneri di informazione e formazione, agevolare la diffusione, la comprensione e l'applicazione di comportamenti corretti e consapevoli durante il lavoro da remoto. A tal fine, le Parti hanno definito le funzioni dei differenti ruoli presenti in azienda (datore di lavoro, RSPP, RLSSA, Lavoratore), oltre a sottolineare l'importanza del rispetto delle regole sulla sicurezza e salute dei lavoratori anche nel lavoro da remoto. Non da ultimo, l'intesa raggiunta affida ancora una volta alla partecipazione un ruolo centrale, demandando ai contesti aziendali l'individuazione di modalità necessarie per consentire l'interlocazione dei lavoratori con gli RLSSA e con tutte le figure preposte alla sicurezza e alla tutela della salute in azienda.

5.7. CCNL energia e petrolio – Confindustria Energia (21 luglio 2022). *Parte economica.* Innanzitutto, il rinnovo prevede un aumento complessivo pari a 215 euro sui minimi retributivi mensili (TEM), riparametrati per ogni livello di inquadramento. L'incremento economico, suddiviso nel triennio 2022-2024 sarà erogato in tre tranches, rispettivamente di 60 euro, a decorrere dal 1° luglio 2022; 65 euro, a decorrere dal 1° luglio 2023; 90 euro, a decorrere dal 1° giugno 2024. A tale somma si aggiungono ulteriori 6 euro all'EDR (Elemento Distinto della Retribuzione), riparametrati per ogni livello, che dunque passa da 25 a 31 euro.

Inoltre, come previsto dal precedente rinnovo, le parti confermano il riallineamento delle retribuzioni tabellari tra il settore industria gas e il settore energia e petrolio con decorrenza da luglio 2023.

Parte normativa. Particolarmente significativo è il consolidamento del sistema di valutazione dell'apporto individuale (CREA), che invero concorre ad aumentare, fra le altre cose, il salario individuale. Introdotto con il rinnovo contrattuale di settore del 19 settembre 2019 e bloccato a causa dell'insorgenza pandemica Covid-19, viene rafforzato, innovato e riformulato a partire dal 2023. Le parti firmatarie rafforzano poi ulteriormente la collaborazione nella promozione di percorsi di formazione, riconosciuta quale «elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua attitudine al cambiamento», dunque riconoscendo pienamente la sinergia fra sviluppo produttivo e sociale per il raggiungimento degli obiettivi settoriali nella transizione ecologica. In tal senso, rispetto alla precedente versione del CCNL, viene ribadito come i percorsi di formazione debbano essere strutturati in modo tale da valorizzare le finalità di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, temi che concernono allo stesso tempo l'intera organizzazione del lavoro, invero riformata dalle innovazioni tecnologiche inserite nelle realtà produttive, necessitate dalla transizione e recentemente sperimentate durante la crisi pandemica. L'ipotesi di rinnovo consolida, a questo proposito, la figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente, al quale le parti riconoscono un aumento a 72 ore annue di permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni di informazione e consultazione. Allo stesso tempo, vengono riconosciute e confermate le ore integrative di formazione (soprattutto in materia ambientale) previste dal precedente rinnovo. Ancora, le parti firmatarie, riconoscendo la rilevanza del processo di digitalizzazione e l'importanza del ruolo assunto dal lavoro agile nel settore, dichiarano la volontà di favorire ed estendere l'utilizzo dell'istituto. Richiamandosi alla legge n. 81 del 2017 e al Protocollo sottoscritto tra

Governo e parti sociali il 7 dicembre 2021, promuovono in particolare la contrattazione collettiva aziendale, così da conciliare le necessità organizzativo/produktive e gli obiettivi di welfare e di conciliazione vita/lavoro.

Parte obbligatoria. A tutela di aspetti quali, fra gli altri, la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le pari opportunità, le parti firmatarie prevedono di avviare, entro il mese di gennaio 2023, i lavori e le attività dell'Osservatorio nazionale di settore per le pari opportunità e la tutela della dignità degli uomini e delle donne, organismo bilaterale composto da parti datoriali e sindacali esperti di politiche di genere. Tale organismo avrà il compito di svolgere attività di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, di promuovere attività di ricerca e monitoraggio sull'argomento, al fine di individuare e proporre best practice e valorizzare la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità, anche in termini di pari salario. Per facilitare il compito dell'Osservatorio, le parti firmatarie sottolineano l'impegno delle aziende a inviare all'osservatorio il consuntivo delle attività legate a tale tematica, così da permettere il monitoraggio e la valutazione del settore. Allo stesso modo, viene confermato e ampliato l'Osservatorio nazionale di settore, di cui le parti firmatarie affermano, nel rinnovo in esame, come vadano potenziati «gli ambiti con il coinvolgimento fattivo di tutti i livelli del sindacato a partire dalla RSU al fine di rendere continuativo il confronto»; infatti, «sempre più i contenuti delle norme contrattuali avranno bisogno di spazi di adattamento alle evoluzioni organizzative e digitali che insorgeranno e occorrerà quindi saper apportare gli opportuni adattamenti». Infine, le parti sociali promuovono ed enfatizzano la propria collaborazione attraverso lo strumento della bilateralità, nell'ambito della formazione continua, con riferimento alle procedure, ai percorsi e ai piani formativi aziendali/interaziendali e al loro finanziamento. In concreto, nell'ipotesi di rinnovo di fine luglio 2022 le parti, al fine di sviluppare il benessere collettivo e al fine di favorire l'occupabilità, predispongono l'Istituzione Paritetica Nazionale sulla formazione,

che si occupi in particolare dei temi della transizione energetica e della digitalizzazione che, affiancata alla Commissione paritetica formazione, possa favorire l'utilizzo e l'incremento delle best practices del settore.

5.8. CCNL lapidei industria – Confindustria Marmomacchine, Anepla (24 novembre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la componente economica, il rinnovo prevede un aumento del Trattamento Economico Minimo (TEM) pari a una somma complessiva di euro 123,00 lordi riferiti al parametro del livello C, a fronte di una richiesta in piattaforma sindacale presentata all'inizio del 2022 pari a euro 150,00. Detto aumento è distribuito in tre tranches, che decorrono dal 1° gennaio rispettivamente del 2023, 2024 e 2025: la prima è di 40,00 euro lordi, la seconda di 39,00 euro lordi, la terza di 44 euro lordi. Con riferimento ai restanti aspetti economici del rinnovo, si prevede un aumento della contribuzione dello 0,40 % al Fondo Arco a carico dell'Azienda, suddiviso in due tranches di pari importo ed aventi decorrenza dal 1° luglio 2023 (prima tranche) e 1° luglio 2024 (seconda tranche) con mantenimento della natura volontaria e facoltativa dell'iscrizione al Fondo di previdenza complementare da parte del lavoratore. Pertanto, l'aliquota contributiva a carico azienda passa dal 2,50% della retribuzione utile al calcolo del T.F.R. al 2,70% a decorrere dal 1° luglio 2023, fino ad arrivare al 2,90% a decorrere dal 1° luglio 2024. Considerato il periodo storico caratterizzato da un notevole aumento dei prezzi dell'energia, le Parti hanno previsto di riconoscere nel corso del mese di dicembre 2022 un importo pari ad euro 100,00 netti da erogarsi tramite fringe benefits (buoni spesa/buoni carburante) nel rispetto di quanto previsto dal decreto-legge n. 176/2022, c.d. Aiuti quarter. Inoltre, è previsto un aumento di 20,00 euro lordi annui sul valore dell'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) a decorrere dal 1° gennaio 2023, che passa quindi dagli originari 190,00 euro lordi a 210,00 euro lordi. A tal riguardo, è bene ricordare come

tale emolumento spetta solo ed esclusivamente a quei lavoratori che, nel corso dell'anno precedente, non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi, comunque, soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal CCNL. Rimane invece inalterato l'ammontare di contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (fondo Altea).

Parte normativa. Un tema di interesse per l'accordo di rinnovo è quello dei congedi laddove si prevedono, per i permessi per eventi e cause particolari, due giorni aggiuntivi di permesso retribuito al/alla lavoratore/lavoratrice straniero che dovesse recarsi nel suo Paese di origine per determinati casi prestabiliti. Inoltre, è stato specificato che al lavoratore, al fine di favorire l'inserimento dei figli all'asilo nido/scuola materna, saranno riconosciute otto ore di permesso retribuito. Altra tematica rilevante e sentita da ambedue le parti è stata quella dei congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza. In particolare, è stato stabilito che tali lavoratrici avranno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo retribuito di ulteriori 6 mesi rispetto al periodo non inferiore a 3 mesi prescritto ai sensi dell'articolo 24 decreto legislativo n. 80/2015 e che saranno agevolate, in ogni caso, nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Sulla malattia (artt. 72, 84 e 95) è stato stabilito che, su richiesta scritta dei lavoratori, l'azienda fornirà a questi ultimi la situazione relativa al comparto. Inoltre, sono state aumentate le percentuali di conservazione del posto e di durata dei periodi di trattamento economico dal 50% al 60% in caso di assenze per malattia dovuta a patologie oncologiche, emodialisi, infarto e trapianto di organi. Da ultimo, in materia Appalti e Legalità (articolo 30), è stato specificato che le Aziende appaltanti dovranno esigere da quelle appaltatrici il rispetto “*dei contratti collettivi di lavoro, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse*” attraverso la stipulazione di una corrispondente clausola sociale. Inoltre, è stato elevato da cinque a dieci giorni il periodo di preavviso per la comunicazione preventiva da parte delle imprese appaltanti alla

rispettiva RSU per l'avvio dei lavori di manutenzione affidati in appalto, con l'elenco delle ditte appaltatrici e i nominativi degli RLS ove nominati. Viene invece specificato che tale preavviso è ridotto a 24 ore solo in caso di urgenze “non programmata” intendendosi con tale locuzione la imprevedibile necessità produttiva sopraggiunta.

Parte obbligatoria. Sulla parte obbligatoria del rinnovo, gli attori negoziali del CCNL hanno convenuto di istituire il “Gruppo di lavoro sulla bilateralità”, che dovrà presentare alle parti sociali un progetto riguardante la costituzione di un “Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)”, nel quale dovrà concretizzarsi il confronto su conoscenze e valutazioni per determinate tematiche. Tale Organismo bilaterale sarà composto da sei rappresentanti designati dalle OO.SS. e da sei rappresentanti designati da Confindustria Marmomacchine e Anepla.

6. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata.

6.1. CCNL elettrici – Elettricità Futura, Utilitalia, Energia Libera (18 luglio 2022). *Parte economica.* Sul piano dei contenuti, si registrano significativi passi avanti per quanto riguarda la parte economica, anche alla luce del rincaro dei costi energetici e delle previsioni inflattive sul triennio. In particolare, l'aumento del trattamento economico complessivo nei tre anni sarà di 243 euro per un montante complessivo di 4.750 euro, composto da minimi, produttività e welfare: oltre ai 225 euro di aumento medio sul trattamento economico minimo, infatti, si aggiungono 15 euro destinati al premio di produttività erogato per 14 mensilità per due anni e 3 euro a carico delle aziende per l'incremento del welfare aziendale, e cioè un versamento mensile di un importo aggiuntivo a partire dal 1° gennaio 2023 sui fondi di previdenza complementare. La previsione di tale contributo ulteriore per la previdenza complementare si affianca alla conferma degli importi aggiuntivi

definiti dai rinnovi precedenti in materia di assistenza sanitaria integrativa. Gli incrementi risultano significativi rispetto al precedente rinnovo che, per il triennio 2019-2021, aveva fissato in 104 euro gli elementi minimi. Nello specifico, l'aumento dei minimi sarà riconosciuto in quattro tranches: 60 euro dal 1° ottobre 2022, 65 euro dal 1° luglio 2023, 65 euro dal 1° luglio 2024 e 35 euro dal 1° ottobre 2024. Le Parti, peraltro, hanno confermato la metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi già utilizzata nel precedente rinnovo, considerando quindi la possibilità che le quote relative alla produttività possano rientrare nel trattamento economico minimo in caso di IPCA superiore di almeno 0,5% rispetto alle previsioni sul triennio. Inoltre, l'accordo ha previsto anche un aumento della retribuzione degli apprendisti (pari a +6% il primo anno, +5% il secondo anno e +6% per il terzo anno), nonché un incremento di 2 euro per quanto riguarda il trattamento delle singole giornate di reperibilità: complessivamente, gli incrementi economici superano il 9% delle previsioni inflattive sul triennio, considerato anche l'*una tantum* relativo alla vacanza contrattuale dal 1° gennaio 2022 al 1° ottobre 2022 dall'ammontare di 450 euro.

Parte normativa. Anche per quanto riguarda la parte normativa, il rinnovo introduce importanti novità. In primo luogo, sul tema dell'apprendistato, le parti hanno ridefinito le categorie di corrispondenza alle qualificazioni e hanno disciplinato l'apprendistato di alta formazione e ricerca, i cui destinatari sono gli studenti del ciclo di istruzione terziaria iscritti a corsi di laurea triennale o magistrale, ITS e dottorati di ricerca. Tale aspetto risulta strategico per l'ingresso di giovani nel mondo del lavoro mediante una tipologia contrattuale – ad oggi assai poco utilizzata – che valorizza a pieno l'esperienza formativa e che apre le porte a nuovi talenti nelle aziende. Sempre con riferimento all'apprendistato, le Parti hanno elevato il periodo di comporto a 270 giorni nei casi di malattia grave, oltre a prevedere la possibilità di aspettativa fino a 12 mesi una volta superato lo stesso periodo. Sul tema dei contratti di lavoro a tempo determinato, invece, il rinnovo introduce alcune

specifiche nuove causali di ricorso, ai sensi dell'articolo 19, comma 1 lett. b-bis del decreto legislativo n. 81/2015 e interviene sul periodo di prova e sul diritto di precedenza nei rapporti a termine. Su questi due aspetti, le parti precisano innanzitutto che in nessun caso la prova potrà essere superiore alla metà della durata prevista dal contratto. Inoltre, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 o 9 mesi avranno diritto di precedenza rispettivamente nei 12 o 18 mesi successivi. Per quanto riguarda il lavoro agile, le parti, oltre a distinguere espressamente in fase di premessa lo smart working dal telelavoro (definito come una “prestazione continuativa di lavoro subordinato a distanza in cui il luogo in cui viene svolto è predefinito e stabilmente individuato ed è soggetto alla vigilanza del datore di lavoro”), le parti fissano alcuni principi di riferimento anche richiamando il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021: volontarietà di adesione, alternanza tra sede aziendale e smart working per favorire l'integrazione con il contesto aziendale e i colleghi, flessibilità organizzativa, parità di genere e di trattamento, adozione di soluzioni tecnologiche per favorire l'accesso alle comunicazioni sindacali, sicurezza e formazione adeguata. Quanto all'orario di lavoro, invece, il rinnovo riconosce il diritto alla disconnessione per tutti i lavoratori e non solo durante il lavoro agile, ed estende la disciplina della banca ore – che consente di accantonare ore di straordinario prestate in alternativa al pagamento delle stesse – alle aziende che occupano più di 100 dipendenti e in caso di superamento delle 140 ore semestrali di lavoro straordinario, festivo o notturno. In tema di reperibilità, oltre alla già citata maggiorazione del trattamento, l'intesa interviene sul riposo, prevedendo un'ulteriore disposizione migliorativa che considera la continuità dell'intervento in caso di 2 interventi notturni separati da un intervallo pari o inferiore a due ore e riconoscendo il diritto da 1 a 2 giorni di riposo in caso di impegno superiore alla norma. Le Parti hanno rivisto anche la disciplina delle ferie: oltre i 6 anni di anzianità (e non più oltre gli 8 anni), infatti, i dipendenti matureranno un giorno lavorativo

ulteriore per ogni anno fino ad arrivare ad un massimo di 24 giorni lavorativi. Per quanto riguarda la disciplina di assenze e congedi, il rinnovo interviene innanzitutto sui permessi non retribuiti per malattia dei figli, estendendo la loro fruibilità fino a 12 anni di età e fino a 7 giorni annui e promuovendo l'attivazione di iniziative a livello aziendale per sviluppare azioni a sostegno della paternità. Inoltre, di particolare rilievo è la previsione per cui, in situazioni eccezionali (opportunità di accrescimento di conoscenze, competenze o situazioni familiari rilevanti), potrà essere riconosciuto un periodo di aspettativa anche superiore ad un anno e comunque fino ad un massimo di 24 mesi. In materia di formazione con il rinnovo vengono incrementate le ore di diritto alla formazione fino a 32 ore nel triennio a partire dal 2023 e a 40 ore a partire dal 2024 e vengono integrate le linee guida del modello formativo, con il riferimento alla necessità di rafforzare i profili di potenziale "ricollocabilità dei lavoratori all'interno e all'esterno del settore in caso di crisi o riorganizzazione aziendale". In particolare, le Parti si sono impegnate ad attuare per il triennio 2022-2024 iniziative formative per una media annuale *pro capite* non inferiore a 45 ore, riservandosi la possibilità di erogare formazione anche al di fuori dell'orario di lavoro (previo esaurimento delle spettanze e ferma l'erogazione durante l'orario di lavoro per la formazione rientrante nei piani attivati con accordo sindacale). Le ultime novità della parte normativa riguardano l'introduzione della disciplina di ferie e permessi solidali e la previsione di ulteriori permessi legati al tema della violenza di genere: in particolare, il rinnovo introduce un diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di sei mesi, nonché un diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa entro il limite massimo di 24 mesi, un diritto al trasferimento per garantire la tutela dell'incolumità e il sereno svolgimento della prestazione lavorativa e la possibilità di agevolazioni nell'utilizzo di modalità flessibili di lavoro (quali ad esempio part-time e lavoro agile).

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, il rinnovo prevede un'azione di monitoraggio delle parti in merito alle

pratiche contrattuali aziendali sul lavoro agile, con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscibilità di nuovi modelli organizzativi e sistemi di relazioni industriali avanzati. Inoltre, vengono introdotte delle specifiche linee guida per lo sviluppo della partecipazione delle imprese del settore elettrico. Nello specifico, tali linee guida prevedono che si possano valutare altre forme di partecipazione agli obiettivi e ai risultati aziendali rispetto a quelle finora presenti, mediante un utilizzo più ampio delle risorse derivanti dal premio di risultato con finalità partecipative, e che debba essere incentivata la condivisione di esperienze formative co-progettate. La parte obbligatoria vede inoltre, tra le varie previsioni, un rafforzamento del ruolo dell'Organismo bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente" e dell'Organismo Bilaterale per la formazione del settore elettrico, che si concentrerà sulla valorizzazione di percorsi di ricollocazione dei lavoratori e su iniziative a sostegno della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro. In tema di pari opportunità, la "Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità e inclusione nel settore elettrico" avrà ulteriori compiti, tra cui favorire la conoscenza e la diffusione delle migliori politiche di parità di genere a livello aziendale, promuovere iniziative di orientamento scolastico a sostegno del lavoro femminile e dell'occupabilità e monitorare le politiche di settore in tema di inclusione e disabilità. Anche la "Carta dei valori della persona nelle imprese del settore elettrico" e il contrasto alla diffusione dei c.d. "contratti pirata" negli appalti testimoniano l'impegno delle Parti nella parte obbligatoria del contratto. Infine, una novità particolarmente rilevante riguarda l'istituzione di una "Commissione Paritetica nazionale delle nuove professionalità, competenze emergenti e classificazione" mediante la quale le parti si impegnano ad approfondire l'impatto della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica e della transizione energetica sui mestieri tradizionali e ad operare una ricognizione delle nuove professionalità e competenze emergenti nel settore elettrico. Il lavoro della nuova

commissione sarà propedeutico alla revisione del sistema classificatorio.

Appendice. Il rinnovo ha riguardato non soltanto il CCNL nel suo complesso, ma anche la relativa appendice per le attività di efficienza energetica e le attività di servizi commerciali di assistenza ai clienti, che è stata aggiunta a partire dal 2021 al fine di evitare una frammentazione della filiera. Nello specifico, oltre ad alcune modifiche intervenute sulla parte normativa – riguardanti periodo di prova, apprendistato, banca ore, reperibilità – significative risultano le novità nella parte economica. In particolare, le aziende interessate saranno tenute ad iscriversi agli attuali fondi operanti nel settore elettrico al fine di consentire ai propri dipendenti di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare. Per quanto riguarda la struttura retributiva, invece, oltre al riconoscimento di un'*una tantum* variabile a seconda dei livelli di inquadramento (con un importo medio di 308 euro), il protocollo sul trattamento economico ha previsto un incremento sul terzo livello pari a 154 euro sui minimi, a cui si aggiungono 3 euro da allocare sul welfare e 10 euro sul premio di risultato/produttività. Anche per l'appendice risulta confermata la metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi.

6.2. CCNL gas e acqua – Utilitalia, Proxigas, Anfida, Assogas (30 settembre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica del rinnovo, le Parti hanno concordato, in linea con gli altri rinnovi dell'anno in corso, un aumento nel Trattamento Economico Minimo (TEM) pari ad una somma complessiva di 203 euro, riferiti al parametro medio di settore di 143,53 euro. Gli aumenti verranno corrisposti in tre tranches: 41 euro dal 1° ottobre 2022, 71 euro dal 1° ottobre 2023, 91 euro dal 1° settembre 2023. La produttività aziendale viene inoltre incentivata attraverso il riconoscimento di ulteriori trattamenti economici strettamente legati al raggiungimento di obiettivi di crescita riferiti a qualità, efficienza, redditività, efficacia dei servizi e innovazione

organizzativa. In particolare, si specifica come l'ARAP (Ammontare Retributivo Annuale di Produttività), quindi, sarà misurato ed erogato annualmente a livello di sito, secondo criteri e modalità da definire attraverso la contrattazione aziendale stessa, sotto forma di *una tantum*, in un importo complessivo di 238 euro (annuali) per gli anni 2023–2024. Con riferimento, invece, al trattamento retributivo previsto nell'apprendistato professionalizzante, si prevede una maggiorazione del 5% della retribuzione attribuita all'apprendista rispetto al precedente rinnovo. Per il primo periodo del rapporto, infatti, la percentuale del trattamento previsto dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato passa dal 75% all'80%. Nel riconoscimento del valore della previdenza complementare quale strumento di tutela per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori, con decorrenza dal 1° luglio 2020 le Parti confermano un aumento del versamento delle aziende per ciascun iscritto al Fondo di riferimento, da calcolarsi sul parametro medio suddetto di 143,53 euro e pari a un fisso imponibile mensilmente di 4,3 euro ovvero di 5,90 euro, in dipendenza del periodo di anzianità contributiva del singolo lavoratore.

Parte normativa. Un tema che assume un ruolo da protagonista all'interno del rinnovo riguarda l'orario di lavoro e la modalità di svolgimento della prestazione. Il contratto prevede, infatti, la valutazione da parte della singola azienda dell'opportunità di favorire forme di flessibilità lavorativa, così da agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, in particolar modo avendo attenzione al tema della genitorialità nonché dell'assistenza di familiari e congiunti. Le Parti definiscono altresì le determinate causali specifiche per il ricorso al contratto a tempo determinato relativamente al periodo tra i 12 e i 24 mesi di durata, ad integrazione di quelle previste dal decreto legislativo n. 81/2015, quali in particolare: “incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità; esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; sperimentazioni tecniche,

produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; interventi di manutenzione straordinaria degli impianti”. Ancora, il rinnovo prevede innovazioni in tema di modalità di esecuzione e svolgimento del lavoro agile. Infatti, non solamente vengono ribaditi gli obiettivi associati allo stesso quali, in particolare, l’incremento della “produttività aziendale, attraverso la crescita professionale individuale e collettiva”, favorendo, fra le altre cose, il benessere collettivo; le Parti sottolineano, difatti, come il lavoro agile debba essere regolamentato mediante singoli accordi individuali, all’interno dei limiti di durata dell’orario di lavoro previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, ma senza precisi vincoli in tal senso. Il riferimento alla contrattazione collettiva non è scontato: il rinnovo, richiamando i concetti generali contenuti all’interno del Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021, evidenzia infatti la centralità dello strumento della contrattazione collettiva nel regolare lo svolgimento del lavoro agile. Importante, inoltre, il riferimento al principio di parità di trattamento normativo e retributivo del lavoratore che presta la propria attività lavorativa “in lavoro agile” rispetto al soggetto che svolge la medesima mansione nel sito aziendale. Il rinnovo prevede, inoltre, per i lavoratori addetti al turno ma non assegnati o per decisione aziendale o per accertata inidoneità allo svolgimento delle mansioni, il diritto al mantenimento di un importo fisso pro-capite, parametrato all’età e agli anni di attività svolta in turno. Ancora, a decorrere dal 1° gennaio 2023, le Parti limitano la reperibilità a 10 giorni al mese di servizio pro-capite, aumentando, fra l’altro, i compensi del 15% per le giornate eccedenti il decimo giorno al mese. Semestralmente viene attivata una verifica con le Rsu sulle eccedenze medie. Inoltre, nei confronti del suddetto personale reperibile, che di norma svolge l’attività in remoto utilizzando strumenti aziendali, viene sancito il riconoscimento di un importo aggiuntivo che si eleva da 5 a 6 euro dal 1° gennaio 2023 per ciascuna giornata di reperibilità. In un contesto caratterizzato da una trasformazione nelle metodologie e tecnologie utilizzate, le Parti sottolineano la centralità della formazione, prevedendo

sperimentalmente per il triennio di vigenza del contratto collettivo un'offerta formativa pro-capite di 27 ore. Il rinnovo prevede, inoltre, specifiche discipline per i lavoratori neoassunti, ai quali viene riconosciuta almeno 1 ora di formazione sul contenuto della contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Da notare anche lo specifico indirizzamento delle iniziative formative anche ai lavoratori di età superiore ai 60 anni così da assicurare loro una adeguata ricollocazione nei rimodernati cicli produttivi. Proprio al fine di tutelare l'occupabilità, il CCNL prevede inoltre la documentazione e certificazione dei percorsi di formazione svolti. Il contratto collettivo pone, inoltre, particolare attenzione alla tutela dei lavoratori. Difatti, alle lavoratrici vittime di violenza, viene aumentato a 6 mesi il periodo di astensione previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, con il diritto di godere di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita entro il limite dei 12 mesi. In aggiunta, attraverso la consultazione con le Commissioni bilaterali aziendali sulla parità di genere, possono essere riconosciute nuove forme di tutela come "l'individuazione temporanea di una nuova sede di lavoro, l'anticipazione di quote del TFR maturato, agevolazioni nell'uso della modalità di lavoro agile o di forme di flessibilità oraria e/o attribuzioni del telelavoro, nonché l'accesso al part-time in via temporanea", fermo restando il diritto del ripristino del tempo pieno. Nel più ampio tema dello sviluppo di imprese socialmente responsabili e solidali, viene infine istituita la banca ore solidali volontarie, intese non solo al fine di consentire la cura personale per motivi di salute o l'assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, ma anche nel più ampio obiettivo della solidarietà occupazionale. In tema di appalti, il rinnovo prevede un obbligo per le aziende di coinvolgere le imprese appaltatrici in tema di sensibilizzazione e promozione della cultura della sicurezza, fra l'altro evidenziando il ruolo di formazione e informazione quali strumenti centrali e necessari a garanzia del lavoratore stesso. L'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro viene anche attenzionato con riferimento allo stretto legame fra il crescente invecchiamento del personale e l'aumento

dell'incidenza degli infortuni e malattie professionali. In questo senso, il rinnovo promuove “la sperimentazione presso le aziende di soluzioni organizzative volte ad evitare le problematiche lavorative connesse con l'incremento dell'età”. Allo stesso tempo, proprio al fine di garantire il monitoraggio e il rispetto delle discipline di salute e sicurezza, anche con riferimento alle tematiche ambientali, viene aumentata la formazione specifica da 4 a 6 ore dal 1° gennaio 2023 per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente (RLSA).

Parte obbligatoria. Le Parti, consapevoli della necessità di continuo ammodernamento del modello di relazioni industriali adottato, sottolineano in primo luogo la necessità di un continuo monitoraggio, valutazione e dialogo con riferimento alle dinamiche del settore, così da poterle riconoscere e affrontare. Svariati sono infatti i cambiamenti da affrontare, fra cui la transizione ecologica, la transizione digitale, ovvero le nuove modalità di organizzazione e prestazione dell'attività lavorativa, tali da dover essere affrontati con un modello di relazioni industriali che preveda il coinvolgimento attivo e fattuale dei lavoratori e dei rappresentanti. Le Parti sociali, dunque, sottolineando la necessità di una diffusione della “cultura della partecipazione” nel settore, condividono la volontà di favorire processi di informazione, consultazione, confronto e contrattazione che contribuiscano “alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro; ciò in un'ottica di massima condivisione possibile in merito alle scelte strategiche, organizzative e tecnologiche compatibili con i tempi e processi decisionali e le responsabilità delle imprese, fatte salve le prerogative ed i ruoli di ciascuna parte”. La stessa contrattazione collettiva incentiva metodi e strumenti di co-partecipazione, attraverso comitati, commissioni e organismi bilaterali, così da implementare l'ideazione e implementazione di processi di formazione; lo sviluppo di strumenti ed enti di bilateralità; la definizione di discipline sulle politiche di genere, sulla diversità e sull'inclusione sociale. Con riferimento, infatti, al tema delle pari opportunità in ambito lavorativo, il rinnovo introduce, fra le specifiche competenze della

Commissione paritetica sulle pari opportunità, composta da 12 membri, la valorizzazione delle diversità e di politiche di inclusione, il monitoraggio dell'andamento delle certificazioni di parità di genere, con specifico focus in tema salariale, ovvero la valutazione delle politiche di settore a miglioramento dell'inclusione e integrazione delle diversità in ambito lavorativo. Viene, inoltre, affiancata alla Commissione Nazionale, la possibilità di costituzione in ambito aziendale di specifiche Commissioni bilaterali Pari Opportunità in aziende con più di 200 dipendenti, incaricate del raccordo, anche i fini della redazione e monitoraggio del rapporto biennale di parità di genere, con il livello nazionale. Nello scenario descritto, le Parti implementano l'Osservatorio nazionale di settore, organismo paritetico, con il compito di trattare, fra i temi già previsti nei precedenti contratti, anche "le tipologie contrattuali di impiego, per la promozione di iniziative finalizzate alla stabilità dei rapporti di lavoro". Similmente, vengono ampliati anche gli argomenti di discussione negli incontri semestrali previsti per singole aziende o gruppi che occupino più di 200 lavoratori, con particolare riferimento al tema della parità di genere (guardando sia al dato numerico di soggetti impiegati, sia con riguardo alla parità salariale). Viene inoltre previsto il continuo monitoraggio dell'Osservatorio sui progetti formativi del settore. Viene, inoltre, confermata e ampliata l'attività della Commissione nazionale per la riforma del sistema di classificazione del personale: considerati, infatti, i notevoli cambiamenti nel settore, viene promosso il continuo dialogo fra le Parti sociali, a livello nazionale e aziendale, accentuando l'importanza di un controllo, regolazione e continua verifica delle aree professionali, così da riformarle secondo parametri che tengano in conto delle conoscenze, delle capacità, della responsabilità e autonomia del lavoratore.

7. Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento.

7.1. CCNL servizi ambientali – Utilitalia, Confindustria-Ci-sambiente, Agci, Legacoop, Confcooperative, Assoambiente (18 maggio 2022). *Parte economica.* L'intesa prevede – dopo aver coperto il periodo di vacanza contrattuale 2019-2021 con una quota *una tantum* di 500 euro lordi nell'ipotesi di accordo – un incremento del Trattamento economico complessivo (TEC) a regime pari a 121 euro sul parametro medio, attraverso una suddivisione particolarmente innovativa. Questa somma è infatti composta innanzitutto da 80 euro di incremento dei minimi tabellari (TEM), ai quali si andranno ad aggiungere ulteriori 6 euro una volta completata la revisione dell'inquadramento. A ciò si sommano 3 euro legati alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti e un importo pari a 5 euro per 12 mensilità da versare al Fondo Previambiente, a titolo di copertura assicurativa per i casi di premorienza ed invalidità permanente che comporti cessazione del rapporto di lavoro, e ulteriori 5 euro da versare al Fondo di sanità integrativa Fasda. Inoltre, viene previsto un incremento del contributo al fondo Previambiente pari a 7 euro mensile a carico dell'azienda. Infine, la restante quota di incremento retributivo è data dall'Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP), pari a 180 euro annui e destinato alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale. Tale quota, omnicomprensiva e a carattere annuale, verrà utilizzata unicamente per le finalità appena menzionate, secondo linee guida allegate al contratto. Le quote di retribuzione saranno poi erogate ai dipendenti sotto forma di *una tantum* per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività misurati annualmente, al fine di godere delle agevolazioni fiscali e contributive, evidenziando come questo strumento è quello individuato dalle parti per far fronte agli scostamenti tra inflazione prevista e reale. Per facilitare questa introduzione, le Parti hanno inserito come allegato delle Linee Guida per la valorizzazione dell'ERAP, presentando come indicatori il MOL, un

coefficiente derivato da una particolare percentuale dei proventi e un altro coefficiente legato al recupero di produttività. Queste linee guida si sommano a quelle approfonditamente delineate per la contrattazione del premio di risultato nel settore, che individuano metodologie, indicatori, determinazione e distribuzione del premio, andando addirittura a proporre un modello di valutazione della prestazione individuale e uno schema di accordo tipo. Le aziende che non contrattano il premio di risultato dovranno corrispondere gli importi perequativi, con un *quantum* individuato secondo criteri alternativi che le Parti individueranno entro tre mesi dalla stipula, comunque ottenuti attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità. È stato inoltre introdotto un meccanismo per far fronte all'inflazione così definito: un importo stanziato di 15 euro sarà consolidato dal 1° luglio 2025 in caso di inflazione superiore dello 0,5% a quella prevista; se invece essa sarà compresa tra + e - 0,5%, tale importo resterà disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo del CCNL. In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto, non si procederà ad alcun consolidamento. Da ultimo, le parti hanno deciso di corrispondere ai lavoratori un importo pari a 130 euro durante il primo semestre del 2022 da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina, ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge n. 21/2022. Sul versante della previdenza complementare, è stato raggiunto l'accordo per il versamento volontario per i lavoratori neoassunti che si iscrivono presso il Fondo Previambiente degli scatti di anzianità maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, invece, viene esteso il fondo Fassa anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi, purché continuativi anche su anni diversi.

Parte normativa. Pur essendo stata rinviata, come anticipato, la riforma del sistema di inquadramento, le parti hanno già iniziato a muoversi nella trattativa, con l'istituzione di una Commissione nazionale ad hoc con l'obiettivo di definire una proposta

complessiva, nonché alcune linee guida degne di nota. Innanzitutto, le mansioni saranno raggruppate per famiglie professionali definite “processi” come, ad esempio, operativi di produzione, responsabili di produzione, addetti manutenzione e responsabili gestionali funzioni di staff, superando la precedente classificazione per aree operativo-funzionali. A ciò si aggiunge l’inserimento dei processi in una struttura a matrice per aree professionali omogenee, quindi legate al “ruolo”, con ruoli operativi, tecnico-specifici e specialistici, gestionali e di coordinamento – analogamente a quanto previsto nel 2021 dal CCNL per l’industria metalmeccanica. Infine, l’inquadramento, oltre che per ruolo e per processo, dovrà tenere conto di criteri di professionalità quali titolo di studio e/o abilitazioni professionali possedute o acquisite, *soft skills* e autonomia e *problem solving*. Tutti questi elementi dovranno anche portare a una semplificazione della scala parametrica dei livelli, oggi piuttosto complessa e costituita da 17 livelli, ribadendo la volontà di privilegiare l’apprendistato quale livello di inserimento di nuove figure professionali, come già richiamato nell’ipotesi di accordo del 9 dicembre 2021. È stata innovata anche la parte relativa alle sanzioni disciplinari, in particolare per quanto riguarda le sanzioni conservative, prevedendo un sistema a tre fasi di gradualità per il provvedimento di sospensione, che quindi può arrivare a un periodo fino a 2 giorni, da 3 a 5 giorni ovvero da 6 a 10 giorni, dettagliando le specifiche casistiche per ciascuna di queste fattispecie. A tal proposito si segnala come la Fp-Cgil abbia rivendicato questa innovazione come un mezzo per ridurre la discrezionalità dell’impresa nell’ambito disciplinare.

Parte obbligatoria. Il sistema di relazioni industriali e di assetti contrattuali è stato uno dei temi per i quali le parti hanno completato il processo di armonizzazione, dando quindi vita a un unico sistema di relazioni industriali per tutto il settore dei Servizi ambientali.

8. Costruzioni.

8.1. *CCNL imprese edili e affini e cooperative – Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro (3 marzo 2022). Parte economica.*

Per quanto riguarda gli aumenti retributivi, a fronte della richiesta di parte sindacale presentata tramite piattaforma e pari a 100 euro a parametro 100, le Parti si sono accordate per un incremento retributivo complessivo di 92,00 euro a parametro 100, riferito all'operaio comune. Pertanto, per i lavoratori inquadrati al 1° livello, viene previsto un incremento complessivo del minimo di paga base e di stipendio pari a 92,00 euro da erogarsi in due tranches: 52,00 euro a decorrere dal 1° marzo 2022 e 40,00 euro a decorrere dal 1° luglio 2023. Inoltre, al fine di incentivare la presenza una forza lavoro giovane, le Parti hanno istituito il c.d. “premio di ingresso nel settore”, destinato ai giovani di età inferiore a 29 anni, inquadrati come operai, che siano al primo ingresso nel settore e che permangano presso la stessa impresa per un periodo minimo di 12 mesi. Il premio, pari a 100 euro, sarà erogato *una tantum*, al termine dei 12 mesi e non avrà incidenza sui singoli istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Parte normativa. Rispetto alla parte normativa del contratto, risulta di particolare interesse la disposizione relativa alla trasferta regionale, ossia la disciplina prevista per il caso in cui l'operaio in servizio sia comandato a prestare temporaneamente il proprio lavoro in un luogo diverso da quello in cui opera normalmente. Il sistema di contrattazione collettiva territoriale di settore ha reso necessaria l'adozione di una disciplina che si applica qualora le Regioni non prevedano una normativa specifica in materia. Al fine di semplificare quanto più possibile gli adempimenti a carico dell'impresa, la norma prevede che la stessa possa effettuarli presso la Cassa edile di appartenenza. Alla CNCE (Commissione nazionale paritetica per le casse edili) viene, invece, attribuito il compito di implementare il sistema informatico “CNCE_Edilconnect” per garantire una gestione congiunta e ordinata degli adempimenti tra i

vari entri territoriali. Da segnalare anche la disposizione relativa al contratto a termine che modifica l'articolo 93 del CCNL. In questi termini, le Parti hanno introdotto le causali che consentono, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera *b-bis*, del decreto legislativo n. 81/2015, di sottoscrivere un contratto a tempo determinato per una durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, per le imprese edili in possesso dei requisiti di cui all'articolo 29 della legge n. 341/1995. Tali causali, da utilizzare anche per rinnovare o prorogare oltre i 12 mesi un contratto a tempo determinato, vengono individuate in maniera precisa dalle Parti. Oltre all'avvio di un nuovo cantiere o di una specifica fase lavorativa, non programmata nel corso di un lavoro edile, le Parti individuano tra le causali la proroga dei termini di un appalto, l'assunzione di giovani fino a 29 anni e di soggetti di età superiore ai 45 anni. A queste ultime si aggiungono l'assunzione di cassaintegrati, le assunzioni di disoccupati e inoccupati avvenute da almeno sei mesi e l'assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% rispetto a quello maschile.

Parte obbligatoria. I temi centrali della nuova ipotesi di accordo sono sicuramente formazione e sicurezza dei lavoratori che trovano disciplina in un apposito Protocollo, sottoscritto con l'intento di attribuire consistenza strutturale ed economica alle attività di formazione per garantire il miglioramento della qualità professionale e della produttività dei lavoratori già assunti e da assumere. In primo luogo, le Parti sociali hanno affidato al Formedilente bilaterale nazionale per la formazione e la sicurezza- l'elaborazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto, di un Catalogo Formativo Nazionale (CFN) che individui i fabbisogni formativi delle imprese e che sia aggiornato sulla base delle nuove esigenze legate, in particolare, al green building, al rischio sismico, alla bioedilizia e al risparmio energetico, nonché al recupero dei materiali, alla manutenzione e alla digitalizzazione. La finalità principale del Catalogo è la definizione dei contenuti della

formazione continua professionalizzante dei lavoratori, individuata dalle Parti come la formazione non derivante da obblighi normativi, da svolgersi unitamente alle attività previste dal catalogo della formazione istituzionale. Valorizzando ulteriormente le funzioni attribuite alle Scuole edili/enti unificati a livello territoriale, il Protocollo prevede che i corsi di formazione inclusi nel CFN siano gratuiti per le imprese regolari iscritte al sistema bilaterale edile. Inoltre, il Protocollo prevede il passaggio ad un livello superiore per gli operai che, su indicazione del datore di lavoro, abbiano frequentato con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante presso gli enti bilaterali di settore: gli operai comuni che abbiano almeno una anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse edili, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, potranno ottenere l'inquadramento di operai qualificati, mentre agli operai già inquadrati al livello qualificato che vantino una anzianità presso il sistema Casse edili di almeno 48 mesi, di cui 12 con il medesimo datore di lavoro, verrà riconosciuto l'inquadramento di operaio specializzato. Il Protocollo riserva particolare attenzione anche ai temi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Al fine di garantire un'adeguata formazione, le Parti hanno ridotto da 5 a 3 anni l'intervallo di tempo che intercorre per l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, previsto dal punto 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Inoltre, viene reso obbligatorio l'invio del verbale di elezione degli RLS da parte dell'impresa all'ente unico/CPT (Comitato paritetico territoriale) e viene prevista la creazione di una relativa anagrafe di categoria aggiornata. Un'ulteriore novità rilevante è rappresentata dall'istituzione, presso il Formedil, di un'apposita Commissione nazionale a cui è affidato il compito di redigere, entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, il regolamento operativo in materia di sorveglianza sanitaria. La Commissione, composta dalle parti sociali stipulanti, dalla Commissione Nazionale Paritetica Casse Edili, dal Sanedil (fondo di assistenza sanitaria integrativa) e dallo stesso Formedil, avrà il compito di definire un progetto nazionale straordinario di rilancio della

sorveglianza sanitaria della durata di tre anni. Alla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili viene, invece, demandata la definizione della Carta d'Identità Professionale Edile (CIPE), da realizzarsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto. La Carta, rilasciata dalle Casse edili/Edilcasse, dovrà contenere tutti i dati relativi ai corsi formativi effettuati presso il sistema bilaterale, oltre alle scadenze relative alla sorveglianza sanitaria. Infine, sottolineando il ruolo centrale svolto dalla bilateralità per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le Parti hanno affidato al Formedil il potenziamento e l'aggiornamento della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it), servizio di sistema nato per facilitare i contatti tra chi cerca e chi offre lavoro. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale, le Parti sociali dovranno definire specifiche linee guida che costituiranno parte integrante del dettato contrattuale.

8.2. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini – Anaepa-Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Claii (4 maggio 2022). Parte economica. Per quanto riguarda gli aumenti retributivi, le parti hanno trovato un punto di incontro per un incremento retributivo a regime di 92 euro lordi a parametro 100, riferito all'operaio comune. In sintesi, per i lavoratori inquadrati al 1° livello viene previsto un aumento sui minimi tabellari così suddiviso: una prima tranche di 52 euro nel mese di maggio 2022 e i restanti 40 euro nel mese di luglio 2023. Tale aumento va di pari passo con gli aumenti previsti dal rinnovo dello scorso 3 marzo per il CCNL per lavoratori dipendenti delle imprese edili e affini delle Cooperative che presenta le medesime cifre parametrate allo stesso livello. Vi è poi la conferma che le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare l'elemento variabile della retribuzione (EVR) nella misura massima del 6% dei minimi in vigore. Tale elemento, in una logica di

riduzione del cuneo fiscale, viene parametrato all'andamento del settore, dell'azienda e -nello specifico- dell'artigianato.

Parte normativa. Risulta di particolare interesse, nella parte normativa, la disposizione relativa alla variabilità dell'orario di lavoro per esigenze temporanee dell'impresa che può, previa comunicazione e confronto con il sindacato, farne richiesta per interventi tipici del settore quali i lavori nei centri storici delle città o interventi di riqualificazione e manutenzione di edifici situati in aree con restrizione di accesso. Tale agevolazione viene però riservata esclusivamente alle imprese che non abbiano avuto condanne a seguito di infortuni gravi nei precedenti 5 anni. Inoltre, è da notare come il periodo di preavviso relativo alla cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni venga in minima parte esteso, passando dalla settimana o dai 10 giorni di calendario (a secondo dell'anzianità di servizio), a 7 o 10 giorni lavorativi. Infine, la disposizione relativa al contratto a termine va a modificare l'articolo 93 del CCNL, introducendo causali che consentono di sottoscrivere un contratto a tempo determinato per una durata superiore ai 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi. Tali causali sono state individuate dalle Parti nella previsione dell'avvio di un nuovo cantiere o di specifiche fasi lavorative non programmate, nella proroga dei termini di un appalto, nell'assunzione di cassaintegrati, disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi e nell'assunzione di giovani fino a 29 anni e lavoratori con età superiore ai 45 anni.

Parte obbligatoria. In merito alla parte obbligatoria, le Parti sociali affidano a Formedil l'elaborazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto, di un Catalogo Formativo Nazionale (CFN) in materia di formazione e sicurezza dei lavoratori finalizzato ad attribuire consistenza economica e strutturale alle attività di formazione e a riconoscere -attraverso specifiche linee di intervento- le peculiarità che differenziano l'approccio al lavoro dell'impresa artigiana. In questo rinnovo si è inoltre voluto dare importanza al riconoscimento della professionalità degli addetti e al rafforzamento della formazione con l'istituzione del "Mastro formatore

artigiano”, un’innovativa figura che mette in luce il ruolo formativo dell’imprenditore artigiano edile in un’ottica di qualificazione del settore e delle imprese artigiane. Questa figura, che allo stesso tempo riconosce e valorizza la competenza e la professionalità acquisita nel corso degli anni in cantiere dallo stesso, può contribuire alla formalizzazione del processo formativo dei dipendenti attraverso il suo intervento attivo nei percorsi professionalizzanti e obbligatori verso i propri lavoratori. Altro aspetto degno di nota è l’introduzione di un sistema premiale dal punto di vista contributivo per le imprese che, riducendo la permanenza dei propri dipendenti al primo livello e denunciando tutte le ore lavorabili in Cassa Edile, favoriscono i processi di qualificazione del dipendente e che, nel medesimo modo, contribuiscono alla riduzione del fenomeno del sotto inquadramento dei lavoratori in una logica di contrasto al dumping contrattuale. Infine, con lo scopo di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, il Protocollo Formazione e Sicurezza stabilisce che l’aggiornamento della formazione dei lavoratori (previsto dal punto 9 dell’accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), della durata di 6 ore, dovrà essere effettuato non più con cadenza quinquennale ma ogni 3 anni.

8.3. CCNL personale non dirigente Anas – Anas (14 dicembre 2022). *Parte economica.* Con riferimento alla parte economica, la prima novità di rilievo riguarda la corresponsione di una somma forfettaria *una tantum* pari a 450 euro per il profilo medio B1 del sistema di classificazione e inquadramento, da erogare su due tranches (febbraio e aprile 2023) e riparametrato sugli altri livelli. Sempre con riferimento al medesimo profilo è previsto un aumento dei minimi tabellari pari a 160 euro al mese, da erogarsi su tre tranches, che decorrono rispettivamente dal 1° febbraio 2023 (45 euro), 1° settembre 2023 (45 euro) e 1° settembre 2024 (70 euro). A questo si aggiunge il riconoscimento, a titolo di *una tantum*, di un contributo welfare pari a 300 euro, che sarà messo a disposizione per ogni lavoratore entro il mese di febbraio 2023 e

potrà per essere utilizzato per tutte le misure presenti sulla piattaforma aziendale, quali ad esempio il rimborso delle utenze domestiche e del trasporto pubblico locale, i buoni carburante, i buoni spesa, nonché come contribuzione al fondo di previdenza complementare Eurofer. Allo stesso fondo Eurofer, nel caso in cui il lavoratore vi sia iscritto, saranno destinati i residui dell'importo, qualora questo non sia fruito entro il 30 settembre 2023.

Parte normativa. Sul piano normativo, le parti hanno aggiornato l'intero articolato contrattuale, in linea con le novità normative intercorse tra un rinnovo e quello successivo. In particolare, con riferimento all'istituto dell'apprendistato, potranno essere assunti con tale contratto di lavoro non più del 35% dei lavoratori in possesso della medesima professionalità da acquisire, escluse quelle relative a posizioni di coordinamento di strutture ed unità organizzative anche elementari. Quanto ai contratti di apprendistato professionalizzante, la durata massima degli stessi sarà di 24 mesi per l'area dell'Esercizio, di 30 mesi per gli apprendisti destinati alle posizioni economiche B1 e B2 e di 36 mesi per gli apprendisti destinati alle posizioni economiche B e A1.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, di particolare rilievo appare l'istituzione di una commissione tecnica, che avrà l'obiettivo di adeguare i profili professionali ed individuare i criteri attuativi delle fasce economiche di scorrimento entro luglio 2023.

9. Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli.

9.1. CCNL Panificazione e Affini - Fippa-Federpanificatori, Fiesa-Confesercenti (31 maggio 2022). *Parte economica.* Per quanto concerne la parte economica del contratto, è rilevante notare come sia stato concordato un aumento contrattuale del +4,65% per il comparto artigiano e del +5,81% per il comparto industriale, suddiviso nel seguente modo. Per quanto riguarda i

panifici ad indirizzo artigiano, è stato previsto un incremento a regime di 69,50 euro al livello A2 erogato in due tranches (40 Euro dal 1° maggio 2022 e 29,50 Euro dal 1° settembre 2022). Con riferimento invece ai panifici ad indirizzo industriale l'incremento è di 97,00 euro al livello 3B erogato in due tranches (60 Euro dal 1° maggio 2022 e 37 Euro dal 1° settembre 2022). A questi aumenti, va aggiunta l'erogazione di un emolumento *una tantum*, anche in questo caso con importi differenti a seconda del comparto. Per i panifici ad indirizzo artigiano si tratta di un'indennità di 200 euro lordi erogata in tre soluzioni (70 euro a maggio, 70 euro ad ottobre, 60 euro a dicembre). Nel caso dei panifici ad indirizzo industriale, si tratta invece di un importo di 400 euro lordi erogato in tre soluzioni (140 euro a maggio, 140 euro ad ottobre e 120 euro a dicembre 2022).

Parte normativa. Sul piano normativo, una prima novità viene introdotta dal punto di vista definitorio: vengono infatti definiti in maniera più chiara i due tipi di indirizzo produttivo del settore. Pertanto, sono “panifici ad indirizzo artigianale” quelli identificabili in base alla legge n. 443/1985, mentre sono “panifici ad indirizzo industriale” quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura. Questa nuova regolamentazione si applicherà dal 31 dicembre 2022. Importanti innovazioni arrivano anche sul versante del welfare. In questi termini, si segnala l'introduzione della possibilità, per la madre lavoratrice e il padre mono-affidatario, di richiedere il prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno del figlio. Sempre a sostegno della genitorialità è inoltre prevista, per i periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità o paternità, la facoltà per le lavoratrici e i lavoratori di ottenere l'anticipo del TFR nella misura del 30%. Si segnala infine 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 dei figli all'asilo nido.

Parte obbligatoria. La parte obbligatoria dei rinnovi dei contratti nazionali del settore della panificazione è caratterizzata in primo luogo da disposizioni promozionali della contrattazione di secondo livello. A tal fine, infatti, sono state predisposte apposite Linee Guida, ed è stato definito che, in via sperimentale, ed a livello territoriale, le Rsu e/o le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali firmatarie il contratto nazionale, potranno stipulare e/o favorire accordi di rete, di distretto o di filiera per promuovere ed incentivare la tutela della tipicità dei prodotti territoriali inerenti alla produzione di pane e di prodotti da forno. Le parti firmatarie, inoltre, si impegnano a promuovere e realizzare le attività bilaterali necessarie per assicurare tutti gli interventi di sostegno e/o integrazione al reddito dei lavoratori. A tal fine, sono state attribuite all'Ebipan due ulteriori aree di intervento: il sostegno alle imprese riguardo ai costi correlati agli obblighi normativi previsti dal decreto legislativo n. 81/2008 (formazione e visite mediche obbligatorie, predisposizione e aggiornamento DVR, ecc.); attività di prima formazione e formazione continua e/o iniziative informative promosse dalle parti stipulanti il presente Ccnl, a favore delle imprese e dei lavoratori, anche, ove possibile, finalizzate a incrementare le adesioni delle aziende a Ebipan e Fonsap e ad aumentare la conoscenza delle prestazioni a favore di aziende e lavoratori iscritti alla bilateralità contrattuale.

9.2. CCNL farmacie speciali – Assofarm (7 luglio 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, le risorse sono state stanziare sia sull'adeguamento dei minimi tabellari, sia sulle quote di finanziamento della bilateralità. Quanto all'incremento salariale, il rinnovo prevede un aumento pari a 113 euro a regime per il I livello da riparametrare per gli altri livelli e da corrispondere in tre tranches con decorrenze differenziate: 80 euro dal 1° luglio 2022, 18 euro dal 1° luglio 2023 e 15 euro dal 1° luglio 2024, per una massa salariale complessiva pari a 3.283 euro sulle 35 mensilità comprese nella vigenza (ivi comprese 13esime e

14esime). Si è inoltre provveduto ad incrementare l'indennità di funzione dei Quadri (20 euro per il 1° livello Q e il 1° livello super e 15 euro per 1° livello C, per 14 mensilità). Parallelamente, a copertura della vacanza contrattuale intervenuta tra il 31 dicembre 2015 e il 1° luglio 2022, l'intesa prevede una indennità *una tantum* pari a 500 euro sul I livello (da riparametrare per gli altri), da erogare in due tranches da 250 euro, a luglio 2022 e a gennaio 2023. Il rinnovo interviene anche sulle quote di finanziamento da destinare alla bilateralità: in particolare, in materia di previdenza complementare, è previsto un incremento dello 0,50% del contributo a carico dell'azienda – che passa dall'1% della retribuzione all'1,5% – in caso di adesione del lavoratore al fondo di previdenza complementare Previambiente.

Parte normativa. Diverse sono le novità che rilevano sulla parte normativa del rapporto di lavoro. Per quel che riguarda il lavoro a termine, le parti hanno concordato formule di flessibilità contrattata finalizzate a gestire i picchi di lavoro nelle località a prevalente vocazione turistica. In particolare, per le farmacie che operano nelle suddette località e debbono, in determinati periodi dell'anno, fronteggiare picchi di lavoro, le parti hanno concordato che i contratti a tempo determinato stipulati per gestire detti picchi siano riconducibili a ragioni di stagionalità, e dunque esonerati dal rispetto delle limitazioni quantitative previste dall'articolo 3, comma 2, lettera c, decreto legislativo n. 81/2015. Tale materia è comunque rinviata alla contrattazione di secondo livello, a cui il CCNL affida il compito di individuare le località a prevalente vocazione turistica e i periodi dell'anno in cui poter effettuare assunzioni a tempo determinato come sopra disciplinato. Il contratto apporta alcuni aggiornamenti normativi anche sul part-time: in particolare, in materia di clausole elastiche, ovvero di quelle clausole che consentono la variazione in aumento della prestazione lavorativa per i part-time verticali o misti, il limite delle ore settimanali viene esteso da 30 a 40. Inoltre, sempre in materia di esercizio del datore di poter variare in aumento la prestazione lavorativa o di poterne modificare la collocazione temporale (in

attuazione, rispettivamente, di clausole elastiche e flessibili), con l'ultimo rinnovo è stato abrogato l'obbligo di preavviso di 7 giorni lavorativi posto in capo al datore e il diritto del lavoratore a percepire una maggiorazione del 10% per i primi 3 mesi dell'intervenuto incremento o variazione dell'orario di lavoro o della collocazione temporale. Parallelamente, tuttavia, il contratto interviene anche rafforzando il diritto di recesso del lavoratore dall'adesione di clausole elastiche o flessibili: infatti, se prima del rinnovo tale diritto poteva essere esercitato solo in presenza di determinate causali (motivazioni presenti nell'articolo 12 bis del decreto legislativo n. 61/2000, instaurazione di altra attività lavorativa, maternità e paternità, inabilità del coniuge/figlio/genitore/convivente, motivi di studio), ora l'esercizio del recesso è libero, con l'unica limitazione dei 15 giorni di preavviso e decorsi 6 mesi dalla modificazione del rapporto. Ulteriore elemento di novità riguardano lo *ius variandi in melius*, vista l'introduzione – per via contrattuale – del limite temporale dei 6 mesi oltre i quali l'assegnazione a mansioni superiori diventa definitiva. Infine, sul “fronte sociale” è apprezzabile l'introduzione dei congedi particolari per i dipendenti inseriti in percorsi di protezione relativi a violenza di genere, ai quali viene riconosciuto un periodo aggiuntivo di 3 mesi di congedo retribuito rispetto a quanto previsto dalle norme di legge, così estendendolo da 3 a 6 mesi. Ai dipendenti vittime di violenza di genere è inoltre riconosciuta la facoltà di richiedere l'esonero dal lavoro notturno per i successivi 6 mesi.

Parte obbligatoria. Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, le novità più rilevanti riguardano diverse materie. In tema di classificazione del personale, alla luce delle significative riforme in ordine alle attività che possono essere esercitate nell'ambito della “farmacia dei servizi” e alla conseguente necessità di assecondare lo sviluppo delle professioni nel perimetro del sistema d'inquadramento, le parti hanno assunto l'impegno a 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. Altro aspetto rilevante che obbliga le parti stipulanti riguarda il rafforzamento della contrattazione di II livello tramite l'eliminazione del c.d. "periodo di raffreddamento" tra contrattazione nazionale e aziendale. Tale principio stabiliva, infatti, che la contrattazione aziendale avrebbe potuto attivarsi solamente trascorsi 12 mesi dal rinnovo del CCNL.

10. Trasporto e magazzinaggio.

10.1. CCNL mobilità/AF – Agens (22 marzo 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, oltre all'aggiornamento dei minimi contrattuali con decorrenza dal 1° agosto 2023, che hanno visto un incremento – sul livello C1 – di 110,00 euro ripartiti in tre tranches (45,00 euro a maggio 2022, 30,00 euro a novembre 2022 e 35,00 euro a maggio 2023), il rinnovo riconosce un importo *una tantum* a copertura del periodo di vacanza contrattuale 1° gennaio 2021 – 30 aprile 2022. Le somme, distinte per livello di inquadramento contrattuale (da 387,60 euro per il livello F2 fino a 670,54 euro per il livello Q1), saranno riconosciute in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2022. L'accordo, inoltre, ha previsto che per i lavoratori occupati in appalti/subappalti di cui all'articolo 16 del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016, le modalità per la corresponsione dell'*una tantum* potranno essere definite con accordo a livello aziendale, previa comunicazione delle aziende interessate alle OO.SS stipulanti entro il 10 giugno 2022.

Parte normativa. Diverse sono le novità nella parte normativa dell'accordo, a partire dalle disposizioni introdotte in materia di apprendistato professionalizzante. Le Parti, infatti, pur confermando le previsioni sulla durata e sull'inquadramento contrattuale, hanno stabilito che, in caso di tirocinio extracurricolare, la durata del contratto di apprendistato potrà essere ridefinita con accordo aziendale tenendo anche conto della durata del tirocinio. In questo modo, il rinnovo ha posto l'accento sulla valorizzazione

di un istituto controverso quale il tirocinio extracurricolare, la cui disciplina sarà a breve aggiornata in sede di Conferenza Stato Regioni a seguito delle disposizioni dell'ultima Legge Finanziaria: la formazione svolta durante il tirocinio sarà tenuta in considerazione ai fini della definizione dei progetti formativi. Inoltre, l'intervento sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante ha riguardato l'aggiornamento delle figure professionali e dei relativi piani formativi, nonché la possibilità di integrare gli stessi anche a livello aziendale anche con riferimento all'inserimento di personale operativo in possesso specifiche certificazioni/abilitazioni. Un altro tema che ha interessato il rinnovo è stato lo smart working, con l'introduzione dell'apposito articolo 23-bis che ha definito lo stesso quale "*strumento utile ai fini di una più efficiente organizzazione del lavoro tesa al perseguimento di incrementi di competitività e produttività*". Le Parti hanno delegato alla contrattazione aziendale la possibilità di definire accordi sul lavoro agile in coerenza con il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" firmato il 7 dicembre 2021, confermando il diritto alla disconnessione e il principio di volontarietà da parte del lavoratore. Infine, l'accordo è intervenuto sui 4 giorni di permesso concessi dall'articolo 29 in sostituzione delle festività soppresse per consentire, ai soli lavoratori con anzianità di servizio fino a 8 anni, la frazionabilità in ore di uno di essi, anche come "*strumento di maggiore attrattività verso il personale neoassunto*".

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, si sono registrati impegni delle parti sul welfare aziendale, in cui si è condiviso di verificare le possibilità di mettere a disposizione dei lavoratori delle società che applicano il CCNL misure di welfare contrattuale per categorie omogenee di lavoratori finalizzate al miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro. Inoltre, considerato il ruolo strategico del settore della mobilità e delle attività ferroviarie per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR e dell'Agenda 2030 per la lotta ai cambiamenti climatici, il rinnovo conferma l'impegno per la definizione di un nuovo CCNL per il triennio 2024-2026 "*che rappresenti un sistema di regole e*

strumenti moderni, efficaci, innovativi ed inclusivi per l'intero settore, cogliendo le esigenze scaturenti dal complessivo processo di trasformazione sociale e tecnologica, dalle mutate logiche di offerta e di fruizione dei servizi". A tal fine, le Parti hanno previsto l'impegno a favorire l'attivazione di un apposito tavolo con il coinvolgimento anche di altre associazioni datoriali finalizzato all'individuazione di elementi utili ad affrontare le tematiche del settore.

10.2. CCNL autoferrotranvieri internavigatori (Mobilità TPL) – Asstra, Anav, Agens (10 maggio 2022). Parte economica.

In merito alla parte economica del rinnovo, occorre innanzitutto segnalare il riconoscimento di una somma *una tantum* di 500 euro lordi al parametro 175 (da riparametrare secondo la scala vigente), che sarà erogata su due tranches, di 250 euro ciascuna, rispettivamente nei mesi di luglio e novembre 2022. La seconda tranche, tuttavia, sarà erogata a condizione che sia assicurata dal Governo la copertura dei mancati ricavi relativi al periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2022. La somma sarà rapportata ai mesi di effettiva prestazione, verrà riproporzionata in caso di part-time e sarà riconosciuta anche al personale a tempo determinato. Inoltre, le parti hanno negoziato un aumento dei minimi tabellari pari a 90 euro, con riferimento al parametro 175, da riparametrare sugli altri livelli e da erogarsi su tre tranches di 30 euro ciascuna (luglio 2022, giugno 2023, settembre 2023). A partire dal 1° luglio 2022 viene inoltre istituita una nuova indennità, denominata "indennità retribuzione ferie", pari a 8 euro giornalieri, al fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico rapportato all'effettiva retribuzione percepita in connessione con le normali prestazioni svolte durante i periodi di lavoro. Infine, con riferimento all'assistenza sanitaria integrativa, sono state fissate le nuove quote di contribuzione a carico delle aziende per l'iscrizione dei lavoratori (compresi gli apprendisti) al fondo TPL Salute, che decorreranno a partire dal 1° gennaio 2023.

Parte normativa. /

Parte obbligatoria. /

10.3. CCNL addetti degli impianti di trasporto a fune – Anef (19 luglio 2022). *Parte economica.* Con riferimento alla parte economica, le Parti hanno concordato un aumento della retribuzione minima base di 100 euro mensili lordi riferiti al IV livello e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica, ripartito in tre tranches. La prima tranche sarà di 20 euro mensili lordi, con decorrenza ottobre 2022, la seconda di 35 euro, con decorrenza marzo 2024, mentre la terza, che sarà corrisposta a partire da marzo 2025, sarà di 45 euro. Inoltre, è stato introdotto un ulteriore aumento del valore degli strumenti di welfare di cui all'articolo 48 lett. C di euro 100,00 annui, da ripartirsi in due tranches: la prima pari ad euro 30,00 annui a decorrere dal mese di gennaio 2023, la seconda pari ad euro 70,00 annui a decorrere dal mese di gennaio 2025.

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, in merito al diritto allo studio il rinnovo ha previsto che alle lavoratrici e ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, inclusi i corsi universitari e i corsi post-laurea saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative e produttive, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Agli stessi soggetti sono inoltre riconosciuti su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, per la giornata di discussione della tesi di laurea e/o delle prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola. Le parti hanno inoltre fissato il quadro delle regole di riferimento sul lavoro agile, che ai sensi dell'articolo 11-bis è stato confermato come una modalità di lavoro "da remoto" consistente nella possibilità di eseguire, previo accordo individuale tra la lavoratrice/lavoratore e il datore di

lavoro, la prestazione lavorativa parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario lavoro tenuto conto delle peculiarità del settore. Sono state quindi definite le regole di base in materia di salute e sicurezza, formazione e tutele sindacali per il lavoratore agile, nonché le priorità di accesso a tale strumento, per determinate categorie di lavoratori con specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro o in particolare condizione di fragilità e di disabilità. Inoltre, in materia di Salute e Sicurezza e rappresentanza nei luoghi di lavoro, sono stati recepiti i contenuti sostenuti e valorizzati dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e Sicurezza- attuazione del patto per la fabbrica". Nello specifico, in questa direzione è stabilito l'impegno delle aziende a predisporre percorsi conformi alle linee guida Uninail per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché piani e percorsi formativi necessari per la diffusione e il consolidamento della cultura della sicurezza. Inoltre, vengono previsti l'istituzione di un libretto formativo per ciascun RLS, nonché l'avvio di una campagna straordinaria di informazione, formazione e diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro. Di particolare rilievo, sempre in tema di salute e sicurezza, appare infine l'introduzione del principio "Stop work authority", che attribuisce al lavoratore il potere di interrompere l'attività lavorativa qualora questa non sia svolta in sicurezza e potrebbe portare, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, grande rilievo viene dato alle relazioni industriali, al fine di coinvolgere maggiormente i lavoratori e le organizzazioni sindacali nei processi di trasformazione e di evoluzione tecnologica del settore. A tale proposito, nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al decreto legislativo n. 25/2007, le aziende attiveranno un'azione informativa preventiva nei confronti delle RSU/RSA o, in mancanza, delle strutture sindacali territorialmente competenti stipulanti il CCNL, nel caso di introduzione di significativi progetti/ percorsi di innovazione tecnologica e organizzativa, rispetto ai riflessi

occupazionali e agli effetti degli stessi sulle condizioni lavorative, nonché in merito alle professionalità e all'adeguamento formativo del personale coinvolto. Inoltre, una parte centrale del sistema di relazioni sindacali è rappresentata dall'ONIF, l'Osservatorio Nazionale costituito dalle parti sociali di settore, al quale vengono affidati numerosi compiti, che spaziano dalla facoltà di organizzare specifiche iniziative per la qualificazione e lo sviluppo del settore (dalla rilevazione dei fabbisogni professionali alla promozione di iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione del personale) fino alla promozione di studi sul quadro economico e produttivo del settore, nonché allo studio delle casistiche entro le quali sarà possibile ricorrere a forme contrattuali diverse da quelle già previste nel CCNL, alla luce delle forti variazioni della domanda di lavoro nel settore. Infine, nell'ottica di un possibile sviluppo futuro di tale sistema bilaterale, il CCNL contiene l'impegno delle parti a valutare l'opportunità di costituire, alla scadenza del contratto, un ente bilaterale, qualora fosse ritenuto opportuno, funzionale ed economicamente compatibile.

10.4. CCNL noleggio autobus con conducente – Anav (6 ottobre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, a integrale copertura del periodo compreso dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2022 è stata quantificata una somma *una tantum*, onnicomprensiva, pari a euro 100 al parametro C2, da erogarsi su due tranches da 50 euro (novembre 2022 e maggio 2023) e da ricalcolare sulla base della vigente scala parametrica. I minimi tabellari saranno invece incrementati di 90 euro per il livello C2 (sempre da riparametrare sulla base della scala vigente), con un'erogazione su tre tranches (ottobre 2022, febbraio 2023, ottobre 2023) di 30 euro ciascuna. Sempre sul piano economico, a partire da ottobre 2024 sarà erogato per la prima volta l'EGR (Elemento di Garanzia Retributiva), pari a 150 euro, per i dipendenti delle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi

comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal CCNL. Il valore del buono pasto previsto dall'accordo del 26 luglio 2018 viene poi incrementato a euro 6,50 a partire dal mese di marzo 2023 ed euro 7,00 dal mese di novembre 2023. Infine, a sostegno del sistema di welfare contrattuale di settore, si segnala che, a partire dal 1° gennaio 2023, il contributo annuo a carico dell'azienda per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria TPL Salute – previsto dall'accordo del 26 luglio 2018 – sarà pari a euro 144,00 per ogni lavoratore non in prova in forza a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti).

Parte normativa. In merito alla parte normativa, importanti novità riguardano le modalità di lavoro da remoto. Le parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017, e secondo quanto previsto dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro di cui all'articolo 23 del CCNL, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. Vengono quindi individuati gli ambiti organizzativi, i luoghi e i requisiti di priorità per la richiesta.

Parte obbligatoria. /

10.5. CCNL controllori di volo – Enav (25 novembre 2022).

Parte economica. In merito alla parte economica, sono previste delle quote economiche *una tantum* per tutto il personale in servizio nel mese di corresponsione, a complessiva e definitiva copertura economica dell'anno 2022 e comprensive del saldo dell'IPCA consuntivato per il periodo 2018-2021. Le quote saranno da suddividere per fasce di classe stipendiale e gruppi di categorie professionali. Gli importi, riproporzionati sugli anni di riferimento 2020-

2021-2022, verranno corrisposti considerando l'inquadramento individuale alla data del 31 dicembre di ciascun anno interessato. I nuovi minimi retributivi, invece, saranno in vigore dal 1° gennaio 2023 e saranno rivalutati secondo le seguenti tempistiche e percentuali: 2% a decorrere dal 1° settembre 2023; 2% a decorrere dal 1° luglio 2024; 2% a decorrere dal 1° luglio 2025.

Parte normativa. /

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, le parti, al fine di ottimizzare la professionalizzazione del personale dei Servizi ATM prevista nel corso del 2023 in considerazione delle implementazioni tecnologiche, condividono la necessità di aggiornare il progetto riguardante il trasferimento degli avvicinamenti radar dagli impianti aeroportuali ai Centri di Controllo di Area. Enav procederà all'attuazione del trasferimento degli APS Firenze, Torino e Venezia al termine della stagione Summer 2023 o comunque entro la fine dello stesso anno. Alle realtà oggetto di trasferimento verrà mantenuto inalterato il livello del personale in forza presso l'impianto e già in servizio al momento del passaggio, con l'attribuzione di un assegno *ad personam* non riassorbibile. Inoltre, in seguito ai provvedimenti di mobilità geografica, le parti hanno concordato che questo non produrrà effetti sulle professionalizzazioni future del personale negli enti di destinazione. Entro il 31 gennaio 2023 verrà fornita la pianificazione delle professionalizzazioni e assunzioni previste fino a maggio 2024.

10.6. CCNL attività aeroportuali compagnie straniere – Fairo (5 dicembre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, nella parte specifica dei dipendenti delle compagnie aeree straniere affiliate a Fairo del CCNL Trasporto aereo - Attività aeroportuali, è stata innanzitutto prevista l'erogazione, entro fine 2022, di una somma *una tantum* per i lavoratori in forza al 5 dicembre 2022. La somma è pari 1.950 per i dipendenti inquadrati nel livello Q, 1.850 euro per i dipendenti inquadrati nei

livelli 1, 2A e 2B e 1.750 euro per i dipendenti inquadrati nei livelli 3, 4, 5, 6, 7 e 8, con un riproporzionamento per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2017, nonché per i lavoratori part-time. È poi previsto, a partire dal 1° dicembre 2022, un aumento dei minimi tabellari del 7,89%, corrispondente a 145 euro per il terzo livello del sistema di inquadramento. Infine, di particolare rilievo è l'aumento della contribuzione aziendale al fondo previdenziale di settore Prevaer, che passa dal 2 al 2,5% a partire dal 1° dicembre 2022.

Parte normativa. /

Parte obbligatoria. /

10.7. CCNL attività aeroportuali catering aereo – Federcatering (7 dicembre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, si segnala in primo luogo l'introduzione di una quota *una tantum*, di importo diverso (da un massimo di 400 a un minimo di 200 euro) a seconda della data di assunzione dei lavoratori, da erogarsi in *fringe benefit*, di cui all'articolo 51, c. 3, del TUIR. A questo si affianca un aumento dei minimi tabellari di 120 euro al livello E, per il triennio 2023-2025, da erogarsi su tre tranches. A completamento delle disposizioni sulla parte economica, occorre infine segnalare l'incremento della contribuzione datoriale al fondo di previdenza complementare Prevaer, che si attesta ora al 2%, nonché l'aumento del *ticket restaurant* a 6 euro, a far data dal 1° gennaio 2023.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, il nuovo contratto introduce rilevanti modifiche in merito all'orario di lavoro e ai contratti a termine. Sotto il primo aspetto, si segnala che i 2 giorni di permesso retribuito annui spettanti al personale turnista potranno essere fruiti anche ad ore. Per quanto riguarda invece il lavoro a termine, invece, secondo quanto indicato dalle parti, sarà possibile rinnovare o prorogare i contratti a termine superiori a 12 mesi per le seguenti causali contrattuali: *start-up* di

una nuova commessa che non sia oggetto di clausola sociale; proroga dei termini di un appalto o contratto di servizi di fornitura di catering; incremento dei volumi richiesti nell'ambito di un appalto o contratto di servizi di fornitura di catering; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale con specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; avvio di specifiche attività o fasi lavorative non precedentemente programmate aventi carattere di temporaneità; assunzione di giovani fino a 29 anni o con età superiore a 45 anni, di disoccupati o inoccupati da almeno 6 mesi, di lavoratori in CIG; rilevanti scoperture di organico determinate dalla fruizione collettiva di ferie, congedi, permessi o dalla fuoriuscita di personale.

Parte obbligatoria. /

10.8. CCNL autorimesse e noleggio automezzi – Aniasa (15 dicembre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda gli aumenti retributivi, l'ipotesi di accordo in commento prevede un aumento contrattuale complessivo di 130 euro per il livello C1, da riparametrarsi per gli altri livelli, erogato in quattro tranches (40 euro dal 1° gennaio 2023; 40 euro dal 1° settembre 2023; 30 euro dal 1° gennaio 2024; 20 euro dal 1° settembre 2024). Le Parti hanno previsto anche, a copertura dell'anno 2022, la corresponsione di un importo forfettario, in un'unica soluzione, di 560 euro lordi per il livello C1, da riparametrarsi sugli altri livelli. Detta somma viene proporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio e, per i rapporti a tempo parziale, verrà riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione. Altro elemento di novità è rappresentato dall'erogazione di un "buono acquisto" entro la data del 30 giugno 2023 e limitatamente all'anno 2023, pari a 250 euro (non riproporzionato). Il lavoratore potrà richiedere, su base volontaria e facoltativa, la conversione del valore nominale del predetto "buono acquisto" in contributo di pari importo al Fondo di previdenza complementare Astri. Le aziende che non erogheranno i buoni dovranno obbligatoriamente versare ad Astri, entro

il 15 luglio 2023, l'importo economico corrispondente. Le parti hanno inoltre incrementato il valore delle indennità varie già disciplinate dal CCNL (attuale articolo 44 CCNL). Si tratta, in particolare, dell'indennità di uso mezzo di locomozione proprio, indennità di maneggio denaro, indennità di lingue estere, indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi, indennità lavori in turni avvicendati per il settore delle imprese esercenti autorimesse/parcheggi. Infine, l'ammontare giornaliero del ticket restaurant riconosciuto a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, viene elevato a euro 6,50 a partire da marzo 2023 e ad € 7.00 dal mese di novembre 2023.

Parte normativa. Dal punto di vista normativo sono state recepite le recenti novità introdotte dal c.d. Decreto Trasparenza (decreto legislativo n. 104/2022) in merito all'obbligo di informativa nei confronti dei lavoratori al momento dell'assunzione. Infatti, il novellato articolo 14 del CCNL, rubricato "assunzioni", contiene un elenco più ampio di informazioni da fornire nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore, tra cui, in particolare, il riferimento all'importo iniziale della retribuzione e ai relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e modalità di pagamento; il riferimento alla durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore e/o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse, nonché degli altri congedi retribuiti con le modalità di fruizione; alla programmazione dell'orario normale di lavoro e al trattamento del lavoro straordinario e supplementare; nonché ai termini del preavviso in caso di recesso. Quanto al periodo di prova, data l'incertezza interpretativa, le Parti hanno espressamente previsto che per i contratti a tempo determinato inferiori a 6 mesi, detto periodo di prova si intende dimezzato rispetto a quello previsto per i contratti a tempo indeterminato, fatta salva la durata minima di un mese. Una ulteriore specificazione è stata accordata in materia di ROL con un chiarimento a verbale delle Parti, in cui si dà atto che le riduzioni di orario di lavoro sono utilizzabili sia ad ore, sia a intere giornate, nonché possono essere utilizzate unitamente alle ferie. Inoltre, al fine di garantire il diritto alla fruizione entro

il 31 dicembre di ogni anno, in caso di reiterati rifiuti da parte dell'Azienda, il dipendente avrà diritto ad usufruirne entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Restano chiaramente salve le condizioni o i trattamenti di miglior favore a livello aziendale. Importanti novità sono state introdotte anche in tema di contratto a termine con particolare riferimento ai rapporti di lavoro stagionale. Le Parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno, ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo n. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, come ad esempio il periodo di Pasqua e Natale, individuando anche le figure professionali che possono essere coinvolte in tale tipologia contrattuale (Impiegato di banco; Check-in man; Operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona/alla info mobilità; Operatore di sosta/centrale operativa; Addetto approntamento/lavaggio vetture). Sempre sul piano delle novità normative è stata ulteriormente potenziata la norma sugli appalti di filiera, con particolare attenzione alle procedure nei cambi di appalto, a partire dal processo di selezione degli appaltatori, con l'obiettivo di tutelare i livelli complessivi dell'occupazione, anche al fine di evitare l'insorgere di fenomeni distorsivi della concorrenza, valorizzando così le azioni in linea con i principi etici e i comportamenti di responsabilità sociale. Le Parti hanno poi introdotto, all'articolo 37, l'istituto del lavoro agile che viene regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del CCNL nonché da eventuali accordi aziendali e la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. Vengono individuati gli ambiti organizzativi, i luoghi e i requisiti di priorità per la richiesta. Priorità di accesso sarà di fatto espressamente riconosciuta alle dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (articolo 16, decreto legislativo n. 151/2001); ai dipendenti con figli fino a dodici anni di età; ai dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n.

104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, c. 255, della legge n. 205/2017; nonché ai dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992). Fondamentale viene ritenuta la formazione/informazione prima dell'inizio del lavoro agile (o, in mancanza, in costanza dello stesso) a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017. Infine, sempre dal punto di vista normativo, sono state recepite le recenti novità introdotte dal c.d. decreto famiglia, a partire dal congedo obbligatorio per i padri, che è stato incrementato di una giornata (due giornate in caso di parto plurimo) rispetto a quanto già previsto dalla normativa. Inoltre, sempre a sostegno della genitorialità, rispetto ai congedi retribuiti al 30%, la copertura economica a carico delle aziende, sempre per i primi 30 giorni, è stata elevata dal 40% all'80%. Ancora, per le lavoratrici madri con figli fino a tre anni, verranno valutate a livello aziendale delle agevolazioni rispetto all'assegnazione dei turni di lavoro. L'attenzione alla tutela della genitorialità si evidenzia anche, sempre all'articolo 67 CCNL, con il riconoscimento esplicito alla possibilità per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale per il periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Le parti hanno altresì convenuto che, al rientro da congedi parentali per maternità, le lavoratrici debbano essere messe nella condizione di riprendere il lavoro con efficacia grazie all'accesso a percorsi di reinserimento formativi con lo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente. Da ultimo, con il rinnovo, maggiori tutele sono state riconosciute anche alle persone tossicodipendenti, etilisti, malati di ludopatia e di AIDS (articolo 73 CCNL) e ai loro familiari, garantendo anche a

questi ultimi un periodo di aspettativa per concorrere al programma terapeutico-riabilitativo del familiare tossicodipendente. Ai lavoratori di cui sopra, che richiedono un periodo di aspettativa non retribuita per il trattamento terapeutico-riabilitativo, l'azienda potrà facoltativamente erogare la retribuzione nella misura del 50%, per un massimo di sei mesi, qualora vi siano situazioni familiari di grave disagio economico e sociale.

Parte obbligatoria. Tra i temi centrali della nuova ipotesi di Accordo vi è sicuramente quello della salute e sicurezza sul lavoro. Al fine di monitorare e prevenire la fenomenologia degli infortuni e delle malattie professionali del settore, le Parti hanno affidato all'Ente Bilaterale (EBAN) il ruolo di osservatorio paritetico nazionale di settore. Inoltre, ai lavoratori è stato concesso il diritto, per ogni anno solare, a due ore di assemblea retribuita per trattare temi legati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che esulano dalle ore già previste e garantite dall'articolo 20 dello Statuto dei Lavoratori. Sono stati infine ribaditi i rapporti sindacali tra le Parti, introducendo l'onere per l'azienda di inviare, entro il 31 gennaio di ciascun anno, alle organizzazioni firmatarie del CCNL in esame, l'elenco dettagliato degli iscritti e le relative somme trattenute.

11. Servizi di informazione e comunicazione.

11.1. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva – Anica, Apa, Ape (13 aprile 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica del rinnovo, le parti specificano che i lavoratori sono classificati su tre livelli retributivi. Al Livello 1 si trova l'AOSM, ossia colui che, coadiuvato dal coordinatore AOSM, può operare sia in preparazione come assistente alle scelte, alle convocazioni, alla preparazione della documentazione necessaria, sia sul set, con l'onere di assistere i Generici/figurazioni speciali. L'AOSM diviene tale una volta raggiunte 400 giornate lavorative come Generico in almeno 5 anni. Al Livello 2 è invece classificato il Generico Extra. Si tratta di

figurazioni speciali recitanti reazioni escluse, stand-in degli attori protagonisti, ovvero conducente mezzi di scena se autorizzato. Infine, il Livello 3 prevede la figura del Generico. Con riferimento a queste posizioni professionali, è stata inoltre concordata la nuova Tabella salariale di sintesi dei compensi che spetteranno ai Generici per i contratti la cui stipula sarà successiva al 13 aprile 2022. A decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 30 giugno 2023 si tratterà di 94,00 euro per il Generico, 118,00 euro per il Generico Extra, 175,00 euro per l'AOSM. Successivamente al 1° luglio 2023 al Generico e all'AOSM sarà riconosciuto lo stesso importo, mentre per il Generico Extra il compenso si attesterà a 122,00 euro. Sempre relativamente alla parte economica, di particolare interesse è l'istituto della forfettizzazione di taluni istituti normativi (tfr, gratifica natalizia, trattamento economico per ferie, festività) nella misura complessiva del 40,5% della retribuzione globale di fatto: tale peculiarità è caratteristica di una prestazione e di un settore merceologico di riferimento particolare e frammentato quale quello cineteleaudiovisivo. Infine, si possono menzionare gli specifici trattamenti accessori ed ulteriori rispetto alla mera retribuzione quali: indennità per abiti/prova costume, servizi mensa, diarie varie in caso di trasferte o lavori fuori stabilimento.

Parte normativa. Relativamente alla parte normativa, si segnalano alcuni istituti che tentano di valorizzare le particolarità del settore. Al riguardo, il rinnovo di contratto definisce innanzitutto l'orario di lavoro che, se continuato, non può essere superiore alle 8 ore comprensive di una pausa di 20 minuti, definendo oltremodo i casi in cui l'orario può essere protratto per esigenze produttive (non più di 2 ore), e l'arco di tempo intercorrente fra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio dell'altra (11 ore). Circa l'arco temporale in cui viene effettuata la prestazione, il contratto adegua l'orario di lavoro a quello applicato alle varie Troupes cineteleaudiovisive. Di particolare interesse è poi l'articolo riguardante i reclami, che tiene conto della peculiarità del settore e della possibilità di cessazione dell'attività una volta terminata la produzione. Il lavoratore può infatti far valere qualsiasi rivendicazione in materia

retributiva entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, anche la visita d'inventario osserva una disciplina specifica, legata contesto merceologico di riferimento: la direzione d'impresa potrà sottoporre il lavoratore a qualsiasi visita d'inventario in rapporto agli oggetti loro affidati nell'espletamento delle proprie mansioni. In relazione alle modalità di pagamento della retribuzione, le parti convengono che potranno sussistere modalità di pagamento plurisettimanali, che non potranno tuttavia superare il giorno 7 del mese successivo a quello di competenza della prestazione, con la possibilità di stipulare regolamenti per l'esame e la definizione delle controversie in materia.

Parte obbligatoria. Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, due sono le specificità principali inserite nella parte relativa alla relazioni industriali: la prima, tenuto conto delle particolari modalità di prestazione di lavoro dei Generici, prevede la possibilità di assemblea sindacale solo al di fuori dell'orario di lavoro; la seconda prevede invece di destinare lo 0,30% della retribuzione a carico delle imprese all'Ente Formazione Asforcinema, in quanto ente bilaterale del settore e dell'intera filiera produttiva.

11.2. CCNL comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane – Confartigianato Comunicazione, CNA Comunicazione e terziario avanzato, Casartigiani, Claii (16 maggio 2022). *Parte economica.* Le parti sociali convengono di erogare gli incrementi retributivi in due tranches, rispettivamente a giugno e dicembre 2022 e, come è accaduto per i recenti rinnovi che hanno coinvolto le medesime confederazioni di categoria (si veda, a titolo esemplificativo il rinnovo del CCNL legno lapidei artigiani sottoscritto in data 3 maggio 2022, le cui tabelle retributive sono state pubblicate in data 17 maggio 2022), fanno salva la riparametrazione degli aumenti per ciascun livello contrattuale, impegnandosi ad incontrarsi successivamente per la sottoscrizione delle tabelle retributive. Gli incrementi retributivi

si differenziano se destinati alle aziende artigiane o a quelle non artigiane: nel primo caso l'incremento salariale a regime sarà pari a 78,00 euro, di cui 28,00 euro con la retribuzione di giugno e 50,00 euro con la retribuzione del mese di dicembre 2022; i dipendenti delle aziende non artigiane, invece, quest'anno si vedranno computati 30,00 euro nel cedolino paga di giugno. L'aumento retributivo giunge dopo 41 mesi di carenza contrattuale e, al fine di ristorare i lavoratori, le parti sociali concordano l'erogazione di un importo a titolo di *una tantum*: a copertura dell'arco temporale intercorrente tra la scadenza del precedente rinnovo contrattuale e il mese di erogazione della prima tranche di aumenti retributivi (1° gennaio 2019 – 30 maggio 2022), esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, si prevede la corresponsione di un importo forfettario a titolo di *una tantum* pari a 155,00 euro, da suddividersi in 55,00 euro con la retribuzione di luglio 2022 e 100,00 euro ad agosto del medesimo anno. La natura dell'*una tantum* è sostanzialmente la medesima dei precedenti rinnovi artigiani, e quindi al singolo lavoratore saranno riconosciute tante quote mensili, o frazioni, quanti sono i mesi di durata del suo rapporto di lavoro nel periodo di carenza. Specifiche modalità di calcolo sono poi individuate per i lavoratori con contratto di apprendistato e per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time o sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti: per la prima tipologia di lavoratori l'*una tantum* sarà erogata nella misura del 70%, nei rimanenti casi, invece, sarà proporzionalmente ridotta. L'importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi, mentre è escluso dalla base di calcolo del t.f.r.. Nell'eventualità in cui, durante il periodo di carenza contrattuale, siano stati riconosciuti degli importi a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, questi cesseranno di essere corrisposti con la retribuzione di giugno 2022 e andranno considerati a tutti gli effetti come anticipazioni dell'*una tantum*; pertanto, dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza.

Parte normativa. La parte normativa è notevolmente impattata dal rinnovo, mediante, come sovente sta accadendo nei rinnovi interscambi successivamente al decreto-legge n. 73/2021, l'ampliamento della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato; la conferma della normativa in materia di contratto a termine stagionale, con un leggero ampliamento; modifiche nella disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, e ancora, novità in termini di classificazione del personale e orario di lavoro. Per quanto attiene al contratto a tempo determinato, si richiama l'applicazione della delega contenuta nella disciplina legale vigente, nello specifico l'articolo 41 bis, decreto-legge n. 73/2021, convertito in legge n. 26/2021. Le parti sociali individuano, in aggiunta alle causali legali, specifiche causali contrattuali, afferenti a specifiche esigenze, peculiari ai settori rientranti nel vasto campo di applicazione del CCNL. Il contratto a termine assume quindi una valenza maggiormente flessibile e competitiva, attraverso la previsione di ulteriori ipotesi di ricorso. Le causali contrattuali che permettono di apporre un termine al contratto superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24, sono: punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, di dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari. Il testo del rinnovo prevede plurime modifiche inerenti la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, sia a livello retributivo che in termini di durata: rammentando che il trattamento economico dell'apprendista segue il principio della percentualizzazione del livello di destinazione finale, il rinnovo prevede la riduzione delle percentuali per il calcolo del trattamento retributivo relativamente al terzo e quarto semestre. In merito alla durata, il CCNL

individua la durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante a seconda della dipendenza dell'apprendista da un'azienda artigiana o non artigiana e del gruppo di inquadramento: la durata massima può essere ridotta al realizzarsi di specifici eventi, che l'accordo di rinnovo individua nella riduzione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante fino ad un massimo di 12 mesi, con riferimento alla durata del precedente rapporto di apprendistato, nel caso di trasformazione in apprendistato professionalizzante del contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica e diploma professionale, con esclusione del periodo di prova e nella riduzione della durata complessiva del periodo di apprendistato di un anno, nel caso di periodi di apprendistato professionalizzante svolti presso più datori di lavoro, purché stati svolti per una durata pari ad almeno 12 mesi, non separati da interruzioni superiori ad un anno e riferiti alle medesime attività. Infine, in regime di tempo parziale, le parti interessate nel rapporto di lavoro potranno concordare di ridurre temporaneamente l'orario settimanale per agevolare la frequenza delle lezioni e ai laboratori, fermo restando il rispetto degli obblighi formativi. Con il rinnovo, le parti sociali recepiscono le recenti trasformazioni in merito allo svolgimento della prestazione lavorativa, introducendo la disciplina del lavoro agile, che di fatto recepisce la disciplina legale prevista dalle legge n. 81/2017, e tratta i temi dell'organizzazione del lavoro agile, regolazione della disconnessione, luogo di lavoro, strumenti di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, infortuni e malattie professionali, diritti sindacali, parità di trattamento e pari opportunità, protezione dei dati personali e riservatezza, formazione e informazione. Il tentativo delle parti sociali di avvicinarsi alle innovazioni tecnologiche legate allo svolgimento della prestazione lavorativa appare evidente analizzando le introduzioni attinenti la classificazione del personale, attraverso l'ampliamento delle attrezzature di lavoro con strumenti anche informatici, ma soprattutto grazie all'introduzione di nuove figure professionali, a cui le parti sociali si impegnano di attribuire un livello di inquadramento: addetto al *copywriting*, addetto alle

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

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, occorre in primo luogo considerare che il 17 dicembre 2021 è stato sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Claii con Cgil, Cisl e Uil un accordo interconfederale inerente il sistema della bilateralità nell'artigianato con decorrenza dal 1° gennaio 2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria: in questo senso, l'accordo di rinnovo del contratto nazionale recepisce l'accordo interconfederale, con la conseguenza che, dal mese di giugno 2022, la quota di contribuzione per le imprese aderenti al sistema di bilateralità è aumentata ad euro 11,65 e l'elemento aggiuntivo della retribuzione per le imprese non aderenti e che non versano il relativo contributo ad euro 30,00, per 13 mensilità. Non solo bilateralità: le parti sociali si impegnano anche ad avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato all'aggiornamento della classificazione del personale, sia in considerazione delle evoluzioni caratterizzanti il settore dell'ICT, sia integrando la classificazione stessa inserendo anche le figure professionali previste dello standard *European e-competence framework*. Infine, le parti sociali si impegnano, tramite l'Osservatorio nazionale, a monitorare i risultati raggiunti a livello nazionale attraverso il lavoro agile e lo sviluppo della contrattazione territoriale e aziendale di regolazione del lavoro agile stesso.

11.3. CCNL imprese radiotelevisive private multimediali – Confindustria Radiotelevisioni (26 maggio 2022). Parte

economica. In merito alla parte economica, le parti hanno innanzitutto stabilito la corresponsione di 250 euro lordi, non riparametrati, a titolo di *una tantum* per il settore, televisivo e radiofonico, che verranno erogati con la retribuzione del mese di settembre 2022. Per quanto riguarda l'aumento concordato a regime per il periodo che va dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2024, per il comparto televisivo la somma complessiva di 115 euro lordi, riparametrati al 5° livello della classificazione del personale, sarà corrisposta in 3 tranches rispettivamente di 40 euro lordi con la retribuzione del mese di luglio 2022, 35 euro lordi con la retribuzione del mese di novembre 2023, 40 euro lordi con la retribuzione di ottobre 2024. Per il comparto radiofonico, invece, è stato stabilito un aumento contrattuale di 80,50 euro lordi, riparametrati al 3° livello della classificazione del personale, che saranno corrisposti in 2 tranches. La prima sarà pari a 40 euro lordi con la retribuzione di luglio 2022, la seconda a 40,50 euro lordi corrisposta con la retribuzione di novembre 2023. Infine, per quanto riguarda la valorizzazione del c.d. welfare contrattuale per tutto il settore, le parti hanno confermato la somma di 10 euro a totale carico delle aziende quale costo per l'iscrizione dei lavoratori alla polizza contrattuale sanitaria Salute Sempre ed è stato inoltre stabilito di elevare all'1.20% il contributo a carico dell'azienda (a fronte di un contributo del lavoratore almeno pari all'1%) per il fondo di previdenza negoziale Byblos, a partire dal 1° gennaio 2023.

Parte normativa. Quanto alla parte normativa, sono state previste innanzitutto alcune novità riferite a specifiche tipologie contrattuali, nell'ottica di bilanciare le esigenze di flessibilità delle aziende e la tutela dei lavoratori. Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, alla luce delle novità normative sulla materia, nel nuovo articolo 24 sono state previste alcune causali integrative rispetto a quelle di cui al decreto legislativo n. 81/2015, sulla base delle quali le aziende potranno prorogare i contratti a tempo determinato e somministrati a tempo determinato fino a un massimo di 48 mesi.

Contestualmente è stato altresì previsto un percorso di stabilizzazione al raggiungimento dei 48 mesi di contratto sia per i lavoratori con contratto a tempo determinato sia per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato, che coinvolga almeno il 40% di tali lavoratori. Inoltre, è stata introdotta a livello nazionale una specifica clausola relativa al lavoro agile, che rimanda alle previsioni di cui alla legge n. 81/2017 e all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, e inserisce la possibilità, per la contrattazione aziendale, di integrare tali previsioni al fine di garantire una migliore esecuzione della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda la disciplina del trattamento di malattia, le parti hanno concordato il superamento della disciplina transitoria precedentemente prevista all'articolo 53, stabilendo, tra i vari aspetti, che al termine del primo semestre di malattia, nei successivi 6 mesi il lavoratore avrà diritto ad un'indennità pari alla metà della retribuzione oraria netta, che opererà esclusivamente per i periodi non coperti dall'intervento economico dell'Inps. Infine, con riferimento agli appalti di tutta la filiera radiotelevisiva, viene previsto l'obbligo di verifica, da parte dei committenti, dell'utilizzo dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative nelle società in appalto da loro contrattualizzate. Viene inoltre stabilito che, in caso di gravi crisi occupazionali, collegate a cambio di appalti tecnici strutturali e di lunga durata, in caso di richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il CCNL, l'impresa committente sarà tenuta a convocare un incontro entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, finalizzato ad approfondire le ragioni della decisione e ad individuare eventuali soluzioni risolutive.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, sempre con riferimento alla tematica degli appalti, viene istituita una specifica commissione paritetica di studio, composta da 3 componenti per ciascuna delle parti stipulanti, con il compito di verificare la possibilità di integrare le informazioni dei titoli di coda, con riferimento all'apporto degli operatori interessati.

11.4. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva artigiani – Cna Cinema e Audiovisivo, Confartigianato Cinema e Audiovisivo, Casartigiani, Claii (28 novembre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda la parte economica, la disciplina è la medesima del CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva (*supra* 11.1.).

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, la disciplina è la medesima del CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva (*supra* 11.1.)

Parte obbligatoria. Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, le parti, tenuto conto delle peculiarità del settore e delle caratteristiche delle prestazioni lavorative, costituiscono, a partire dal 15 dicembre 2022, una commissione tecnica con il compito di individuare le proposte da sottoporre alle confederazioni per rendere fruibile le prestazioni della bilateralità artigiana anche ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del CCNL.

12. Attività finanziarie e assicurative.

12.1. CCNL credito cooperativo – Federcasse (11 luglio 2022). *Parte economica.* Per quanto concerne il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro lordi mensili, scaglionato in due tranches (agosto e ottobre 2022), parametrato alla figura professionale della terza area professionale, quarto livello retributivo. Inoltre, l'accordo prevede un aumento della contribuzione alla cassa mutua pari allo 0,50 %, di cui 0,35% a carico delle aziende e 0,15% a carico del lavoratore; per quanto riguarda il fondo pensione, invece, l'incremento sarà dello 0,30% per i “vecchi iscritti” (0,20% a carico aziendale e 0,10% a carico lavoratore) e 0,40% per i “nuovi iscritti”, cioè per i lavoratori assunti successivamente all'anno 2000 (0,30% a carico aziendale e 0,10% a carico lavoratore). Nello specifico, gli aumenti dei contributi aziendali per i sopracitati istituti partiranno dal mese di maggio 2022, mentre per i dipendenti

la nuova contribuzione decorrerà da ottobre 2022. Infine, con riguardo al premio di produttività, lo stesso sarà disciplinato attraverso la contrattazione di 2° livello e verrà determinato – in ogni caso – in base a due quote differenti: una prima quota, pari all'80%, sarà calcolata tramite il bilancio di ogni singola BCC. La restante parte, pari al 20%, sarà decisa in base al bilancio del gruppo di pertinenza.

Parte normativa. Per quanto riguarda le novità sul piano normativo, il testo di rinnovo provvede *in primis* a ridefinire la disciplina dei permessi: vengono introdotti 3 giorni retribuiti in caso di ricovero dei figli, coniugi/conviventi, genitori, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero. Inoltre, le aziende dovranno valutare con particolare attenzione, con riferimento alla concessione dei permessi, periodi di congedo e di aspettativa non retribuita, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es: bullismo, tossicodipendenza, anoressia e bulimia). In aggiunta a ciò, si stabiliscono 5 giorni di permesso, fruibili anche ad ore, per genitori con figli affetti da patologie legate all'apprendimento, con un preavviso di 10 giorni. Si aumenta poi a 24 mesi l'aspettativa per gravi patologie. Su altro piano, per quanto concerne le ipotesi di malattia, alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da malattie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative che si sottopongono a terapie salvavita, competono uno specifico regime di flessibilità di orario in entrata e uscita, oppure permessi ad hoc attraverso una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento di tale prestazione, da effettuarsi non oltre un mese dalla fruizione di ciascun permesso. Inoltre, con riguardo alla formazione, si incrementano le ore per i corsi di formazione professionale, che passano da 50 a 60 all'anno; per di più, per il rientro in servizio dopo lunghe assenze sarà previsto uno specifico "aggiornamento professionale". Con il presente accordo viene, poi, disciplinato il lavoro agile: le parti promuovono l'utilizzo di tale disciplina, ritenendo che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possa concorrere, in termini di inclusione, quale veicolo di

armonizzazione dei tempi di vita e lavoro della persona, alla realizzazione dei valori identitari del Credito Cooperativo. A tal fine, viene recepito integralmente il protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in data 7 dicembre 2021. Inoltre, viene stabilito il limite massimo di giornate mensili di lavoro agile, pari a 10, salvo diversa disciplina eventualmente prevista dalla contrattazione di secondo livello. Oltre a ciò, è soggetta a cambiamenti anche la disciplina del lavoro a tempo parziale: questo potrà essere concesso a 1 lavoratore su 20 (precedentemente il rapporto era 1 a 25), senza alcun distinguo circa le dimensioni aziendali. Sullo stesso argomento, si prevede il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per gli addetti con figlio convivente portatore di handicap, ex articolo 3, comma 3 della legge n. 104/1992. A loro richiesta il rapporto di lavoro part-time potrà essere trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Parte obbligatoria. In merito alla parte obbligatoria del rinnovo, le parti – in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta – costituiscono la Commissione Politiche per l'inclusione. La Commissione avrà, tra i suoi compiti principali, quello di promuovere iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale sulla materia, di favorire piani di azione finalizzati alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità, nonché di sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale. Inoltre, l'Ente bilaterale della Categoria, già istituito con l'Accordo di rinnovo del 9 gennaio 2019, assume la denominazione di Ente Bilaterale del Credito Cooperativo – Enbicc. Tale Ente, in particolare, avrà il compito di valorizzare le attività formative di supporto alle esigenze e alle specificità della Categoria, di promuovere le pratiche contro la discriminazione, nonché di supportare le politiche di pari opportunità e di certificazione di contratti di lavoro e di regolarità contributiva.

12.2. CCNL imprese di assicurazione – Ania (16 novembre 2022). *Parte economica.* Sul piano economico, le parti hanno previsto innanzitutto un aumento complessivo di 205 euro lordi per la figura media di settore (4° livello, 7° classe). Inoltre, per il personale in servizio a tempo indeterminato al 16 novembre 2022, le parti hanno stabilito la corresponsione di specifici importi a titolo di *una tantum*, correlati al periodo di vacanza contrattuale e relativi al livello 4-7° classe. Una prima tranche di 1.000 euro è stata corrisposta entro 31 dicembre 2022, mentre entro il 31 marzo 2023 saranno erogati ulteriori 400 euro. Le Parti convengono che entrambi gli importi sono proporzionati al servizio prestato dal personale avente diritto nel 2022 e che non sono utili ad alcun effetto contrattuale e di legge e che non concorrono ai fini del computo del t.f.r. e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti. In alternativa all'*una tantum* di euro 400, entro il 28 febbraio 2023, il personale interessato potrà esercitare l'opzione di ricevere un contributo straordinario per la previdenza integrativa pari a 489 euro, stabilito per un dipendente di 4° livello, 7° classe, destinato alla forma di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità. Al fine di favorire la fruizione di servizi di welfare aziendale, entro il 31 marzo 2023, le aziende metteranno inoltre a disposizione dei dipendenti una somma e/o valori pari ad euro 600 riferiti ad un dipendente di 4° livello, 7° classe, a titolo di "credito welfare", da utilizzare nell'anno 2023 dal dipendente o dai suoi familiari. La somma è riproporzionata al servizio prestato nel 2022, non è utile ad alcun effetto contrattuale o di legge e non concorre ai fini del computo del t.f.r. e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, le parti hanno innanzitutto convenuto di costituire una commissione di lavoro relativamente a una strutturale e organica riforma del sistema degli inquadramenti, alla luce dei profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. In questa vigenza contrattuale la struttura degli inquadramenti rimarrà invece quella attuale, con la

sola previsione della fungibilità delle mansioni tra i livelli contigui del 5 e 6. Sul piano dei diritti sociali e civili sono state rafforzate le politiche di genere e quelle sulla *diversity*, le disabilità e la genitorialità. Nuove previsioni sono state introdotte anche per quanto riguarda la giustificazione della malattia, mentre sono state mantenute le attuali previsioni dell'articolo 62 sui trasferimenti, respingendo la proposta Ania di innalzare età ed anzianità relativamente al consenso vincolante del lavoratore in caso di trasferimenti. È stato introdotto anche un nuovo articolo sulla salute e sicurezza che tiene conto del fenomeno dello stress da lavoro correlato (articolo 50 bis). Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato è stato stabilito che la durata complessiva di questi ultimi non potrà essere superiore a 24 mesi, comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi. Nel caso di successione di contratti tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore, per mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dalle interruzioni, la durata non potrà superare i 48 mesi (anche in presenza di contratto di somministrazione). Inoltre, è stato innalzato il limite di contingentamento nell'utilizzo dei contratti a termine al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente

Parte obbligatoria. In merito alla parte obbligatoria, occorre segnalare l'istituzione di una Commissione paritetica, che nel corso del 2023 avrà il compito di individuare tutte quelle Società strumentali di proprietà dei Gruppi Assicurativi che contribuiscono al business Assicurativo, per avviare un loro percorso nell'alveo del CCNL Ania, e che oggi sono disciplinate da altri contratti nazionali. Sul tema dell'innovazione è stato invece costituito l'Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e l'innovazione tecnologica, strumento di contrattazione che consentirà di anticipare e gestire le evoluzioni tecnologiche e le loro ricadute. È stato rivisto anche il Fondo di solidarietà per renderlo uno strumento più in linea con le attuali esigenze di riorganizzazione delle compagnie. Infine, si segnala l'introduzione di una "clausola sociale" sugli appalti che impegna le imprese assicurative alla tutela contrattuale, salute e

sicurezza, occupazione delle lavoratrici e lavoratori che lavorando nelle società di appalto.

13. Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.

13.1. CCNL Agenzia delle entrate riscossione – Agenzia delle entrate riscossione, Equitalia Giustizia (15 luglio 2022).

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, le parti hanno negoziato un incremento dei minimi tabellari di circa 165 euro per la figura del capo ufficio, diviso in tre tranches del valore di 55,28 euro ciascuna, con decorrenza dal 1° gennaio 2022. A partire dalla stessa data sono inoltre riconosciuti gli arretrati, oltre all'incremento dell'indennità di cassa dagli attuali 126,62 euro a 134,72 euro nei capoluoghi di provincia e dagli attuali 94,95 euro a 101,02 euro per gli altri centri.

Parte normativa. In merito alla parte normativa, la novità di maggiore rilievo riguarda la disciplina del lavoro agile. In questo ambito, le parti modificano l'articolo del precedente testo dedicato alla conciliazione vita-lavoro (Work-life balance), inserendo una disciplina specifica relativa agli istituti del lavoro agile e delle ferie solidali (articolo 2). Se per il secondo tema si rinvia semplicemente ad un differente accordo, sottoscritto il 4 marzo 2019, per quanto concerne il lavoro agile il CCNL presenta invece una regolazione piuttosto dettagliata. In particolare, sono disciplinate le modalità di svolgimento di tale prestazione (orario, luogo, strumenti di lavoro), esplicitamente definita come “*pianificabile anche per obiettivi*” e viene ribadito il principio della parità di trattamento tra i lavoratori agili e coloro che svolgono la totalità delle prestazioni all'interno dei locali aziendali. Viene infine specificata la disciplina legata alla salute e della sicurezza da applicarsi ai lavoratori agili nonché gli interventi formativi di cui gli stessi sono destinatari. In ultimo, sempre su questo tema, il CCNL prevede che le Aziende all'interno delle quali lo stesso viene applicato debbano fornire

periodicamente ai sindacati informative sul numero dei lavoratori che svolgono lavoro agile.

Parte obbligatoria. /

13.2. CCNL pulizie artigiani - Confartigianato Imprese di pulizia, CNA Costruzioni, CNA Imprese di Pulizia, Casartigiani, Claii (27 ottobre 2022). *Parte economica.* Per quanto riguarda gli aumenti retributivi, le parti hanno trovato un accordo per un incremento dei minimi salariali di 120 euro lordi a regime per i lavoratori inquadrati al 5° livello. La richiesta dei sindacati è stata quella di seguire l'aumento previsto dal contratto pulizie industriali. L'aumento, illustrato con successivo verbale integrativo in data 2 novembre 2022, verrà erogato con 4 decorrenze: 60 euro a partire da novembre 2022, 30 euro da luglio 2023, 20 euro da luglio 2024 e 10 euro con la retribuzione di dicembre 2024. Inoltre, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, per i soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del rinnovo, l'accordo prevede un elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione pari a 15 euro riconosciuto per 26 mesi consecutivi a partire dal 1° novembre 2022, pari ad un'erogazione complessiva di 390 euro. Viene poi incrementata l'indennità speciale che, calcolata per il 5° livello, consta di un aumento di 5 euro lordi a decorrere da novembre 2022 e di ulteriori 5 euro lordi da dicembre 2024. A completamento della parte economica, occorre infine considerare le novità relative alla bilateralità del settore: per quanto riguarda la contribuzione, viene previsto che, dalle competenze di novembre 2022, troverà applicazione l'aumento di 4 euro per raggiungere gli 11,65 euro mensili versati a titolo di contribuzione all'Ebna, ai quali si aggiunge lo 0,60% - suddiviso 3/4 a carico del datore e 1/4 a carico del lavoratore - dell'imponibile previdenziale per Fsba così come previsto da accordo interconfederale 17 dicembre 2021.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, risulta di particolare interesse innanzitutto l'aggiornamento delle previsioni del contratto a tempo determinato, ora adeguate al decreto legislativo n. 81/2015, così come modificato dai successivi provvedimenti normativi. In primo luogo, viene previsto che, per l'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, l'affiancamento sia consentito per un periodo fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito. Vengono poi aggiornati i limiti quantitativi delle assunzioni di lavoratori a tempo determinato sulla base del numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in questione, con quote che vanno dai 2 lavoratori, nel caso di imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, fino a un numero massimo di 8, per le imprese che occupano più di 18 dipendenti. Sono esclusi da tali limiti quantitativi i lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per stagionalità, così come sono esenti da limitazioni i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi in ipotesi di avvio di nuova attività, per sostituzione di lavoratori assenti e per lavoratori con età superiore ai 50 anni. Il termine di durata può essere di 12 mesi, estendibili a 24 per una delle causali previste dalla legge e può essere prorogato o rinnovato dopo la scadenza dei primi 12 mesi, oltre che nelle ipotesi già indicate dalla legge, anche per esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti tra quelle disponibili in organico per particolari commesse. Scorrendo sempre la parte normativa, occorre rilevare come le parti prevedano, all'articolo 47, il licenziamento senza preavviso per il lavoratore che non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi, rendendosi irreperibile senza alcuna giustificazione. Viene poi aggiornato l'impianto normativo sulla tutela della maternità e paternità, che consente ora di fruire del congedo parentale frazionandolo su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. Inoltre l'accordo, armonizzandosi ai contenuti del decreto legislativo n. 105/2022, garantisce al padre il congedo obbligatorio di 10 giorni,

mentre il diritto a 15 giorni di congedo matrimoniale retribuito è riconosciuto anche in caso di unione civile.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, il rinnovo recepisce innanzitutto la Convenzione ILO n. 190 per il contrasto e la prevenzione di violenza e molestie nei luoghi di lavoro, con l'impegno delle parti a introdurre iniziative a carattere formativo e informativo realizzate attraverso assemblee sindacali territoriali e corsi finanziati anche da Fondartigianato. Di particolare rilievo è inoltre la novità in materia di cessione di appalto, con la revisione delle modalità di confronto in occasione del cambio di appalto, nell'ambito del nuovo articolo 43.

14. Istruzione.

14.1. CCNL scuola non statale Aninsei – Aninsei (14 febbraio 2022). *Parte economica.* In merito alla parte economica, una prima novità deriva dall'aumento dei minimi tabellari. Il testo prevede un aumento dei minimi retributivi di 70 euro lordi riferito al V e VI livello dell'attuale sistema di inquadramento, ricalibrato poi per ogni livello. Tale aumento sarà suddiviso in 3 tranches: la prima (25 euro) decorrerà a partire dal 1° settembre 2021, la seconda (20 euro) dal 1° giugno 2022 e la terza (25 euro) dal 1° settembre 2023. Ulteriori modifiche introdotte sul piano del trattamento economico riguardano la corresponsione mensile del salario di anzianità a tutti i soggetti che abbiano maturato, entro la data indicata, 2 anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Istituto. L'importo previsto è pari alla somma di 15 euro mensili a partire dal 1° settembre 2022, cifra che andrà ad aggiungersi ad eventuali altri compensi legati all'anzianità di servizio maturati in base a precedenti contratti.

Parte normativa. In merito alla parte normativa, il CCNL rinnovato riconferma il diritto alla crescita professionale che si concretizza, per il personale docente non ancora fornito di una specifica abilitazione all'insegnamento, nella possibilità di utilizzo di permessi

retribuiti della durata massima di 67 ore annue, finalizzate, in particolare, a permettere ai lavoratori la frequenza dei corsi riservati all'abilitazione e alle SSIS (Scuola di Specializzazione all'Insegnamento Secondario). Con riferimento alle nuove tutele introdotte per i lavoratori, è invece importante sottolineare nuovamente la riconferma del riconoscimento della copertura economica totale alle lavoratrici madri nei cinque mesi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, nonché delle indennità fisse e ricorrenti previste per contratto.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda infine la parte obbligatoria del contratto, il rinnovo in esame conferma la disciplina riguardante il sistema di Relazioni industriali prevista dal testo precedente, ribadendo la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali in particolare attraverso gli strumenti della concertazione, dell'informazione fra le parti e della bilateralità. Proprio in materia di bilateralità, è necessario segnalare come le parti sociali confermino le prestazioni previste dall'ente bilaterale contrattuale istituito nel precedente rinnovo (Ebins), il cui costo, pari a 120 euro annui per singolo soggetto dipendente da frazionarsi in dodici quote mensili, ricade interamente sui datori di lavoro, mentre le risorse economiche e dunque i benefici sono messi equamente a disposizione di lavoratori e aziende del settore. In particolare, fra le iniziative di Ebins, si annoverano appositi progetti per la formazione, sovvenzioni a fondo perduto in tema di salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro ai fini, ad esempio, dell'acquisto di defibrillatori, ovvero bandi sulla genitorialità.

15. Sanità e assistenza sociale.

15.1. CCNL per i dipendenti dell'Aias (Associazione Italiana Assistenza Spastici) e delle Fondazioni e/o Consorzi Aias – Aias (7 settembre 2022). *Parte economica.* Le parti prevedono, all'articolo 26, un aumento dei minimi tabellari del 5,10% (pari a 90 euro per il livello D4), che decorrerà dal mese di agosto 2022.

Inoltre, viene riconosciuta una indennità *una tantum* risarcitoria a copertura del periodo pregresso compreso tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2019, da corrispondere nel mese di ottobre 2022. A completamento della parte economica, viene normato e definito il trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante e viene incrementato l'istituto delle indennità. Inoltre, per il dipendente che nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo effettui 258 giornate di lavoro, compete un premio annuo lordo di euro che viene incrementato a euro 500,00. Il primo periodo di calcolo di tale premio decorre dal 1° luglio 2022.

Parte normativa. In merito alla parte normativa, si segnala l'introduzione di alcuni permessi speciali con riferimento a particolari esigenze familiari, l'inserimento delle ferie solidali e nuove tutele per le donne vittime di violenza.

Parte obbligatoria. /

15.2. CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive – Confcommercio Salute (13 settembre 2022).

Parte economica. Riguardo agli aspetti economici, i trattamenti retributivi previsti sono in linea rispetto ai contratti collettivi già presenti nel settore. La retribuzione, a partire dal 1° settembre 2022, è pari a 1.397,86 euro (livello 4° S). A decorrere dal 1° settembre 2023, e per tutta la vigenza contrattuale (31 dicembre 2024), la retribuzione mensile a regime sarà pari a 1.411,84 euro. Di rilievo è la previsione di una maturazione progressiva, nei primi 36 mesi dall'assunzione del lavoratore, di alcuni istituti, quali la quattordicesima, i permessi retribuiti e gli scatti di anzianità. Il CCNL prevede anche un consolidato sistema di welfare contrattuale per i lavoratori, attraverso l'iscrizione e la relativa contribuzione ai fondi del sistema contrattuale di Confcommercio, sia di assistenza sanitaria (Fondo Est e Quas), sia di previdenza complementare (Fon.Te), che di formazione professionale (For.Te e Quadrifor).

Parte normativa. Il CCNL, oltre a prevedere la gran parte dei trattamenti economici e normativi in linea con quelli previsti per gli operatori del settore, presenta anche dei tratti distintivi, frutto del negoziato che ha portato le parti alla sottoscrizione dell'accordo. Tra questi elementi, emerge la disciplina del lavoro domiciliare, inteso come il lavoro prestato all'esterno dell'istituzione. Nello specifico, il lavoro domiciliare, così come inteso dalle parti, è quello svolto all'esterno per alcune ore al giorno, giorni alla settimana o in via esclusiva presso abitazioni private (o presso un altro ente convenzionato), anche in regime di coabitazione, con le quali il datore di lavoro abbia un vincolo contrattuale per l'attività di assistenza sanitaria, infermieristica, fisioterapia o di altra attività tipica del datore di lavoro. Tale strumento sarà attivabile solo previo accordo individuale. Al lavoratore verrà fornito un kit di lavoro e verrà indennizzato con un rimborso chilometrico secondo le tabelle Aci. Un altro aspetto qualitativo del CCNL è la disciplina dei cambi di gestione, per cui si prevede un sistema di regole volte alla tenuta occupazionale dei lavoratori addetti negli appalti. Nello specifico, l'azienda cessante deve dare formale e tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali (aziendali e territoriali) e all'azienda subentrante, fornendo informazioni relative alla consistenza numerica degli addetti interessati - indicando coloro che sono in forza e occupati da almeno 4 mesi esclusivamente nell'appalto - all'orario contrattuale settimanale, al livello di inquadramento (con data di attribuzione), alla data di assunzione e all'eventuale impiego di funzioni di coordinamento e pianificazione. Dopodiché, l'azienda subentrante si impegnerà a garantire le condizioni economiche, normative e professionali, già percepite da ogni singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e trattamenti previsti negli eventuali accordi integrativi. Inoltre, le parti interessate attiveranno un confronto al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali. Altro intervento qualificante del contratto è la tutela della malattia. Infatti, le parti hanno garantito la piena tutela ad alcune categorie,

introducendo, tuttavia, un sistema graduale di minor tutela delle malattie corte intercorse durante l'anno. Nello specifico, già a partire dal secondo evento di malattia durante l'anno, l'integrazione per i primi tre giorni a carico del datore di lavoro, cosiddetta indennità di carenza contrattuale, subisce una decurtazione del 10% (e così via per i successivi eventi), fino a cessare di essere corrisposta a partire dal sesto evento. La riduzione dell'integrazione non si applica ai lavoratori che hanno 60 anni di età anagrafica o almeno 30 anni di anzianità di servizio all'interno della stessa azienda e/o nel settore, né tantomeno in caso di ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, prognosi iniziale non inferiore a 15 giorni, sclerosi multipla o progressiva, terapie salvavita ed eventi morbosi durante il periodo di gravidanza. Altri istituti contrattuali presenti nel contratto sono le ferie solidali, la reperibilità, l'assistenza legale, la banca ore e il sostegno alle donne vittime di violenza.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda la parte obbligatoria, è prevista la costituzione di un Ente bilaterale nazionale di settore, che a livello locale si occupi di promuovere e gestire iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti. Attraverso apposite Commissioni Paritetiche, l'Ente Bilaterale svolgerà anche le funzioni previste a sostegno delle donne vittime di violenza, nonché per favorire e promuovere la parità di genere. Inoltre, tra i Protocolli in allegato all'accordo, risalta il regolamento di prima applicazione del CCNL nelle strutture in cui ne vengano applicati altri. Si prevede che il passaggio di CCNL debba avvenire tramite apposito protocollo realizzato al secondo livello di contrattazione territoriale. Ove ciò non avvenga, l'azienda deve seguire i criteri per l'armonizzazione contrattuale definiti all'interno del protocollo, ai quali l'accordo applicativo aziendale dovrà ispirarsi (inquadramento, scatti, quattordicesima, orario, ferie, ecc.).

16. Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.

16.1. CCNL impianti e attività sportive – Confederazione Italiana dello Sport (30 maggio 2022). *Parte economica.* Con riferimento alla parte economica, le Parti hanno riconosciuto la necessità di adeguare le retribuzioni, definendo, con la presente intesa, un aumento dei minimi tabellari di 100 euro per la vigenza del contratto, disposto su due tranches, la prima di 50 euro, a luglio 2022, e la seconda di 50 euro a partire da ottobre 2022.

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, l'accordo ha reso maggiormente accessibile l'utilizzo dei contratti di lavoro stagionale, di cui agli articoli 16 e 18 del CCNL, in via sperimentale e transitoria, fino al 31 dicembre 2023. Nello specifico, è stata volontà delle parti prevedere una disciplina speciale per le aziende che interrompono la loro attività complessiva per un periodo non inferiore ad almeno 60 giornate nel corso dell'anno. L'elemento innovativo dell'accordo sta nel fatto che rientrano in questa fattispecie anche coloro che chiudono l'attività per un periodo non continuativo. Tali aziende rientrano nell'ambito dell'articolo 18 del CCNL e, pertanto, possono direttamente assumere personale a tempo determinato, con le deroghe contenute nel decreto legislativo n. 81/2015, in termini di durata del rapporto (articolo 19, comma 2), del limite di contingentamento dei contratti (articolo 23, comma 2, lettera c), degli intervalli temporali previsti tra contratti stagionali (articolo 21, comma 2), delle causali per proroghe e rinnovi (articolo 21, comma 01). Per quanto concerne le altre aziende, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 18 del CCNL, è applicabile l'articolo 16. In tal caso, le aziende potranno assumere lavoratori stagionali in determinati periodi dell'anno caratterizzati da un'intensificazione dell'attività produttiva. Rispetto alla precedente formulazione, è stato eliminato il riferimento alle sole aziende ad apertura annuale, facendo sì che possano assumere, in attuazione dell'articolo 16 del CCNL, le aziende, non necessariamente ad apertura annuale, che registrino

in un determinato periodo dell'anno un'intensificazione dell'attività. Di rilievo, infine, è stata la soppressione del limite quantitativo di assunzioni a tempo determinato, pari al 50%, per le aziende con più di 20 dipendenti che assumono lavoratori stagionali.

Parte obbligatoria. /

16.2. CCNL servizi pubblici alla cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero – Federculture (28 dicembre 2022).

Parte economica. Per quanto riguarda le novità sul piano economico, si segnala in primo luogo un aumento della base tabellare delle retribuzioni di 3,5 punti percentuali, da parametrarsi sul livello ex C1. A questo si aggiunge il conferimento a tutto il personale dipendente entro il mese di febbraio 2023 (articolo 7-bis) di un importo lordo forfettario di 500 euro, quale *una tantum* per il periodo di vacanza contrattuale 1° gennaio 2019 - 30 novembre 2021. Tale importo è determinato per la fascia II – II° livello e riparametrato sulla base della tabella riportata al termine di detta disposizione, e comprensivo di qualsiasi ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non incidente su alcun istituto di natura retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal presente contratto. Entro il mese di aprile 2023 viene poi garantito il riconoscimento anche di arretrati dovuti all'aumento dei minimi tabellari per il periodo che va dal 1° dicembre 2021 al 31 dicembre 2022. Di particolare rilievo è altresì l'introduzione, nell'ambito del nuovo articolo 71-bis dell'obbligo del datore di lavoro di versare dal 1° gennaio 2023 una quota pari a 14,17 euro per ciascun lavoratore per l'attivazione di un piano sanitario base che andrà ad integrare, le prestazioni ordinariamente garantite dal Servizio Sanitario Nazionale e dovrà garantire le misure indicate nell'allegato C del contratto. A partire da gennaio 2023 e fino a quando non sarà attivata la polizza sanitaria, gli importi accantonati saranno destinati al sistema di welfare aziendale. Infine, viene ripristinato ed incrementato l'accantonamento per il fondo della valorizzazione del personale ex articolo 64 ter che consentirà, in sede di trattativa

decentrata, di condividere con le Organizzazioni Sindacali progetti di sviluppo e crescita professionale.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, è possibile individuare una disciplina puntuale e dettagliata di numerosi aspetti afferenti al rapporto individuale di lavoro. Quanto agli aspetti di novità, occorre segnalare il nuovo articolo 18, che disciplina il contratto a tempo determinato per “attività in ambito culturale temporanee-stagionali”, a fronte di incrementi dell’attività lavorativa delle aziende impegnate in detto settore in determinati periodi dell’anno. Le parti convengono che si rientri nella nozione di stagionalità con riferimento alle seguenti fattispecie: periodi di intensificazione stagionale in località a prevalente vocazione turistica; periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti; periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti, eventi e progetti di interesse culturale; periodi connessi a festività religiose e civili, sia nazionali che estere.

Parte obbligatoria. In merito alla parte obbligatoria, struttura e contenuti rimangono i medesimi del precedente rinnovo. Tra le disposizioni di maggiore interesse, si segnala l’articolo 7 lettera D, rubricato “Procedura per la contrattazione di secondo livello”, che demanda alla contrattazione aziendale la negoziazione di contenuti economici variabili, correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed altri elementi di competitività delle aziende, che sono corrisposti sotto forma di premio di risultato. Inoltre, all’articolo 10 viene fornita una completa e strutturata disciplina delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU), con circa 23 punti all’interno di detta disposizione che oltre a regolamentarne la nomina, prevedono le modalità di costituzione della commissione elettorale, fino agli adempimenti attribuiti alla direzione aziendale. Con il rinnovo appena siglato si registra, in aggiunta, un maggior risalto alla parte sindacale nell’ambito dell’articolo 23-ter, mediante l’introduzione di clausole di maggior tutela del personale in caso di cambio

appalto, che vedono un effettivo richiamo al confronto con il sindacato.

17. Altre attività di servizi.

17.1. CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere – Confartigianato Benessere-acconciatori, Confartigianato Benessere-estetica, Cna-Unione benessere e sanità, Casartigiani, Claii-Feder-nas-Unamem (10 ottobre 2022) . Parte economica. Per quanto concerne la parte economica, le principali novità riguardano un aumento di 100 euro sui minimi tabellari, parametrato sul 3° livello, di cui 70 saranno erogati subito, con la mensilità di ottobre e i restanti 30 con quella di febbraio 2023. Inoltre, verrà riconosciuta anche un'indennità *una tantum* per coprire il lungo periodo di vacanza contrattuale, di importo pari a 246 euro, versati in tre soluzioni di cui 100 a novembre, 100 a dicembre e i restanti 46 con la mensilità di marzo 2023. Per tutti gli altri livelli, la riparametrazione degli aumenti retributivi è stata definita e riportata nel verbale di accordo del 14 ottobre 2022. Tale importo sarà erogato ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, secondo le modalità previste dall'accordo stesso.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, all'articolo 22 è stata riscritta la disciplina relativa al contratto a termine, la quale recepisce quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2015. Si è dunque proceduto a diminuire la percentuale di lavoratori assumibili con contratto a tempo determinato e la durata massima del contratto, passata da 36 a 24 mesi, prevedendo l'inserimento di una causale stabilita dalla legge per i contratti eccedenti i 12 mesi e, solo per proroghe o rinnovi, dall'ulteriore causale prevista dall'accordo, riguardante le “*esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale*”. In aggiunta al periodo massimo, è stata inoltre introdotta la possibilità di estendere il suddetto periodo

previa contrattazione territoriale e procedura da effettuare con il supporto dell'assistenza sindacale presso l'Ispettorato del Lavoro Territorialmente competente. Sempre sul tema dei contratti a termine, per quanto riguarda la successione degli stessi, l'accordo ribadisce la regola generale secondo cui il periodo c.d. di raffreddamento fra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata non superiore ai 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine oltre i 6 mesi. Fanno eccezione le assunzioni a tempo determinato attuate per sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. In questa ipotesi, quindi, in deroga alla norma di legge, è possibile concludere i successivi contratti a tempo determinato senza il rispetto dei periodi di raffreddamento di 10 o 20 giorni. All'articolo 25, l'apprendistato professionalizzante è rimasto sostanzialmente invariato rispetto a quanto stabilito dall'accordo precedente del 2014, confermando i precedenti gruppi e le durate dei periodi di apprendistato per le diverse qualifiche professionali. L'unico aspetto di novità è inerente all'aggiornamento dei riferimenti normativi del decreto legislativo n. 81/2015 relativi all'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time. Le novità principali dell'accordo sul piano normativo riguardano tuttavia l'inserimento di alcuni nuovi articoli che, con l'obiettivo di prevenire e diminuire le discriminazioni, evidenziano la necessità di promuovere una cultura maggiormente inclusiva nei luoghi di lavoro. In particolare, agli artt. 61 e 61 bis è stato introdotto il recepimento della Convenzione ILO 190 per il contrasto e la prevenzione della violenza e molestie nei luoghi di lavoro, con la previsione di specifiche misure sul punto. Oltre a corsi di formazione e interventi informativi finanziati da Fondartigianato per incoraggiare la dignità e la libertà della persona nel settore, la donna vittima di violenza potrà disporre di 90 giorni di permessi non retribuiti in aggiunta ai 90 giorni di congedo previsti per legge. La lavoratrice avrà inoltre diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto a tempo pieno in tempo parziale e viceversa, potrà presentare richiesta di trasferimento presso un altro salone o negozio

della stessa categoria e chiedere l'esonero dai turni disagiati per un periodo di un anno. In aggiunta, è stato aggiornato l'articolo 32 nel quale viene integralmente riportata la normativa legale in essere in materia di congedo di maternità, congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi, congedo parentale indennizzato in applicazione alla recente normativa e permessi per assistenza al figlio usufruibili nei primi tre anni di vita. Si evidenzia dunque come l'obiettivo delle normative europee e nazionali di perseguire un'unificazione e un aiuto effettivo ai lavoratori-genitori, sia stato recepito anche all'interno del CCNL Acconciatura ed Estetica. L'ulteriore novità fa riferimento all'articolo 44, il quale, in applicazione della legge n. 76/2016, stabilisce l'applicazione delle disposizioni contrattuali che regolano il congedo matrimoniale anche alle parti dell'unione civile, prevedendo che le disposizioni contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, trovino applicazione anche ad ognuna delle parti dell'unione civile. Infine, si segnala l'estensione dell'articolato contrattuale dedicato ai lavoratori tossicodipendenti e ai loro familiari anche a quanti vivono condizioni di dipendenze psicotrope, alcoliche e ludopatiche e che seguano programmi terapeutici e riabilitativi.

Parte obbligatoria. Per quanto riguarda infine la parte obbligatoria, le Parti, con l'obiettivo di debellare il lavoro nero e sommerso, presente da anni nel settore, hanno convenuto di avviare i lavori dell'Osservatorio nazionale di Settore che a decorrere da dicembre 2022 sarà impegnato nella valutazione dei problemi inerenti in particolare le tematiche dell'illegalità e dell'abusivismo della professione. Si evidenzia infatti come la funzione dei settori dell'acconciatura e dell'estetica anche nelle dimensioni aziendali minime, sia tale da necessitare di una politica globale che colga gli elementi di peculiarità presenti nelle imprese. Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali hanno dunque concordato sull'esigenza di individuare politiche congiunte di sviluppo di Settore che, approfondendo le problematiche che investono la categoria e sviluppando un sistema organico di relazioni sindacali,

siano finalizzate a un miglioramento dei livelli occupazionali e a garantire lo sviluppo dell'intero Settore. È stato inoltre ribadito dalle Parti che il presente CCNL debba essere individuato come un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Le parti hanno dunque concordato sulla corretta applicazione dell'accordo in tutte le sedi istituzionali competenti, anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese destinatarie di tale accordo. Da ultimo, in relazione alla contribuzione alla bilateralità, è stato recepito l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 con decorrenza 1° ottobre 2022. Dalle competenze di ottobre 2022, dunque, trova applicazione la contribuzione all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (Ebna) pari ad euro 11,65 mensili, alla quale si aggiunge lo 0,60% (0,45% a carico del datore di lavoro e 0,15% a carico del lavoratore) dell'imponibile previdenziale per Fsba.

18. CCNL con campo di applicazione senza riferimento a specifici settori produttivi Ateco.

18.1. CCNL istituti per il sostentamento del clero- Istituto Centrale per il sostentamento del Clero (10 gennaio 2022).

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 del welfare contrattuale. Il rinnovo prevede infatti un aumento salariale pari a 82,15 euro a regime per il III livello, da riparametrare per gli altri livelli e da corrispondere in tre tranches con decorrenze differenziate: 34,80 euro dal 1° gennaio 2022, 23,48 euro dal 1° gennaio 2023 e 23,87 euro dal 1° gennaio 2024, per un montante salariale complessivo pari a 1.150 euro sulle 42 mensilità del triennio (con 13esime e 14esime). Da segnalare come, nella prima tranche, sia stato inglobato anche il recupero della vacanza contrattuale intervenuta tra il 31 dicembre 2019 e il 31 dicembre 2020, pari a 15 euro mensili che avrebbero dovuto

essere corrisposti nelle 14 mensilità del 2021, per un totale di 210 euro. Tale importo è confluito direttamente nella paga base del 2022, evitando in tal modo il ricorso all'*una tantum*. Inoltre, l'accordo ha rivisto a rialzo anche le indennità di anzianità, incrementate del 15% rispetto all'ultimo aggiornamento del 2006 (da 30,36 euro a 34,91 euro per il III livello).

Parte normativa. La principale novità riguardante la parte normativa del contratto si sostanzia nella riforma dell'inquadramento professionale, con l'integrazione di due nuovi livelli contrattuali: il Q super e il III livello super. Appartengono al livello Q super i titolari di posizioni direttive, organizzative e di coordinamento tra le aree organizzative interne all'Istituto, mentre sono inquadrati al III super i lavoratori in possesso di determinate specializzazioni professionali che svolgono mansioni di concetto. Ulteriore novità riguarda l'esperto recepimento, da parte del CCNL, del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021. In particolare, con l'introduzione del Titolo XX, dedicato nello specifico alla materia del lavoro agile, il contratto collettivo interviene disciplinando dettagliatamente la prestazione lavorativa, le modalità di svolgimento, la sicurezza sul lavoro, il rapporto di lavoro e la formazione da erogare ai lavoratori che, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali e previa iniziativa del datore, intendano aderire agli accordi individuali necessari all'attivazione del rapporto di lavoro agile.

Parte obbligatoria. In ragione delle peculiarità del CCNL in esame e della sua sfera di applicazione – limitata agli Istituti per il sostentamento del Clero e Diocesani – la parte obbligatoria non assume, in questo contratto, rilevanza centrale. Il recente rinnovo, infatti, non è intervenuto sulla materia, limitandosi a confermare il sistema di relazioni sindacali e di informazione e comunicazione già presente nei precedenti testi contrattuali. In particolare, le parti, su richiesta di una di esse, dovranno incontrarsi per la consultazione di specifiche materie quali l'andamento economico degli

Istituti, l'analisi del mercato del lavoro e della struttura occupazionale o le questioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

Capitolo II

GLI STUDI SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA: UN QUADRO DI SINTESI

Sommario: 1. Campo di indagine. – 2. Caratteristiche degli accordi analizzati. – 3. Temi trattati negli accordi analizzati. – 4. Tendenze emerse dalle analisi.

Questo capitolo intende comparare, in forma sintetica, le risultanze emerse dalla nostra analisi sulla contrattazione collettiva, come gruppo di ricerca di ADAPT, con quanto emerge dalle ultime edizioni dei principali rapporti sulla contrattazione collettiva redatti in Italia e segnatamente: il III Rapporto della Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Fdv-Cgil) (2022), il VI Rapporto Ocsel della Cisl (2021) e il Report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali relativo ai contratti di secondo livello depositati ai sensi dell'articolo 14, del decreto legislativo n. 151/2015 (aggiornamento del 15 marzo 2023).

1. Campo di indagine. Un primo aspetto di differenziazione dei rapporti riguarda il periodo di sottoscrizione degli accordi presi in esame. Se il presente Rapporto ADAPT si concentra prevalentemente (perlomeno per le sezioni relative ai rinnovi della contrattazione nazionale e ai contratti collettivi aziendali) su una sola annualità, il 2022, il III Rapporto della Fdv-Cgil copre un arco temporale triennale, dal 2019 al 2021, mentre il VI Rapporto Ocsel della Cisl si riferisce al biennio 2019-2020. Da ultimo, è stato preso in considerazione anche il Report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato il 15 marzo 2023, che copre quasi sette anni, da maggio 2016 a marzo 2023.

Oltre all'arco temporale di riferimento, i rapporti citati si

distinguono per quanto riguarda l'oggetto di indagine. Il presente Rapporto ADAPT analizza infatti, nella prima sezione, 44 rinnovi dei contratti collettivi nazionali afferenti al settore privato sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil nel 2022; nella seconda sezione, 434 contratti collettivi aziendali di natura non gestionale, sempre afferenti al settore privato e sottoscritti nel 2022; e nella terza sezione, 50 contratti aziendali e territoriali sottoscritti ai sensi dell'articolo 8 della legge 148/2011 tra il 2011 e il 2022 (nell'ambito del Capitolo I), e 55 contratti collettivi nazionali afferenti all'ambito del lavoro di cura e vigenti al 2022 (all'interno del Capitolo II). Il III Rapporto della Fdv-Cgil riguarda, invece, 2.168 contratti di secondo livello (suddivisi in 1.839 contratti aziendali, 146 contratti territoriali e 183 contratti di altro tipo, tra cui protocolli territoriali o confederali legati all'emergenza pandemica da Covid-19) sottoscritti tra il 2019 e il 2021, mentre il VI Rapporto Ocsel-Cisl prende in considerazione 2.827 contratti collettivi aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2020. Il campo di indagine dell'ultimo Report ministeriale riguarda, infine, 80.589 contratti collettivi di secondo livello che disciplinano premi di risultato, di cui 8.099 (7.360 di livello aziendale e 739 di livello territoriale) sono depositati e attivi a marzo 2023. Il Report del Ministero del lavoro offre dati anche sui contratti collettivi depositati per l'accesso alla decontribuzione in relazione a misure di conciliazione vita-lavoro, al credito d'imposta utilizzabile per talune spese di formazione del personale nel settore delle tecnologie 4.0, all'onnicomprendività di cui all'articolo 3 del decreto-legge 318/1996, nonché sui contratti collettivi sottoscritti ai sensi dell'articolo 8 della legge 148/2011. Con riferimento a quest'ultimo segmento di analisi, che rileva particolarmente nel confronto con l'approfondimento condotto nel presente Rapporto ADAPT all'interno della terza sezione, il Report ministeriale conta 2.028 contratti collettivi aziendali e territoriali depositati.

Con riferimento alle parti firmatarie degli accordi analizzati, il presente Rapporto ADAPT prende in considerazione (per la prima e la seconda sezione) esclusivamente contratti firmati dalle

federazioni di Cgil, Cisl e Uil, il III Rapporto della Fdv-Cgil e il VI Rapporto Ocsel-Cisl riguardano i contratti pervenuti dalle strutture nazionali e territoriali delle federazioni di categoria aderenti rispettivamente a Cgil e Cisl. Non ci sono specificazioni sulle parti firmatarie, invece, nel Report del Ministero del lavoro.

Tabella 1 – Campo di indagine dei rapporti				
Rapporto (anno di pubblicazione)	<i>IX Rapporto ADAPT (2023)</i>	<i>III Rapporto Fdv-Cgil (2022)</i>	<i>VI Rapporto Ocsel-Cisl (2021)</i>	<i>Report del Ministero del lavoro al 15 marzo 2023</i>
Periodo di riferimento	2022 (annuale), ad eccezione della Terza Sezione	2019-21 (triennale)	2019-20 (biennale)	2016-metà marzo 2023
Oggetto di indagine	- 44 rinnovi dei CCNL nel settore privato sottoscritti nel 2022; - 434 contratti aziendali (non gestionali) nel settore privato sottoscritti nel 2022; - 55 CCNL che coprono il lavoro di cura vigenti al 2022 - 50 contratti aziendali e contratti	- 2.168 contratti di secondo livello (1.839 aziendali, 146 territoriali e 183 di altro tipo) sottoscritti tra il 2019 e il 2021 - 694 contratti sono stati firmati nel 2019, 818 nel 2020 e 656 nel 2021	- 2.827 contratti aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2020 - 922 contratti sono stati firmati nel 2019 e 1.905 nel 2020	- 8.099 contratti di secondo livello (7.360 aziendali e 739 territoriali) che disciplinano premi di risultato, depositati e attivi a marzo 2023 - 2.028 contratti aziendali e territoriali <i>ex art.</i> 8 legge 148/2011, depositati

	territoriali <i>ex</i> art. 8 legge 148/2011, sottoscritti tra il 2011 e il 2022			
--	---	--	--	--

2. Caratteristiche degli accordi analizzati. Il solo documento che analizza anche i rinnovi della contrattazione nazionale è il Rapporto ADAPT, che con riferimento al 2022 riscontra la sottoscrizione di nuovi accordi in diversi settori del lavoro privato, con una maggiore concentrazione in quelli del trasporto e magazzino, della manifattura, nonché dei servizi di informazione e comunicazione, e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca. Guardando invece ai contratti collettivi di secondo livello, il presente Rapporto ADAPT (che si concentra sui soli contratti aziendali) e quello Fdv-Cgil (che riguarda contratti aziendali e territoriali) rilevano la presenza significativa di accordi multi-territoriali/nazionali (50% nel primo caso e 54,5% nel secondo caso). Seguono, in ordine di frequenza, i contratti sottoscritti nelle regioni settentrionali, del Centro e infine del Sud e Isole: distribuzione geografica confermata, pur nella varietà di percentuali registrate, in tutti e quattro i report presi in esame.

Gli accordi di gruppo registrano percentuali considerevoli, quasi sempre superiori al 30%, nei rapporti ADAPT, Fdv-Cgil e Ocsel-Cisl (con l'eccezione del dato riportato per il 2020), nonostante nei primi due la quota maggiore riguardi sempre i contratti firmati a livello aziendale. Relativamente alla copertura settoriale, il presente Rapporto ADAPT registra un'elevata concentrazione di contratti firmati in aziende dei settori metalmeccanico, del credito e delle assicurazioni, delle telecomunicazioni ed elettrico. Dati coerenti per quanto riguarda la meccanica e il credito e assicurazioni si riscontrano anche nel III Rapporto della Fdv-Cgil, che riporta però anche una buona concentrazione di intese nei settori

della chimica e affini, del commercio e turismo, e dei servizi (grazie ai trasporti). Guardando non tanto alla quantità di accordi quanto al numero di lavoratori cui questi si applicano, l'industria meccanica emerge come uno degli ambiti più coperti da contrattazione aziendale anche nel rapporto Ocsel-Cisl, insieme, ancora una volta, ai trasporti, al commercio e ai servizi. Tenendo insieme terziario e servizi, invece, il Report del Ministero del lavoro, rileva che ben il 59% dei premi di risultato contrattati a livello aziendale e territoriale riguarda questo settore economico; segue l'industria con il 40% dei contratti depositati e vigenti e infine l'agricoltura che rileva solo per l'1% degli accordi registrati.

Dettagli sulle caratteristiche delle ulteriori tipologie di contratti collettivi presi in esame dai rapporti citati (CCNL afferenti al lavoro di cura, contratti collettivi cosiddetti "di prossimità"), sono disponibili nella tabella che segue. In particolare, se il Report ministeriale denota una forte concentrazione dei contratti collettivi *ex* articolo 8 della legge 148/2011 soprattutto al Sud (45%), seguito dal Nord (39%) e infine dal Centro (16%), i contratti "di prossimità" analizzati dal presente Rapporto ADAPT (che per la verità non raggiungono il 2,5% di quelli disponibili al Ministero del lavoro) sono sottoscritti soprattutto al Nord (48%) e al Centro (38%). Per quanto riguarda, invece, la loro distribuzione settoriale, servizi e industria coprono la quasi totalità degli accordi considerati tanto nel Report ministeriale quanto nell'approfondimento curato da ADAPT.

Tabella 2 – <i>Caratteristiche degli accordi analizzati</i>				
<i>IX Rapporto ADAPT (2023)</i>	<i>III Rapporto Fdv-Cgil (2022)</i>	<i>VI Rapporto Ocsel-Cisl (2021)</i>	<i>Report del Ministero del lavoro al 15 marzo 2023</i>	
<i>Rinnovi</i>	<i>dei</i>	- prevalenza di	- prevalenza di	<i>Contratti</i>

<p>CCNL - varietà di settori coperti, con maggiore concentrazione in quelli del trasporto e magazzinaggio (8), della manifattura (8), dei servizi di informazione e comunicazione (4), e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (4)</p> <p>Contratti aziendali - presenza significativa di contratti multi-territoriali (50%); seguono i contratti sottoscritti al Nord (32%) e al Centro (17%) - contratti firmati perlopiù a livello di azienda (38%) e di gruppo (37%); in misura minore, contratti sottoscritti a livello di stabilimento (24%) - si concentrano nei settori metalmeccanico (24%), credito e assicurazioni (16%), telecomunicazioni (14%) ed elettrico (12%) - coprono 270 aziende</p>	<p>contratti multi-territoriali/nazionali (54,5%); seguono contratti sottoscritti nel Nord (28,7%), al Centro (9,2%) e al Sud e Isole (7,6%) - con riferimento ai soli contratti aziendali, essi sono firmati soprattutto a livello di azienda (54,9%) e di gruppo (37,1%); solo il 7,9% si riferisce all'unità produttiva - concentrazione dei contratti nei settori della meccanica (14,1%), chimica e affini (14%), credito e assicurazioni (12%), commercio e turismo (11,5%) e servizi (11,4%) - coprono 862 aziende e 1.303.134 lavoratori</p>	<p>contratti firmati nel Nord (44% per gli accordi del 2019 e 65% per quelli del 2020); seguono quelli sottoscritti al Centro (10% nel 2019 e 21% nel 2020) e al Sud (3% nel 2019 e 7% nel 2020) - notevole incidenza degli accordi di gruppo (32% nel 2019 e 18% nel 2020) - i contratti si concentrano, per numero di lavoratori coperti, soprattutto nei settori dei trasporti, del commercio e della meccanica - coprono 2.321 aziende e 1.003.827 lavoratori</p>	<p>che disciplinano premi di risultato - sottoscritti prevalentemente nel Nord (71%) - si concentrano soprattutto nel settore dei servizi (59%), seguito dall'industria (40%) - i contratti aziendali e territoriali coprono 2.585.901 lavoratori</p> <p>Contrattazione "di prossimità" - contratti sottoscritti al Sud (45%), al Nord (39%) e infine al Centro (16%) - si concentrano nel settore dei servizi (64%), seguito dall'industria (35%)</p>
--	--	---	--

<p><i>CCNL sul lavoro di cura</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - si distinguono in CCNL che coprono esclusivamente il lavoro domestico (15), CCNL afferenti al settore dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari (2), CCNL con ambito di applicazione trasversale alle aree precedenti (19) - solo 7 CCNL sono firmati da Cgil, Cisl e Uil <p><i>Contrattazione “di prossimità”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 48 contratti aziendali e 2 territoriali - sottoscritti prevalentemente nel Nord (48%) e Centro (38%) - si concentrano nei macro-settori dei servizi (52%) e dell’industria (48%) - solo 8 contratti sono firmati esclusivamente da RSU/RSA 			
--	--	--	--

3. Temi trattati negli accordi analizzati. Con riferimento ai temi maggiormente trattati nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali sottoscritti nel 2022, il presente Rapporto ADAPT rileva,

in particolare, l'adeguamento dei minimi salariali con un'erogazione degli aumenti tendenzialmente ripartita in più tranche, l'introduzione di quote retributive una tantum a titolo di vacanza contrattuale, modifiche al regime di previdenza complementare e la previsione di nuove causali sui contratti a termine. Seppur in misura minore, si registrano interventi anche sui fondi di assistenza sanitaria integrativa, sulla disciplina dell'apprendistato e della stagionalità, nonché la previsione di forme di welfare contrattuale ad integrazione del trattamento economico per i lavoratori.

Relativamente, invece, alla contrattazione di secondo livello, tra i temi maggiormente trattati, il presente Rapporto ADAPT mette ai primi posti l'ambito del welfare, della conciliazione e della tutela delle diversità e quello delle relazioni industriali, rispettivamente affrontati nel 49% e 48% degli accordi analizzati; seguono l'orario di lavoro (34%), la retribuzione di produttività (27%), la formazione dei lavoratori (25%) e la salute, sicurezza e ambiente (23%). Nonostante le aree del welfare e delle prestazioni sociali registrino percentuali di gran lunga inferiori rispetto a quelle dello studio condotto da ADAPT, il III Rapporto Fdv-Cgil (che come scritto, considera sia contratti aziendali che territoriali) rileva quote coerenti con riferimento alle relazioni e ai diritti sindacali (48,1%), al trattamento economico (29%), all'orario di lavoro (27,4%), all'inquadramento e alla formazione (23,4%) e all'ambiente, salute e sicurezza (22,9%). Altri temi ricorrenti riscontrati in quest'ultimo rapporto riguardano l'organizzazione del lavoro, le politiche industriali e crisi aziendali e l'occupazione e il rapporto di lavoro. Il VI Rapporto Ocsel della Cisl registra, per il 2019, una particolare frequenza nei contratti aziendali delle materie relative al salario (48%), al welfare (32%), alla ristrutturazione e alle crisi (24%), ai diritti sindacali (20%), all'orario di lavoro (17%), all'occupazione (13%), alla formazione (11%), al mercato del lavoro (10%), e all'ambiente salute e sicurezza (10%). Nel 2020, invece, complice l'emergenza da Covid-19, si riducono sensibilmente gli accordi che regolano elementi economici (5%), mentre crescono

specularmente le intese relative a riorganizzazioni e crisi (87%). Tendenza riscontrata anche dal III Rapporto della Fdv-Cgil, che infatti riporta una forte variabilità nei contenuti degli accordi tra il periodo pre-emergenziale e quello successivo.

Per quanto riguarda i contratti cosiddetti “di prossimità” analizzati nel presente Rapporto ADAPT, essi contengono deroghe relative, in misura maggioritaria, alla disciplina sul rapporto di lavoro a termine, anche in somministrazione. Tra le finalità perseguite dalle parti, quella maggiormente riscontrata, laddove esplicitata nelle intese analizzate, riguarda la crescita dell’occupazione. Infine, nel 60% dei contratti analizzati, le deroghe pattuite sono bilanciate da alcune concessioni, come la garanzia di percorsi di stabilizzazione per il personale con contratti di lavoro a tempo determinato. Pur considerando i contratti collettivi di cui all’articolo 8 della legge 148/2011, il Report del Ministero del lavoro non contiene specifiche sui temi trattati che possano essere confrontate con quelle emerse dall’approfondimento condotto da ADAPT.

Tabella 3 – Temi trattati negli accordi analizzati

<i>IX Rapporto ADAPT (2023)</i>	<i>III Rapporto Fdv-Cgil (2022)</i>	<i>VI Rapporto Ocsel-Cisl (2021)</i>	<i>Report del Ministero del lavoro al 15 marzo 2023</i>
<p>Rinnovi dei CCNL</p> <ul style="list-style-type: none"> - retribuzione e in particolare adeguamento dei minimi salariali (100%), erogazione di quote una tantum a titolo di vacanza contrattuale (52%) - modifiche al regime di previdenza complementare (39%) - nuove causali sui contratti a termine (32%) 	<ul style="list-style-type: none"> - relazioni e diritti sindacali (48,1%) - organizzazione del lavoro (33,1%) - trattamento economico (29%) 	<p>2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - salario (48%) - welfare (32%) - ristrutturazione e crisi (24%) - diritti sindacali 	<p>Contratti che disciplinano premi di risultato</p> <p>/</p> <p>Contrattazione “di</p>

<p>Contratti aziendali</p> <ul style="list-style-type: none"> - welfare, conciliazione e tutela delle diversità (49%) - relazioni industriali e partecipazione (48%) - orario di lavoro (34%) - retribuzione di produttività (27%) - formazione (25%) - salute, sicurezza e ambiente (23%) <p>Contrattazione “di prossimità”</p> <ul style="list-style-type: none"> - la grande maggioranza di accordi riporta deroghe in materia di rapporti di lavoro a termine, anche in somministrazione - la principale finalità, quando dichiarata, è quella della maggiore occupazione - nel 60% dei casi si constata la presenza di clausole contenenti scambi negoziali (es. percorsi di stabilizzazione del personale) a fronte delle deroghe pattuite 	<ul style="list-style-type: none"> - orario di lavoro (27,4%) - politiche industriali e crisi aziendali (26%) - inquadramento e formazione (23,4%) - ambiente, salute e sicurezza (22,9%) - occupazione e rapporto di lavoro (20,6%) - welfare integrativo (16,7%) - diritti e prestazioni sociali (14,4%) 	<ul style="list-style-type: none"> (20%) - orario (17%) - occupazione (13%) - formazione (11%) - mercato del lavoro (10%) - ambiente, salute e sicurezza (10%) - occupazione e rapporto di lavoro (10%) <p>2020</p> <ul style="list-style-type: none"> - ristrutturazione e crisi (87%) - occupazione (16%) - orario (16%) - ambiente, salute e sicurezza (8%) - salario (5%) 	<p>prossimità”</p> <p>/</p>
---	---	--	------------------------------------

4. Tendenze emerse dalle analisi. Relativamente ai rinnovi della contrattazione nazionale, il presente Rapporto ADAPT registra un numero maggiore di nuove intese rispetto alle precedenti annualità. Come già menzionato, queste dispongono adeguamenti dei minimi salariali tabellari e molto spesso anche l'erogazione di

quote una tantum a titolo di vacanza contrattuale, nonché misure di aggiornamento e valorizzazione dei fondi sanitari e previdenziali contrattuali. Si conferma, come già rilevato dai precedenti rapporti ADAPT, una certa difficoltà delle parti negoziali di livello nazionale nel tradurre nella prassi contrattuale di livello nazionale e decentrato il modello articolato di contrattazione stabilito dagli accordi interconfederali. Su questo fronte, spiccano alcuni interventi promozionali, all'interno dei CCNL, del ruolo della contrattazione aziendale, nonché la redazione di vere e proprie linee guida per le parti negoziali decentrate in merito agli spazi regolativi lasciati aperti dal contratto di categoria.

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, oltre alla diversità nei temi e nella tipologia tra gli accordi sottoscritti nel 2019 e quelli firmati nel 2020, il III Rapporto della Fdv-Cgil mette in luce una maggiore ricchezza tematica nei contratti territoriali rispetto a quelli aziendali: oltre il 60% di questi ultimi, infatti, conta meno di tre istituti contrattuali. Inoltre, si denota una maggiore incidenza di materie legate alle relazioni sindacali nei contratti siglati da grandi imprese, mentre le piccole tendono a concentrarsi su aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione e all'inquadramento. Ci sono poi osservazioni che accomunano tanto il presente Rapporto ADAPT quanto il III Rapporto Fdv-Cgil. In entrambi i documenti, si fa infatti riferimento all'incidenza di procedure di informazione, consultazione ed esame congiunto e al ruolo degli organismi paritetici bilaterali per lo svolgimento di queste pratiche. La prevalenza di indicatori tradizionali, legati alla produttività e redditività aziendale, è registrata nei premi di risultato considerati da entrambi i rapporti, anche se l'analisi di ADAPT accenna alla crescita di nuovi parametri connessi, ad esempio, alla sostenibilità ambientale; quest'ultimo tema resta comunque marginale nella contrattazione collettiva di secondo livello. Inoltre, la crescita nella regolazione del lavoro agile è constatata sia nel rapporto Fdv-Cgil che in quello ADAPT. Infine, per quanto riguarda la retribuzione variabile, lo studio della Fdv-Cgil registra un importo medio complessivo pari a 1.572

euro, con la manifattura che vanta i massimali più consistenti, quasi sempre superiori a 1.500 euro, mentre il Report del Ministero del lavoro riporta un valore medio annuo del premio contrattato dagli oltre 8.000 contratti attivi pari a 1.527,10 euro.

Ulteriori specifiche sulle tendenze rilevate sono riportate nella tabella che segue.

Tabella 4 – <i>Tendenze emerse dalle analisi</i>			
<i>IX Rapporto ADAPT (2023)</i>	<i>III Rapporto Fdv-Cgil (2022)</i>	<i>VI Rapporto Ocsel-Cisl (2021)</i>	<i>Report del Ministero del lavoro al 15 marzo 2023</i>
<p><i>Rinnovi dei CCNL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - rinnovi in numero superiore agli anni precedenti - difficoltà delle parti di tradurre nella prassi contrattuale il modello articolato di contrattazione stabilito negli accordi interconfederali - valorizzazione dei fondi sanitari e previdenziali contrattuali <p><i>Contratti aziendali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - le forme di partecipazione dei lavoratori attraverso la 	<ul style="list-style-type: none"> - variabilità nei temi degli accordi, a seconda delle varie fasi della pandemia (pre-emergenziale; post/ordinaria) - maggiore ricchezza di temi negli accordi territoriali rispetto a quelli aziendali - prevalenza delle materie relative ai diritti e alle relazioni sindacali: particolarmente trattate nelle grandi 	<ul style="list-style-type: none"> - sostanziale continuità, per gli accordi sottoscritti nel 2019 e per una parte minoritaria degli accordi del 2020, con quanto avvenuto negli anni precedenti - rispetto agli anni precedenti, nel 2020, emergono, per effetto della pandemia: una modifica della natura degli accordi (molti più applicativi di leggi); una diversa genesi degli accordi (soprattutto per problema posto dall'impresa e non per input sindacale); la riduzione degli accordi economici e di welfare; la riduzione 	<p><i>Contratti che disciplinano premi di risultato</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - valore medio annuo del premio è 1.527,10 euro <p><i>Contrattazione "di prosimità"</i></p> <p>/</p>

<p>rappresentanza sindacale si sostanziano in procedure di informazione e consultazione, spesso nell'ambito di organismi paritetici bilaterali</p> <ul style="list-style-type: none"> - le disposizioni in materia di orario di lavoro si concentrano sulla sua collocazione temporale, regolando ad esempio il lavoro su turni o misure di flessibilità in entrata o uscita - notevole incidenza del lavoro agile (22%) - i criteri per la strutturazione del salario variabile sono legati ai "classici" indicatori di produttività e redditività, ma sempre più spesso sono previsti nuovi indicatori (es. su sostenibilità ambientale) - il welfare aziendale in senso stretto è predominante nell'ambito delle misure di welfare occupazionale trattate - la tematica della 	<p>imprese</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevalenza, nelle piccole imprese, di contratti su aspetti organizzativi e di formazione e inquadramento <p>Fra le materie più ricorrenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esame congiunto (26,6%) - premio di risultato (16,6%), soprattutto con indicatori di produttività e redditività e importo medio complessivo di 1.572 euro grazie alla manifattura - lavoro agile (15,9%) che è in crescita negli ultimi anni - commissioni paritetiche (14,8%) - cambiamento organizzativo (13,3%) - formazione 	<p>del numero di accordi di rinnovo, a volte sostituiti da accordi temporanei indirizzati a risolvere problemi insorti con la pandemia</p>	
--	--	--	--

<p>sostenibilità ambientale è spesso trattata in correlazione a quella della salute e sicurezza sul lavoro, acquisendo però meno dignità propria</p> <p>CCNL sul lavoro di cura</p> <p>- emerge una categoria professionale (assistenti familiari/operatori di aiuto/badanti) che non trova riscontro in una specifica categoria contrattuale, ma è intercettata da una pluralità di attori sindacali e “dispersa” in una molteplicità di sistemi contrattuali</p>	<p>professionale (12,4%) - orario (12%)</p> <p>Impiego marginale di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - clausole elastiche nel part-time; - deroghe ai CCNL - licenziamenti individuali - sostenibilità e risparmio energetico - partecipazione economica e finanziaria - team-working 		
---	--	--	--

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

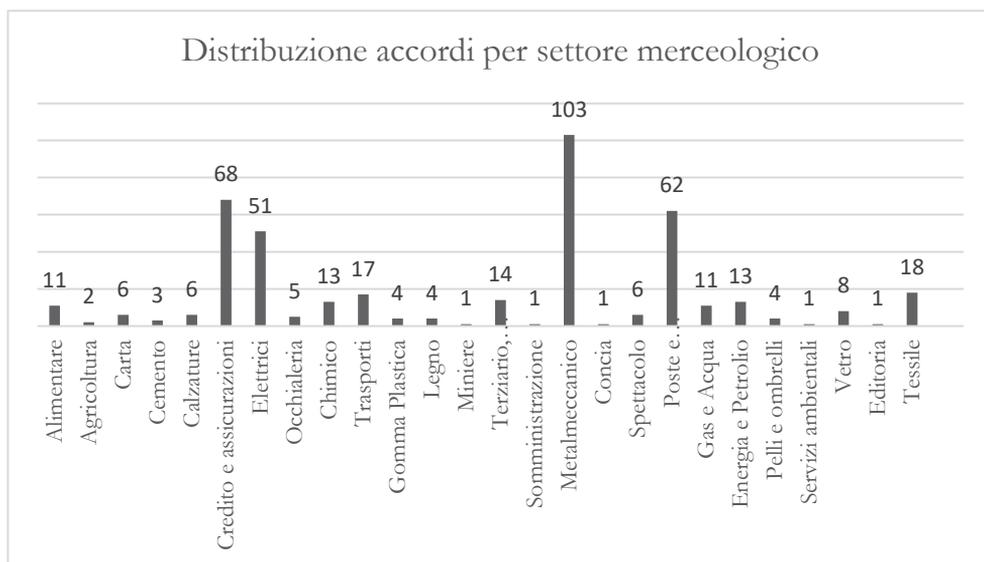
LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL 2022

Sommario: (A) *Valutazione di insieme.* – 1. Dati quantitativi. – 2. Modalità di indagine. – 3. Linee di tendenza. – 3.1. Partecipazione. – 3.2. Organizzazione e orario di lavoro. – 3.3. Lavoro agile. – 3.4. Salario di produttività. – 3.5. Welfare, conciliazione e tutela della diversità. – 3.6. Salute, sicurezza, ambiente. – 3.7. Formazione. – (B) *Casi di studio e buone pratiche.* – 4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo. – 4.1. *Accordo Ferretti* (1° febbraio 2022). – 4.2. *Accordo Vera* (28 febbraio 2022). – 4.3. *Accordo Carel Industries* (8 marzo 2022). – 4.4. *Accordo Hitachi Energy* (7 giugno 2022). – 4.5. *Accordo Gruppo Hera* (20 settembre 2022). – 4.6. *Accordo Burgo Group* (27 settembre 2022). – 4.7. *Pastificio Rana S.p.A.* (24 ottobre 2022). – 4.8. *Accordo Fincantieri* (27 ottobre 2022) – 5. Tipologie contrattuali. – 5.1. *Accordo Amazon – distribuzione ultimo miglio* (16 febbraio 2022). – 5.2. *Accordo Stiga* (9 maggio 2022). – 5.3. *Accordo Coop Alleanza 3.0* (23 settembre 2022). – 6. Organizzazione del lavoro e salute e sicurezza. – 6.1. *Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata* (28 gennaio 2022). – 6.2. *Accordo 2iReteGas* (27 gennaio 2022). – 6.3. *Accordo Ferretti* (1° febbraio 2022). – 6.4. *Accordo Vera* (11 febbraio 2022). – 6.5. *Accordo Nestlé* (18 marzo 2022). – 6.6. *Accordo Banca Ifis* (18 marzo 2022). – 6.7. *Accordo Hitachi Energy* (7 giugno 2022). – 6.8. *Accordo Toyota MHMI* (13 giugno 2022). – 6.9. *Accordo Linde* (25 luglio 2022). – 6.10 *Accordo Mastrotto* (4 agosto 2022). – 6.11. *Accordo Santander Consumer Bank* (8 settembre 2022) – *Accordo Almariva* (14 dicembre 2022). – 7. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale. – 7.1. *Accordo FAR* (28 febbraio 2022). – 7.2. *Accordo Terna* (9 maggio 2022). – 7.3. *Accordo Mastrotto* (4 agosto 2022). – 7.4. *Accordo Enel* (19 settembre 2022). – 7.5. *Accordo Coop Alleanza 3.0* (23 settembre 2022). – 7.6. *Accordo Fincantieri* (27 ottobre 2022). – 7.7. *Accordo ISEO Serrature* (28 ottobre 2022). – 8. Welfare e conciliazione. – 8.1. *Accordo Fincantieri* (17 gennaio 2022). – 8.2. *Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata* (28 gennaio 2022). – 8.3. *Accordo Vera* (11 febbraio 2022). – 8.4. *Accordo Nestlé* (18 marzo 2022). – 8.5. *Accordo Hera* (20 settembre 2022). – 8.6. *Accordo Fincantieri* (27 ottobre 2022). – 9. Trattamenti retributivi e salario di produttività. – 9.1. *Accordo Trelleborg* (3 febbraio 2022). – 9.2. *Accordo Amazon – distribuzione ultimo miglio* (16 febbraio 2022). – 9.3. *Accordo Stiga* (28 marzo 2022). – 9.4. *Accordo Terna* (9 maggio 2022). – 9.5. *Accordo Toyota MHMI* (13 giugno 2022). – 9.6. *Accordo Tecnica Group* (20 luglio 2022).

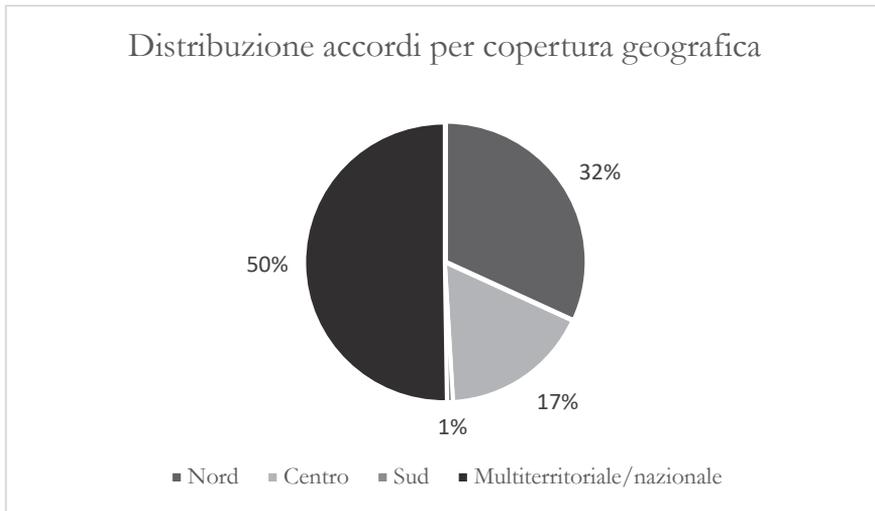
(A) VALUTAZIONE DI INSIEME

1. Dati quantitativi. L'indagine sulla contrattazione collettiva di livello aziendale del 2022 è stata condotta, nei termini e nei limiti di quanto indicato nella *Nota metodologica* contenuta in testa al presente rapporto utilizzando la banca dati di *Fare Contrattazione* (www.farecontrattazione.it), su 434 contratti collettivi aziendali sottoscritti tra gennaio e dicembre 2022, che regolano le condizioni di lavoro all'interno di un totale di 270 aziende.

Come si può vedere dal grafico qui sotto riportato, quasi un quarto degli accordi analizzati nel presente rapporto è stato negoziato da aziende afferenti al settore metalmeccanico. Risultano ampiamente rappresentati anche il settore del credito e delle assicurazioni, quello delle telecomunicazioni, quello dell'industria elettrica. I settori meno rappresentati sono quelli della concia e della somministrazione di lavoro.



Per quanto concerne la distribuzione della copertura geografica degli accordi analizzati, si rileva che circa la metà degli stessi ha copertura multi-territoriale, ossia è applicabile in realtà produttive distribuite su più regioni in diverse macro-aree del Paese – Nord, Centro, Sud – oppure sull'intero territorio nazionale. Tra gli accordi riferibili ad un'unica area del Paese, si riscontra come la maggioranza si applichi ad aziende localizzate nel Nord Italia.



In ultimo, si rileva come gli accordi analizzati siano stati prevalentemente sottoscritti al livello aziendale e di Gruppo: rappresentano una minoranza, infatti, gli accordi applicabili solamente all'interno di uno o più stabilimenti dell'azienda o del Gruppo in esame, ma non nella loro totalità.



Non si tratta comunque, come precisato nella *Nota metodologica*, di un campione scientificamente rappresentativo della contrattazione collettiva aziendale in Italia. Emergono tuttavia dati e indicazioni particolarmente significative con riferimento all'obiettivo di segnalare tendenze e linee di sviluppo della contrattazione utili tanto alla riflessione scientifica che alla azione degli operatori sindacali e del mercato del lavoro.

2. Modalità di indagine. L'indagine compiuta sugli accordi aziendali raccolti nel corso del 2022 è stata sviluppata in senso trasversale rispetto ai diversi settori merceologici di appartenenza, al fine di fornire una panoramica generale delle linee di tendenza che ne caratterizzano i contenuti. Le tematiche su cui è stato scelto di focalizzare l'attenzione, in particolare, sono le seguenti:

- la partecipazione dei lavoratori alle decisioni relative alle prospettive strategiche e all'andamento economico aziendale, sia in forma diretta che "mediata" tramite l'intervento delle organizzazioni sindacali;

- le modalità di organizzazione del lavoro, analizzate tramite la lente della regolazione dell'orario di lavoro;
- il lavoro agile – trattato con un maggiore o minore livello di dettaglio da ben 96 degli accordi raccolti nel 2022;
- il salario di produttività;
- le misure legate al welfare aziendale, alla conciliazione vita-lavoro, nonché al riconoscimento e alla valorizzazione della diversità tra la popolazione aziendale;
- la salute e la sicurezza dei lavoratori, letta congiuntamente alle misure messe in campo per facilitare la salvaguardia dell'ambiente e il successo della c.d. “transizione verde”;
- la formazione e, in generale, le misure finalizzate all'accrescimento delle competenze e delle professionalità dei lavoratori.

All'analisi quantitativa fa poi seguito una valutazione di tipo “qualitativo” con riferimento a una raccolta di buone pratiche rispetto alle seguenti tematiche:

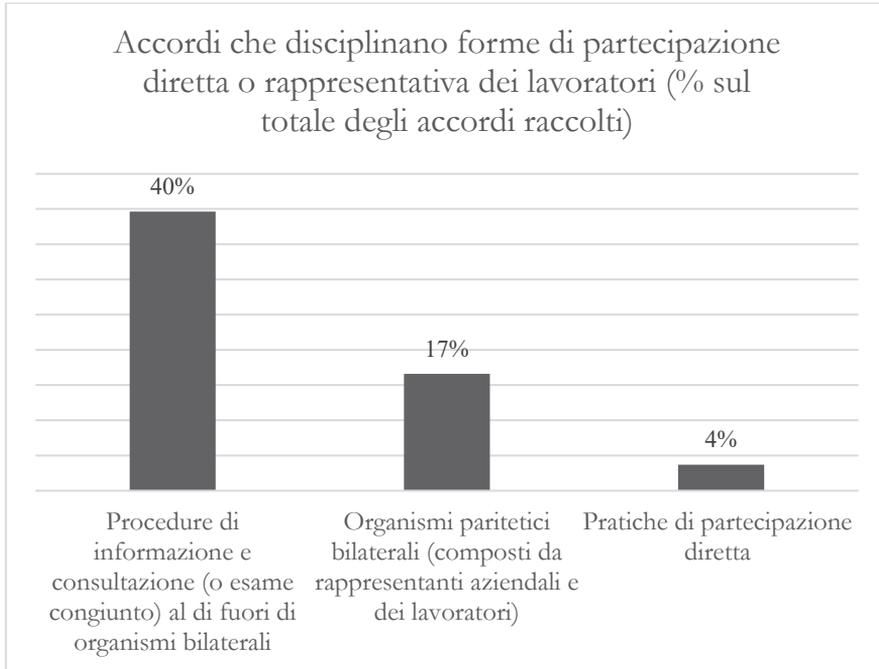
- i sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo;
- le tipologie contrattuali;
- l'organizzazione del lavoro;
- le politiche attive e le misure di formazione;
- le misure di welfare aziendale e le politiche di conciliazione;
- i trattamenti retributivi e il salario di produttività.

3. Linee di tendenza. L'analisi trasversale compiuta sugli accordi aziendali raccolti durante il 2022 ha consentito di rilevare alcune significative linee di tendenza che saranno approfondite specificamente all'interno dei prossimi paragrafi. In breve, le tendenze rilevate sono le seguenti:

- poco meno della metà dei contratti aziendali analizzati contiene forme di partecipazione rappresentativa dei lavoratori, le quali si sostanziano generalmente in procedure di informazione e consultazione (o esame congiunto), spesso nell'ambito di organismi paritetici bilaterali;
- le disposizioni in materia di orario di lavoro si concentrano principalmente sulla sua collocazione temporale, regolando ad esempio il lavoro su turni o misure di flessibilità in entrata o in uscita;
- più della metà degli accordi che regolano il lavoro agile prevedono che l'orario di lavoro dei lavoratori da remoto debba essere corrispondente a quello di coloro che svolgono l'interessa della prestazione lavorativa all'interno della sede aziendale;
- sebbene i criteri per la strutturazione della retribuzione di produttività siano ancora principalmente legati ai "classici" indicatori di produttività e redditività, sono sempre più spesso previsti indicatori differenti, ad esempio legati alla sostenibilità ambientale;
- la previsione di misure di welfare aziendale in senso stretto è predominante nell'ambito del welfare occupazionale riconosciuto nei contesti aziendali;
- la tematica della sostenibilità ambientale è spesso trattata in correlazione e connessione a quella della salute e sicurezza sul lavoro, acquisendo meno spesso dignità propria;
- le previsioni in materia di formazione presenti con maggiore frequenza all'interno degli accordi aziendali sono le clausole che costituiscono (e regolano le attività di) organismi paritetici con funzioni di consultazione, confronto, pianificazione e monitoraggio delle azioni formative.

3.1. Partecipazione dei lavoratori. Poco meno della metà dei contratti aziendali analizzati contiene forme di partecipazione rappresentativa dei lavoratori, a vari gradi di intensità (informazione,

consultazione, codeterminazione) e in merito a diversi livelli decisionali (strategici, organizzativi e gestionali, tecnici e operativi), anche nell'ambito di organismi paritetici bilaterali. Molti meno sono gli accordi che regolamentano anche pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori, senza cioè la mediazione della rappresentanza sindacale.



La consapevolezza circa l'importanza di relazioni industriali partecipative per una gestione efficace e veloce delle attuali sfide e la condivisione di soluzioni che soddisfino entrambe le parti, è del resto ribadita in diverse intese. Per quanto riguarda l'intensità delle pratiche di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, questa può essere classificata come medio-bassa, sostanziandosi generalmente in procedure di informazione e consultazione (o esame congiunto). La programmazione degli incontri può variare anche a seconda dei temi affrontati. Solitamente hanno cadenza annuale o semestrale le riunioni sull'andamento economico aziendale e le prospettive industriali, gli investimenti, i livelli occupazionali e le

tipologie contrattuali, gli interventi formativi e di promozione della salute e sicurezza sul lavoro. Talvolta, a questo nucleo si aggiungono ulteriori materie quali le politiche di genere, le innovazioni organizzative, tecnologiche e in ambito ambientale, le azioni per il benessere dei lavoratori e il loro coinvolgimento (Almaviva, 14 dicembre 2022; Carel, 8 marzo 2022; Coop Alleanza 3.0, 23 settembre 2022; Gruppo Italiano Vini, 5 luglio 2022; Jungheinrich, 22 aprile 2022; Mastrotto, 4 agosto 2022; Terzani, 30 giugno 2022). Più ravvicinati, anche a cadenza mensile o trimestrale, sono invece gli incontri che riguardano l'andamento produttivo dei siti e gli indicatori del premio di risultato. Nell'ambito, poi, di accordi monotematici o sperimentali ad esempio in tema di lavoro agile, trattamento dei dati dei lavoratori e banca ore solidale, è pratica diffusa prevedere riunioni a distanza di qualche mese o un anno per la verifica congiunta dell'applicazione dei contenuti pattuiti (Agos Ducato, 15 luglio 2022; Fondazione Arena di Verona, 29 gennaio 2022; GSE, 12 maggio 2022; Menarini, 18 maggio 2022; Sisal, 12 luglio 2022; Thelios, 12 ottobre 2022).

Tuttavia, sono diversi gli accordi che mancano di chiarezza nel definire le tempistiche degli incontri e che non specificano se questi siano finalizzati all'informazione, alla consultazione, all'esame congiunto o ad altra procedura tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, con il rischio di generare incertezza e forse qualche insoddisfazione nelle parti coinvolte in fase applicativa. Rarissimi sono i casi di accordi che abiliterebbero procedure di codeterminazione tra le parti al di fuori del momento contrattuale. Qualche esempio sembra rintracciarsi con riferimento alla progettazione di talune attività formative, all'approvazione di piani di intervento per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla definizione di valori target associati al premio di risultato, anche nell'ambito di organismi bilaterali (Iseo Serrature, 28 ottobre 2022; Lincoln Electric, 15 maggio 2022; Thelios, 12 ottobre 2022). In generale, però, la via negoziale resta quella preferita per l'assunzione di impegni reciproci e decisioni.

Oltre un terzo degli accordi che disciplinano forme di partecipazione dei lavoratori riguardano l'istituzione o il funzionamento di organismi bilaterali, composti in egual numero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, nell'ambito dei quali si svolgono generalmente attività congiunte di analisi e proposta su temi specifici come la formazione professionale, il welfare, le pari opportunità, la salute e la sicurezza, ecc. (Coop Alleanza 3.0, 23 settembre 2022; Bonfiglioli, 21 marzo 2022; Fincantieri, 27 ottobre 2022; Terna, 10 marzo 2022).

Complessivamente, dal punto di vista dei temi oggetto di partecipazione rappresentativa, anche nell'ambito di organismi o comitati bilaterali, spiccano quelli afferenti alla formazione continua, all'orario di lavoro (e in questo ambito, si fa spesso riferimento ad azioni di monitoraggio e verifica congiunta sul lavoro agile), nonché all'andamento economico aziendale o del settore di riferimento e al premio di risultato. Molto meno ricorrenti le questioni inerenti al welfare e alla conciliazione (pure analizzate in diversi organismi bilaterali), ai processi di riorganizzazione e ristrutturazione e alle pari opportunità. In generale, sono le scelte di tipo organizzativo, afferenti cioè alla gestione delle risorse umane (come la formazione, l'orario di lavoro, il premio di risultato, la salute e sicurezza, ecc.), ad essere maggiormente oggetto di procedure di informazione e consultazione. Meno frequenti o comunque tendenzialmente oggetto di mera informativa aziendale, sono i temi strategici, riguardanti le scelte industriali e le prospettive di investimento, salvo qualche eccezione (Flos, 18 ottobre 2022).

Temi oggetto delle pratiche di partecipazione rappresentativa dei lavoratori (% sul totale degli accordi che disciplinano forme di partecipazione)



Come si è già detto, sono poche le intese analizzate che regolamentano pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori. Generalmente queste si sostanziano in gruppi di lavoro inter-funzionali, inter-gerarchici e inter-disciplinari (Delicatesse, 29 giugno 2022; Flos, 18 ottobre 2022; Metelli, 22 febbraio 2022) con obiettivi connessi al miglioramento e all'innovazione dei processi produttivi, o in sistemi per la raccolta dei suggerimenti individuali su questioni tecnico-organizzative o di salute e sicurezza (Esmach, 29 luglio 2022; Garpe, GT e GPA, 3 febbraio 2022), il cui funzionamento può essere coordinato e monitorato da organismi partecipati pariteticamente da rappresentanti aziendali e sindacali.

In qualche caso, a supporto delle pratiche di partecipazione, si prevedono l'invio preventivo alle organizzazioni sindacali della documentazione oggetto delle riunioni (FAR, 28 febbraio 2022; Heinz Italia, 20 giugno 2022), l'organizzazione di attività

formative per i rappresentanti sindacali e aziendali coinvolti nelle procedure di informazione e consultazione (Hera, 20 settembre 2022), la possibilità di ricorrere a esperti interni aziendali o esterni per la disamina di temi specifici (Bonfiglioli, 21 marzo 2022), e ore di permesso aggiuntive per lo svolgimento delle funzioni affidate ai componenti degli organismi bilaterali (Baltur, 1 giugno 2022).

3.2. Organizzazione e orario di lavoro. La regolazione dell'orario di lavoro non è certamente il tema su cui la contrattazione collettiva del 2022 si focalizza con maggiore frequenza. Mentre previsioni afferenti alla macroarea del welfare aziendale o della retribuzione di produttività sono ritrovabili in quasi tutti gli accordi aziendali raccolti e analizzati da ADAPT nel corso del 2022 (vedi § 3.3.) gli accordi che regolano istituti legati all'orario, elemento pur centrale nell'organizzazione del lavoro, ne rappresentano infatti soltanto una minoranza, ossia meno del 35% del totale.

Si tratta, peraltro, di accordi stipulati per la maggior parte da aziende appartenenti all'industria metalmeccanica, confermando una tendenza già rilevata all'interno di analisi svolte durante gli scorsi anni, già allora giustificata dalla persistente rilevanza dell'elemento "tempo di lavoro" nelle dinamiche della produzione del settore (La contrattazione collettiva in Italia (2019), 2020, ADAPT University Press, p. 85).

Il ridotto numero di contratti collettivi aziendali stipulati nel 2022 che trattano il tema dell'orario di lavoro è tuttavia giustificabile sottolineando come lo stesso, a meno di significative modifiche nell'organizzazione aziendale, non necessiti di una (ri)negoiazione frequente come appunto il salario di produttività o il welfare aziendale.

Buona parte delle intese analizzate si concentrano su tematiche quali la definizione dell'orario normale di lavoro e la sua collocazione temporale: in questo senso, le soluzioni trovate dalle parti

sottoscrittrici variano dalla previsione di sistemi di flessibilità oraria c.d. “in supero”, da recuperarsi con appositi riposi compensativi distribuiti durante l’arco della settimana, alla possibile distribuzione dell’orario di lavoro su sei giorni invece del canonico periodo lunedì-venerdì, o, ancora, alla previsione di sistemi di orario plurisettimanale nei settori in cui tale articolazione temporale è ammessa dal CCNL di riferimento. Molto frequente l’articolazione del lavoro su turni (Giovanni Rana 24 ottobre 2022, Pixart-printing 7 ottobre 2022, Gruppo Saviola 24 maggio 2022, Marcolin 12 ottobre 2022, Vera 11 febbraio 2022) e la possibilità, offerta ai lavoratori in ottica di conciliazione vita-lavoro, di usufruire di periodi di flessibilità in entrata e in uscita (Mastrotto 4 agosto 2022, Agenzia delle Entrate 21 giugno 2022, Carel 8 marzo 2022, Terzani 30 giugno 2022, Thelios 12 ottobre 2022). Più rara invece la previsione dell’istituto della reperibilità (Hitachi Energy 7 giugno 2022, Air Cargo 4 luglio 2022, Air Liquide 21 dicembre 2022).

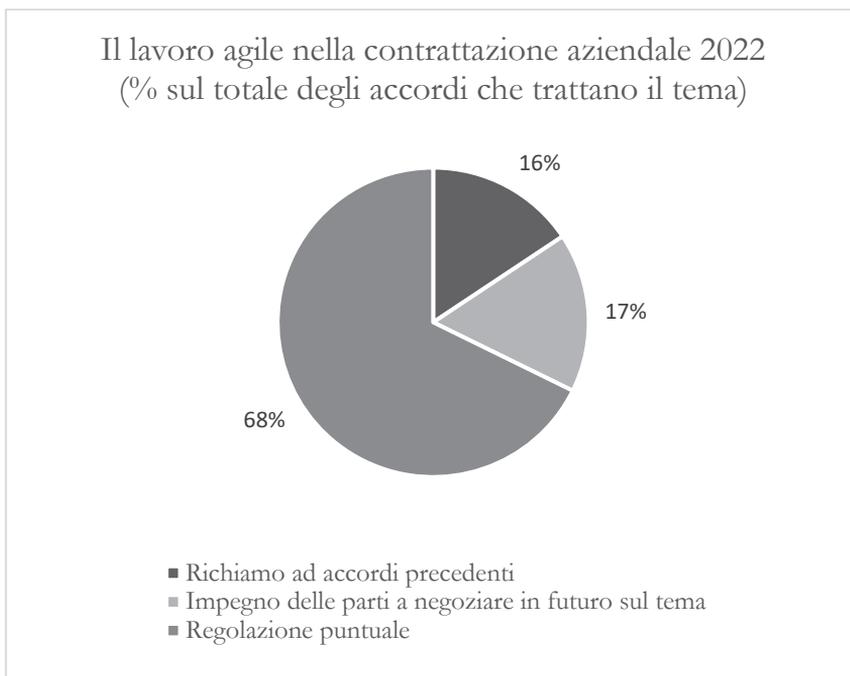
Rappresenta elemento di interesse la sporadica presenza di previsioni che sanciscono una riduzione dell’orario normale di lavoro rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale di settore, a parità di salario. Tale scelta risulta solitamente legata a specifiche modalità di articolazione del lavoro in turni, ma si ritrovano anche casi in cui la stessa dipende da circostanze differenti, quali ad esempio la stagione estiva (Willis Italia 28 aprile 2022). Talvolta le ore “mancanti” risultano interamente a carico dell’azienda (Ferretti Group 1° febbraio 2022, Toyota MHMI 13 giugno 2022) mentre in altri casi le stesse risultano parzialmente o interamente coperte da quote di permessi annui retribuiti (PAR) del lavoratore stesso (Salvagnini 2 agosto 2022, Coop Alleanza 3.0 23 settembre 2022).

Infine, si rileva come buona parte degli accordi aziendali si intesti in prima persona la regolazione del lavoro straordinario, non limitandosi a richiamare unicamente la disciplina legislativa o contrattual-collettiva di settore, bensì prevedendo trattamenti migliorativi nei confronti dei lavoratori; risulta frequente, inoltre, la

possibilità di accantonare le ore di lavoro straordinario, convertendole in appositi permessi, grazie all'istituto della banca ore (Reale Mutua Assicurazioni 14 luglio 2022, Gucci 7 luglio 2022, Prénatal 30 giugno 2022, Mymenu 10 maggio 2022, Snaitech 22 dicembre 2022).

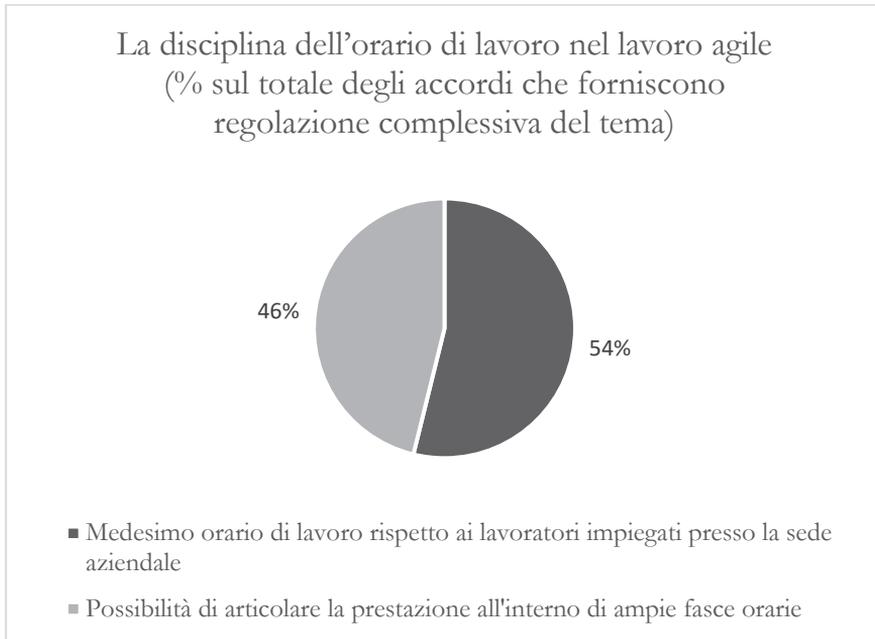


3.3. Lavoro agile. Approfondendo l'analisi dello strumento del c.d. lavoro agile all'interno della contrattazione aziendale del 2022, si nota come più del 22% degli accordi aziendali raccolti da ADAPT contenga riferimenti allo stesso (96/434), nella maggior parte dei casi nei termini di una regolazione puntuale dell'istituto, ma in altri anche di richiamo ad accordi separati in materia, o di futuro impegno delle parti stipulanti a negoziare sul tema.



Pur trattandosi di uno strumento con notevoli potenzialità per quanto concerne l'innovativa distribuzione e regolazione dell'orario di lavoro, dato il suo essere caratterizzato dall'astratta assenza di vincoli temporali (articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017) è da notare come la maggioranza degli accordi aziendali che ne disciplinano le specifiche caratteristiche prevedono che l'articolazione temporale del lavoro agile debba essere corrispondente a quella dei lavoratori che svolgono l'interessa della prestazione lavorativa all'interno della sede aziendale. Rappresentano una minoranza (seppur non spiccata) infatti, gli accordi che consentono ai lavoratori agili la distribuzione (in piena autonomia o in accordo con un superiore o responsabile) del proprio orario normale di lavoro all'interno di una fascia temporale più ampia (Nestlé 18 marzo 2022, Air Liquide 25 marzo 2022, Sicor 6 maggio 2022, Liguigas 20 settembre 2022, Michelin 7 gennaio 2022) consentendo una più marcata flessibilizzazione e individualizzazione della

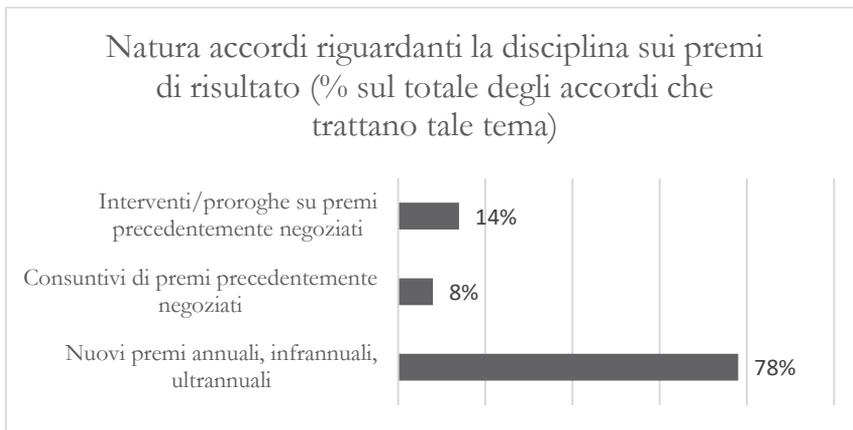
prestazione lavorativa e dunque una maggiore aderenza ai principi del lavoro agile.



3.4. Salario di produttività. Nell'ambito dei 434 accordi stipulati nel 2022, sono 118 quelli che introducono un premio di risultato, annuale, infrannuale o ultrannuale, legato all'incrementalità di determinati parametri, collettivi e individuali. Si tratta di un fenomeno non limitato ai grandi e grandissimi gruppi industriali del nostro Paese, ma che coinvolge anche realtà di impresa minori, specialmente nel settore metalmeccanico, in cui opera la metà delle aziende che introducono tali forme di retribuzione incentivante (59 su 118).

Il quadro complessivo degli accordi riguardanti la disciplina dei premi di risultato è completato da alcune specifiche intese in cui viene operato un bilancio consuntivo del premio

precedentemente definito (8% del totale degli accordi sui premi), nonché da accordi che prevedono la modifica di singoli aspetti di premi precedentemente negoziati (incremento valore del premio, correzione di alcuni indicatori), nonché, in alcuni casi limitati, la proroga della disciplina previgente (14% del totale degli accordi sui premi).



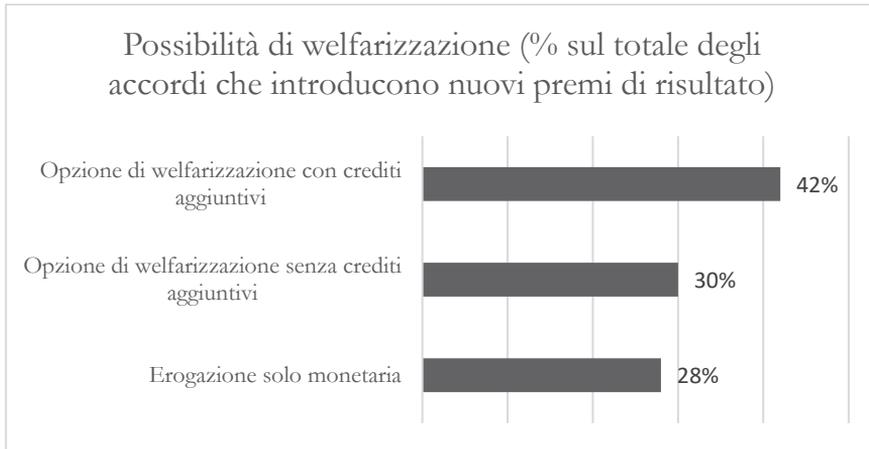
Entrando nel merito della strutturazione degli stessi premi, in linea con l'obiettivo storico di condividere i benefici legati all'andamento positivo dell'azienda, nella scelta dei criteri prevalgono i "classici" indicatori di produttività e redditività, legati ai trend economici dell'azienda, quali fatturato, Margine Operativo Lordo e Ebitda. Eppure, nell'ampio insieme dei contratti collettivi presi a riferimento, comincia ad emergere la tendenza delle parti ad affiancare a questi criteri tradizionali altri legati ad elementi di innovazione, efficienza e sostenibilità. In questi termini, si possono ad esempio evidenziare quegli accordi che ricollegano l'erogazione di una parte del premio alla partecipazione collettiva e all'esito di percorsi formativi (Montirone, 7 novembre 2022), anche su aspetti legati alla sicurezza (Sogin, 14 dicembre 2022) oppure alla validazione degli apprendimenti dei singoli lavoratori (Italo NTV,

22 giugno 2022). Allo stesso tempo, appare sempre più consolidato il legame tra retribuzione incentivante e sicurezza sul lavoro, come dimostrano le diverse intese che pongono al centro indici legati all'incidenza degli infortuni sul lavoro nel contesto aziendale (si vedano ad esempio gli accordi IZPS 16 giugno 2022, Mastrotto 4 agosto 2022, Fenice 21 marzo 2022, Zucchetti Rubinetteria 3 ottobre 2022, Sogin 14 dicembre 2022), mentre iniziano ad emergere esempi particolarmente interessanti di indici legati all'innovazione dei processi produttivi e delle modalità di lavoro (accordi Delicatesse 29 giugno 2022, Prénatal, 30 giugno 2022). Il vero tema emergente, nella strutturazione degli specifici indicatori dei premi, appare tuttavia quello della sostenibilità ambientale, come dimostra il sempre più ampio numero di intese che pongono al centro dei meccanismi incentivanti questioni quali la corretta gestione dei rifiuti, la riduzione delle emissioni, l'efficienza energetica e la diminuzione dell'impronta ecologica (vedi § 3.5).

Una seconda questione, che ha assunto un ruolo di particolare rilievo in seguito alle agevolazioni introdotte dalla legge di bilancio del 2016, riguarda la facoltà per i lavoratori di convertire tutto o una parte del premio in beni e servizi di welfare aziendale. Si tratta della c.d. “welfarizzazione del premio di risultato”, che deve essere oggetto di una specifica clausola nell'ambito dell'accordo di secondo livello, in cui venga comunque concessa al lavoratore la possibilità di ricevere il premio o in forma monetaria o sotto forma di *benefits*. Dai contratti raccolti, emerge come nel 72% dei casi (85 accordi su 118) l'opzione di “welfarizzazione” sia espressamente prevista, e in diversi casi agevolata dall'azienda. Sotto quest'ultimo aspetto, si nota infatti come in oltre la metà degli accordi con possibilità di conversione (50 accordi su 85), sia prevista l'erogazione ai lavoratori, da parte dell'azienda, di una quota aggiuntiva di premio, nel caso in cui gli stessi optino per la conversione totale o parziale del premio (c.d. “Bonus di conversione”). In questo modo, in ragione del risparmio contributivo per il datore di lavoro connesso a tale scelta (dato che la “welfarizzazione”, a differenza dell'erogazione monetaria, permette una

decontribuzione e detassazione piena per le imprese), almeno una parte del risparmio derivante da tale scelta viene “redistribuita” ai dipendenti, con modalità differenti.

Le quote aggiuntive si attestano su quote fisse o in valori percentuali da calcolarsi sul premio convertito, che possono variare a seconda della scelta di convertire tutto o parte del premio (si vedano gli accordi Jungheinrich, 22 aprile 2022, Alfa Acciai, 25 maggio 2022, DHL Express, 17 maggio 2022, Gnutti Carlo, 5 dicembre 2022) o a seconda dell’anno di erogazione del premio (Geox, 1° settembre 2022) arrivando a toccare valori fino al 30% (come nel caso di Prénatal, 30 giugno 2022). Sul piano “qualitativo” è interessante poi notare come in alcune intese le parti intendano “indirizzare” la conversione del premio verso prestazioni di particolare rilevanza sociale, quali *in primis* la previdenza complementare: indicativi di queste prassi sono quelle intese che prevedono agevolazioni ulteriori in caso di conversione del premio ai fondi pensione di settore (Verallia, 30 novembre 2022, Maglificio Miles 1° luglio 2022), così come i numerosi premi in cui le parti consentono la destinazione delle quote di premio convertite e non fruite entro i tempi previsti agli stessi fondi (tra questi, ad esempio, si vedano Astea, 13 aprile 2022, Banca di Credito Popolare, 7 aprile 2022, Fenice 21 marzo 2022, Gruppo Ferrovie dello Stato 14 luglio 2022, Asonext, 15 luglio 2022, Bnl, 13 ottobre 2022). Inoltre, alcune pratiche aziendali recenti segnalano interessanti fronti di sviluppo, quali l’opzione di convertire quota parte del premio in ore o giornate di permesso (Hera, 20 settembre 2022, Veritas 2 marzo 2022) nonché la possibilità di consentire, anche alla luce delle novità legislative sul punto, l’utilizzo di una parte del premio convertito anche per il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell’energia elettrica e del gas naturale (Crédit Agricole, 24 ottobre 2022).



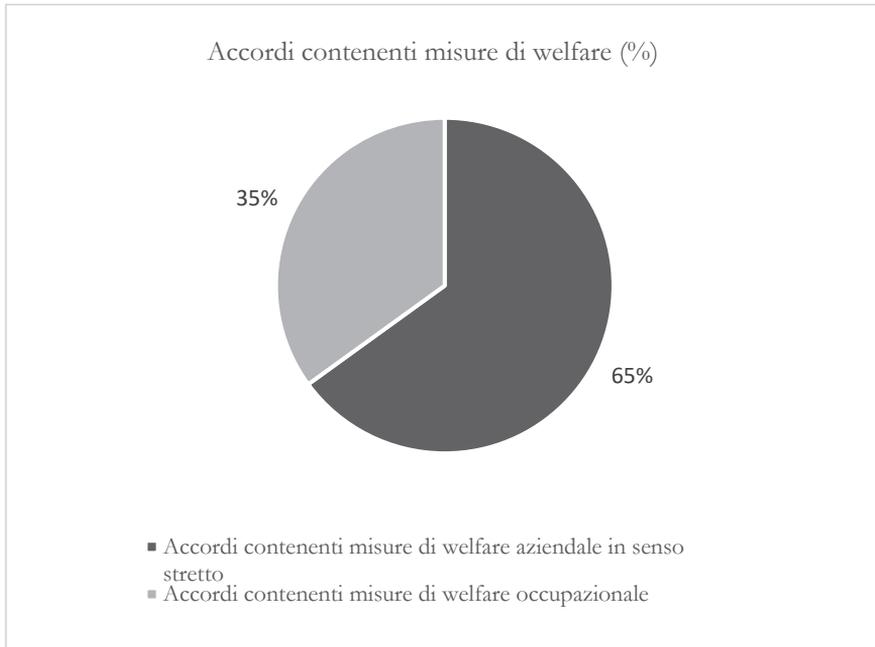
Infine, occorre rilevare come, nell'ambito dei processi di negoziazione dei premi di risultato, in alcuni casi le parti introducano parallelamente processi partecipativi, in linea con la normativa fiscale che, a partire dall'entrata in vigore del decreto-legge n. 50/2017 prevede ulteriori agevolazioni contributive sui premi, nel caso in cui siano legati a procedure di coinvolgimento paritetico dei lavoratori (si vedano ad esempio gli accordi Metelli, 22 febbraio 2022, Delicatesse, 29 giugno 2022, Gucci, 9 settembre 2022, Flos, 18 ottobre 2022).

3.5. Welfare, conciliazione e tutela della diversità. Dalla lettura e analisi dei contratti aziendali raccolti durante il 2022 emerge un forte interesse a livello aziendale nei confronti di politiche volte a favorire un incremento del benessere di lavoratrici e lavoratori. Infatti, sono molteplici le prestazioni, le misure o i servizi erogati dalle aziende ai propri dipendenti semplicemente in virtù del contratto di lavoro che lega le una agli altri, nella prospettiva propria del c.d. "welfare occupazionale". All'interno di tale macroarea di riferimento si registra però una diffusione particolarmente sostenuta delle prestazioni di "welfare aziendale in senso stretto" ossia di quelle che incidono direttamente sull'assetto

organizzativo e produttivo dell'impresa, tra le quali rientrano le misure di conciliazione vita-lavoro (M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare for People. Quinto Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 46-55).

Invero, quasi la metà dei contratti collettivi aziendali analizzati contiene misure di “welfare occupazionale” (47%) ossia una o più misure contenute nella Tabella 1, e, di questi, il 65% contiene misure rientranti nel concetto di “welfare aziendale in senso stretto”.

Tabella 1 – <i>Categorie di prestazioni di welfare occupazionale considerate</i>			
Welfare occupazionale		Funzione redistributiva- concessiva	- credito welfare/buoni acquisto/ <i>flexible benefits</i> - attività ricreative
		Funzione sociale	- assistenza familiari e cura - educazione/istruzione
	Welfare aziendale in senso stretto	Funzione (anche) produttiva e di organizzazione del lavoro in impresa	- mensa e buono pasto - trasporto collettivo - assicurazioni - previdenza complementare - assistenza sanitaria - formazione - misure di conciliazione vita-lavoro (permessi e congedi di varia natura e ulteriori rispetto a quelli riconosciuti dalla legge o dal CCNL applicato, flessibilità oraria ed organizzativa, banca ore solidale, part-time)



Entrando nel dettaglio, il 49% dei contratti aziendali contenenti misure di “welfare in senso stretto” riconosce diversi strumenti volti a favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro, di cui i principali beneficiari sono le lavoratrici e i lavoratori genitori, i caregivers e coloro che sono in condizione di particolare vulnerabilità.

Tra le misure di conciliazione vita-lavoro più diffuse rientrano i permessi aggiuntivi (31%), retribuiti e non, che possono essere fruiti dai dipendenti, ad esempio, per recarsi a visite mediche specialistiche per sé o per i familiari (FAR 28.02.2022, Gucci Retail 7.07.2022); in caso di lutto (Carel 8.03.2022); per inserimento dei figli all’asilo nido o scuola materna (Thelios 12.10.2022, Bonfiglioli Riduttori 21.03.2022), per assistere i figli affetti da DSA (Sky Italia 11.07.2022, Intesa Sanpaolo 20.05.2022) ma anche per gravi e comprovati motivi familiari (Valentino, 28.07.2022).

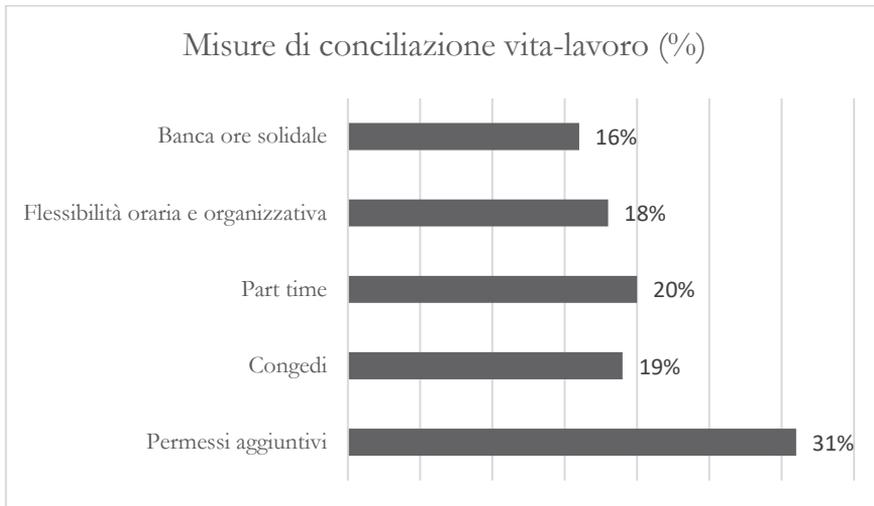
Sono poi diffuse delle condizioni di miglior favore relativamente

alla fruizione dei congedi riconosciuti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro nazionali (19%) rispetto al congedo parentale (Sky Italia 11.07.2022, Intesa Sanpaolo 20.05.2022, Crédit Agricole 26 ottobre 2022); al congedo di paternità (Gruppo Italiano Vini, 6.07.2022; Banca Popolare di Puglia e Basilicata 28.01.2022) o al congedo per le dipendenti vittime di violenza di genere (vedi *infra*). Accanto ai permessi e ai congedi, le parti sociali riconoscono altresì la possibilità di accedere a ulteriori tipologie di strumenti di conservazione del posto di lavoro come l'aspettativa non retribuita per l'assistenza ai figli under 12 e quella per la nascita del nipote (Coop Alleanza 3.0 23.09-2022), per adozioni internazionali e per gravi e comprovate necessità personali (Aziende Operations Gucci 9.09.2022).

Relativamente alle soluzioni di flessibilità organizzativa e oraria (18%), diffuse sono le previsioni che consentono regimi di flessibilità in ingresso e uscita (Carel 8.03.2022) nonché la gestione della pausa pranzo (Mastrotto 4.08.2022). In questo ambito si segnalano due aspetti interessanti: in primo luogo, si osservano pratiche contrattuali che consentono una personalizzazione dell'orario di lavoro, sia con riferimento alla quantità di ore che alla loro distribuzione (Reale Mutua Assicurazioni, 14.07.2022). Inoltre, sono diversi i casi aziendali in cui si individua il lavoro agile quale importante strumento di conciliazione vita-lavoro per lavoratrici e lavoratori genitori o caregivers (One-os 19.05.2022; Air Liquide 25.03.2022) (sul punto, vedi § 3.2).

Tra gli strumenti di welfare organizzativo rientrano inoltre, da una parte, la banca ore solidale (16%) – attraverso la quale le imprese riconoscono permessi aggiuntivi derivanti dall'attivazione del meccanismo (volontario) di solidarietà intraziendale alle lavoratrici e ai lavoratori con necessità di assistenza familiare (Carel 8.03.2022, Sielte 16.11.2022) e che, in alcuni casi, prevedono un contributo annuale anche da parte dell'azienda (ABB 17.11.2022, Intesa Sanpaolo 20.05.2022). Dall'altra parte, si segnalano le particolari previsioni di riduzione dell'orario di lavoro per i

dipendenti genitori (Coop Alleanza 3.0, 39.09.2022) e, più in generale, in materia di part-time (20%), ad esempio prevedendo la priorità nell'accesso alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part-time per alcune categorie di dipendenti, come le lavoratrici e i lavoratori a seguito dell'evento genitorialità (Prénatal 1.07.2022; Lavazza 23.11.2022), i dipendenti con esigenze di tutela della salute (Ferretti Group 1.02.2022) o i lavoratori senior (Carel 8.03.2022, Verallia 30.11.2022).



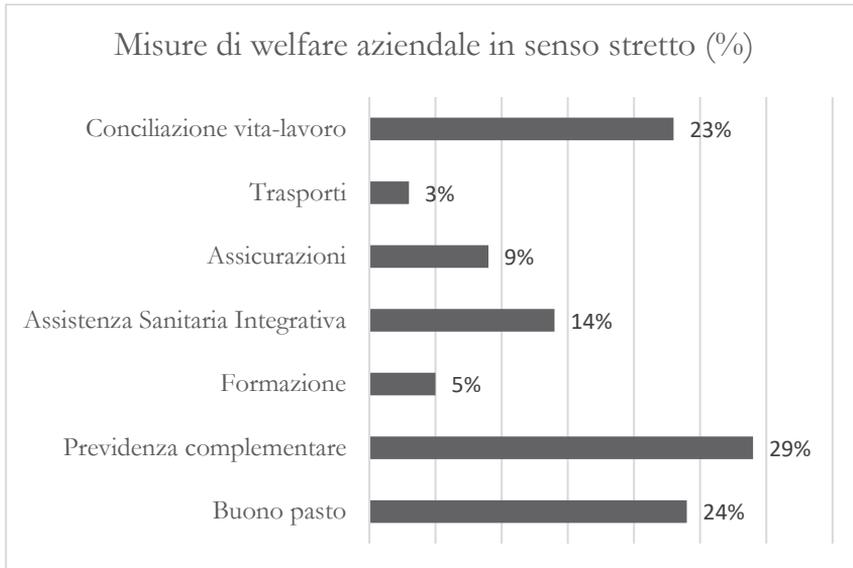
Tra le misure rientranti nel concetto di welfare in senso stretto, dopo le misure di conciliazione vita-lavoro, la previdenza complementare è la categoria più diffusa (29%), dato che in molti contratti i fondi pensione vengono individuati come luogo di destinazione del credito welfare (Gruppo italiano vini 6.7.2022, Verallia spa 30.11.2022) ma anche strumento da promuovere soprattutto tra le coorti di giovani lavoratori (Intesa Sanpaolo Spa 20.05.2022). Molto spesso, poi, la contrattazione aziendale interviene per aumentare la quota di contribuzione dovuta secondo quanto stabilito già dal CCNL o dallo statuto del fondo in favore

di ogni dipendente (Asonext spa 15.7.2022; ING Bank 22.12.22; Flos spa 18 ottobre 2022).

In termini di diffusione seguono poi i buoni pasto (24%), la cui disciplina prevede in alcuni casi il progressivo aumento dell'importo riconosciuto durante la vigenza del contratto (Fincantieri 27.10.2022) oppure il riconoscimento del ticket solo in via temporanea (Motori sommersi riavvolgibili 22.12.2022; Brist Axle 22.12.2022). Si segnala infine un'interessante previsione relativa al buono pasto dove le parti riconoscono al lavoratore la possibilità di incorporare l'ammontare complessivamente riconosciuto destinando quota parte alla previdenza complementare (A2A, 5.12.2022).

Una percentuale di diffusione sostenuta si registra anche nel campo dell'assistenza sanitaria integrativa (14%), dove, in alcuni casi, l'impresa garantisce l'estensione anche al convivente e/o ai familiari del dipendente (Gucci Retail 7.07.2022, Reale Mutua Assicurazioni, 14.07.2022) o l'integrazione della quota di contribuzione dovuta al fondo (Gruppo Sisal, 14.06.2022). Poco inferiore è la percentuale di diffusione delle assicurazioni/polizze contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali (9%) (Fincantieri 27.10.2022, Reale Mutua Assicurazioni, 14.07.2022).

Infine, sono meno diffuse in termini quantitativi le misure riconosciute a sostegno delle spese di trasporto/mobilità (3%), tra le quali rientrano la copertura parziale dei costi di trasporto (Marcolin 12.10.2022), il servizio di car pooling (Thelios 12.10.2022), rimborso del bike sharing nonché il contributo per l'acquisto di mezzi a basso impatto ambientale (Reale Mutua Assicurazioni 14.07.2022).



Da ultimo, si rileva anche una certa attenzione in materia di parità di genere e tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere. Il 16% di essi prevede delle misure ad hoc indirizzate alle lavoratrici, anche grazie all'istituzione di Commissioni per le pari opportunità (Reale Mutua Assicurazioni, 14.07.2022). Alcuni contratti stabiliscono il recepimento di accordi quadro relativi alle misure di contrasto alla violenza di genere adottati dalle parti sociali a livello nazionale (Valentino, 28.07.2022, Maglificio Miles 1.07.2022) e riconoscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal legislatore e dalla contrattazione collettiva nazionale relativamente al congedo per le donne vittime di violenza di genere (10%). Da questo punto di vista, gli accordi prevedono diverse misure che spaziano dall'estensione del periodo di astensione dal lavoro retribuito (Sisal 24.06.2022) – prevedendo in alcuni casi una parziale integrazione economica (Sisal, 14.06.2022) – all'accesso alla banca ore solidale (ABB 7.11.2022) ma anche particolari condizioni di favore in materia di part-time (Gucci Retail, 7.0.7.2022) o organizzazione flessibile del lavoro (Aep Ticketing solutions, 30.08.2022). Tra le best practices si segnala il caso di

Agos Ducato: l'azienda, infatti, riconosce una serie di misure aggiuntive per le vittime di violenza domestica come l'assistenza legale (mettendo a disposizione un plafond aziendale di 10.000 euro), la possibilità di richiedere di svolgere il 100% della prestazione in modalità agile e un aumento di 7 ore del monte ore dei permessi retribuiti da fruire in caso di frequenza di un percorso di supporto psicologico.

Ulteriori misure afferiscono invece alla tutela del benessere delle lavoratrici, ad esempio a seguito del periodo di assenza derivante dalla fruizione del congedo di maternità obbligatorio e/o del congedo parentale, riconoscendo dei percorsi formativi per favorire il rientro a lavoro (Marcolin 12.10.2022; Metelli 22.02.2022; Thelios 12.10.2022; Veritas 3 marzo 22).

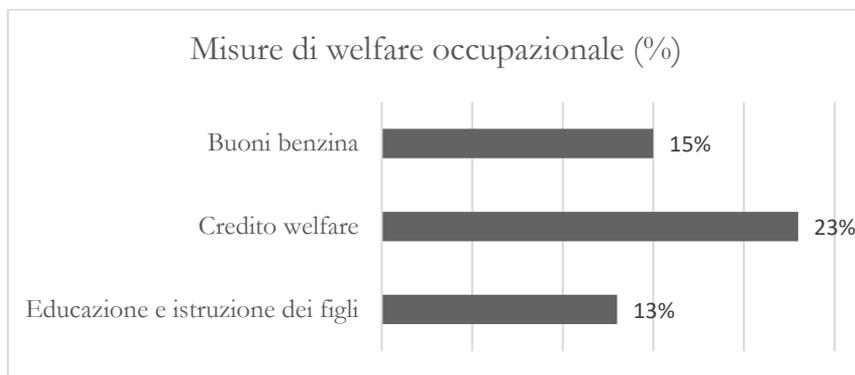
Tra le best practices rientrano anche le policy di *diversity* e *inclusion* adottate dalle imprese che mirano a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile (Giacomini 27.10.2022, Thelios 12.10.2022, Marcolin 12.10.2022; Plasmon 20 giugno 2022; come quelle che si traducono nell'estensione di alcuni istituti a tutti i dipendenti in ottica antidiscriminatoria (Aziende Operations Gucci 9.09.2022; Intesa Sanpaolo 19.10.2022).

Tra le misure classificabili come welfare occupazionale ma non rientranti nel concetto di welfare aziendale in senso stretto rientra il c.d. credito welfare ovvero quell'ammontare virtuale riconosciuto a tutti o a categorie omogenee di lavoratrici e lavoratori, da utilizzare per accedere generalmente ad un pacchetto di servizi, prestazioni e beni messo a disposizione dall'azienda. Il credito rappresenta una misura riconosciuta da quasi un quarto dei contratti contenenti almeno una misura di welfare (23%) e non sono pochi i casi in cui le parti convengono di non ridurre l'ammontare riconosciuto (tramite il riproporzionamento) per i lavoratori part-time (Thelios 12.10.2022, Marcolin 12.10.2022). Rispetto a tale misura, diversi contratti stabiliscono un budget annuale che varia incrementalmente ogni anno di vigenza del contratto aziendale (Hitachi Energy Italy SpA, 20.05.2022; Aziende Operations Gucci

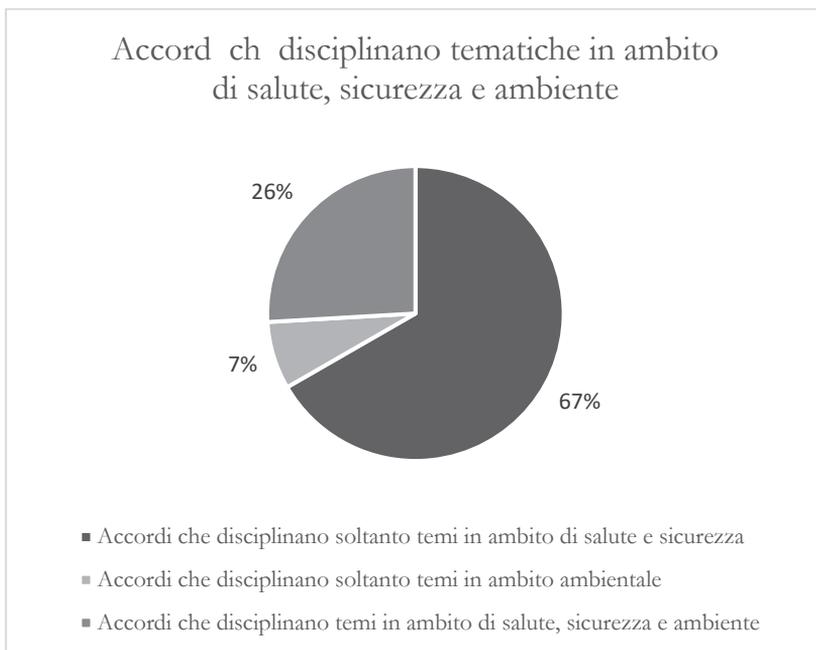
9.09.2022) oppure un ammontare che si aggiunge a quanto già previsto dal CCNL applicato (FAR 28.02.2022, Bonfiglioli Riduttori 21.03.2022).

Si segnala poi che, alla luce delle novità legislative introdotte nel corso del 2022, diversi accordi (15%) hanno previsto il riconoscimento di un credito da utilizzare come buono carburante (Pastificio Rana 24.10.22; Alfasigma 20.4.22; Vishay Semiconductor Italiana 25.11.2022) o buono a copertura delle spese domestiche (Intesa Sanpaolo 22.11.2022; Lavazza 23.11.2022).

Infine, anche senza considerare le prestazioni di welfare a sostegno della famiglia attivate mediante la conversione del premio di risultato (vedi § 3.4) si rileva un certo interesse a livello aziendale nei confronti del sostegno all'educazione e istruzione dei dipendenti e dei figli di questi ultimi (14%), con la messa a disposizione di asili nido aziendali (Fincantieri 17.01.2022, Thelios 12.10.2022), rimborsi a copertura parziale delle rette per l'iscrizione all'asilo nido e/o ai centri estivi (Carel Industries 8.03.2022; Snaitech 22.12.22), borse di studio (Cromodora Wheels 25.11.2022; Bonfiglioli Riduttori 21.03.2022, Verallia 30.11.2022), permessi aggiuntivi per dipendenti studenti (Reale Mutua Assicurazioni, 14.07.2022, Thelios 12.10.2022) (vedi, sul punto, § 3.7).



3.6. Salute, sicurezza, ambiente. Circa un quarto dei contratti aziendali sottoscritti nel 2022 si occupa di regolare le tematiche di ambiente, salute e sicurezza, a conferma del sempre maggiore interesse delle parti sociali, nonché delle istituzioni europee e nazionali nel regolare quei temi. Gli accordi testimoniano, infatti, una molteplicità di strumenti tramite cui sindacati e associazioni datoriali vogliono accompagnare e/o governare i processi di transizione e le tematiche di prevenzione dei rischi e sicurezza sul lavoro. Fra questi, in particolare, si possono evidenziare l'istituzione o la conferma di commissioni bilaterali (Bonfiglioli, 21 marzo 2022), le previsioni in materia di certificazioni ISO (Carraro Group, 20 settembre 2022; Din Oil, 30 giugno 2022), la programmazione di percorsi di formazione e la previsione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza (Coop Alleanza 3.0, 23 settembre 2022; Plasmon, 20 giugno 2022; Fedrigoni, 19 luglio 2022), a cui alcuni accordi attribuiscono anche competenza sui temi ambientali (Michelin, 7 gennaio 2022).

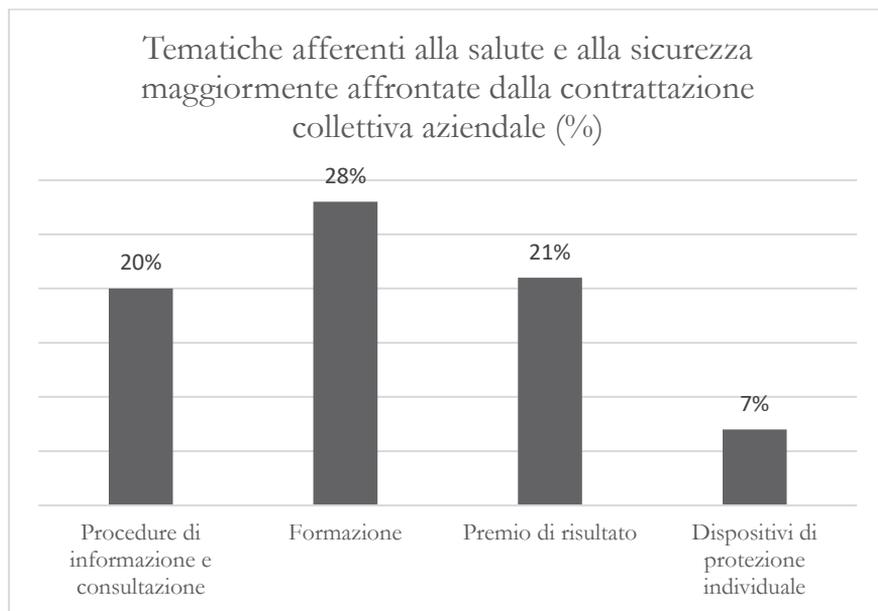


Per quanto riguarda gli accordi che disciplinano solamente le tematiche di salute e sicurezza, questi si sostanziano generalmente nella definizione di procedure di informazione e consultazione (Maglificio Miles, 1° luglio 2022; Franke, 16 giugno 2022); nella determinazione di percorsi di formazione, definendone sia la durata sia l'oggetto e destinati sia ai singoli responsabili con ruoli in materia di salute e sicurezza, sia alla totalità dei lavoratori (Mymenu 10 maggio 2022; Fincantieri, 27 ottobre 2022); nella costruzione degli indici per l'erogazione del premio di risultato (Mastrotto, 4 agosto 2022; Buzzi, 23 maggio 2022; Isopan, 12 maggio 2022; Italiana Petroli, 15 settembre 2022). Guardando ancor più nello specifico al tema del premio di risultato, taluni accordi legano il premio ad un indice di frequenza degli infortuni (Prénatal, 30 giugno 2022; Athena, 16 giugno 2022; Giacomini, 27 ottobre 2022).

La contrattazione collettiva aziendale procede in alcuni casi anche distinguendo e costruendo separatamente le discipline in tema di salute e quelle riguardanti la sicurezza del lavoratore. Con riferimento alle prime, si possono evidenziare accordi che prevedono assistenza psicologica per i lavoratori (Marcolin, 12 ottobre 2022; Giacomini, 27 ottobre 2022) e piani di miglioramento del microclima aziendale affiancato a screening medici per realizzare in maniera preventiva tutte le modifiche atte a garantire la generale salubrità fisica. Guardando invece alla sicurezza, è pratica diffusa la fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI) (Mymenu, 10 maggio 2022; Gorillas, 29 aprile 2022), mentre altri accordi prevedono analisi ergonomiche sulle postazioni di lavoro per monitorare, valutare e conseguentemente ridurre i rischi da movimenti pericolosi (Bonferraro, 10 gennaio 2022).

Indubbiamente, inoltre, una delle tematiche che nei contratti aziendali risulta fortemente collegata agli obiettivi di salute e sicurezza risulta essere lo smart working. Tali accordi, nella maggioranza monotematici o sperimentali, prevedono perlopiù discipline

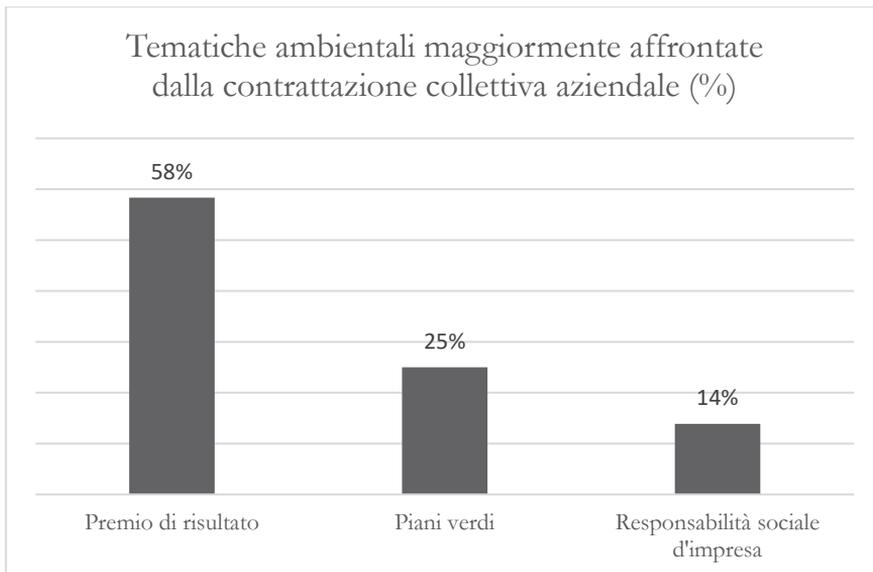
di formazione per i lavoratori (DHL Express, 22-02-2022; Veritas, 02 marzo 2022; Iren, 27 giugno 2022), di definizione delle modalità di utilizzo della strumentazione nel rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori (Gucci, 11 marzo 2022; Nestlé, 18 marzo 2022; Pixartprinting, 27 marzo 2022).



Più sporadici sono invece gli accordi che dettano discipline in tema ambientale. Fra gli elementi già analizzati, le parti spesso costruiscono gli indici del premio di risultato riferendoli a obiettivi di transizione verde; in particolare, alla riduzione degli scarti, in una sempre maggiore ottica di economia circolare; alla definizione di procedimenti di differenziazione e corretta gestione dei rifiuti (Iseo, 28 ottobre 2022; Zepa, 22 giugno 2022); alla riduzione delle emissioni (Thelios, 12 ottobre 2022), anche attraverso l'incremento dell'aliquota dell'energia elettrica autoprodotta da impianti di energia sostenibile, a obiettivi di efficienza energetica (Luxottica, 29 aprile 2022; NHT, 3 maggio 2022) o più generalmente alla

diminuzione dell'impronta ecologica (Fincantieri, 27 ottobre 2022).

Alcune intese prevedono, inoltre, strumenti specifici con l'obiettivo di favorire la transizione ecologica e la protezione ambientale (Eni, 2 maggio 2022; Tecnica Group, 4 maggio 2022). In particolare, fra le varie previsioni, si possono evidenziare l'introduzione di progetti di carpooling (progetti di trasporto condiviso fra più lavoratori) (Thelios, 12 ottobre 2022); di riconoscimento di indennità per l'utilizzo del trasporto pubblico locale (Thelios, 12 ottobre 2022; Marcolin, 12 ottobre 2022); e, ancora, la realizzazione di parcheggi verdi (Toyota, 13 giugno 2022). In un'ottica più generale, è inoltre opportuno riconoscere previsioni contrattuali finalizzate alla realizzazione di piani verdi riguardanti l'efficienza energetica, l'utilizzo di energie rinnovabili e di materiali sostenibili oppure, molto spesso, indicando la necessità di adozione di generali pratiche finalizzate alla transizione verde (Marcolin, 12 ottobre 2022; Toyota, 13 giugno 2022; Iseo, 28 ottobre 2022; Din Oil, 30 giugno 2022; Saviola, 24 maggio 2022).



3.7. Formazione. Oltre un quinto degli accordi aziendali analizzati (il 25%) contiene clausole contrattuali che hanno ad oggetto la materia della formazione, ricomprendendo in questa ogni impegno tra le parti finalizzato all'accrescimento delle competenze e delle professionalità dei lavoratori.

Negli ultimi anni, per via delle profonde trasformazioni del lavoro in atto, sistematicamente richiamate nella maggioranza degli accordi esaminati, le parti sociali hanno iniziato a dedicare interi capitoli alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori, con disposizioni di vario tipo e scopo che, sulla scorta dell'analisi e dei Rapporti ADAPT dell'ultimo decennio, possono essere classificate in: (i) clausole che costituiscono (e regolano le attività di) organismi paritetici con funzioni di consultazione, confronto, pianificazione e monitoraggio delle azioni formative; (ii) clausole che definiscono principi, contenuti, destinatari e finalità delle azioni formative; (iii) clausole che incentivano la partecipazione alle azioni di formazione attraverso un riconoscimento economico; (iv) clausole sulle modalità di attestazione, certificazione e valorizzazione delle competenze acquisite e la professionalità maturata; (v) clausole nell'ambito di accordi funzionali ai mercati esterni e alla gestione delle transizioni e ricollocazioni occupazionali dei lavoratori in esubero.

Alla prima categoria possono ricondursi oltre il 74% degli accordi sottoscritti nel 2022 che hanno ad oggetto la formazione. Tali accordi, pur in forme diverse, prevedono il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella fase di progettazione degli interventi formativa, ma anche nella verifica dell'andamento dei corsi (Hera, 20 settembre 2022) e degli apprendimenti (Bper, 5 novembre 2022). Il coinvolgimento del sindacato si realizza solitamente attraverso le RSU, anche attraverso appositi delegati alla formazione (Saviola, 24 maggio 2022) convocate una (Bat, 27 giugno 2022) o più (Hitachi, 7 giugno 2022) volte l'anno, ovvero attraverso la costituzione di vere e proprie commissioni, talvolta disposte dalla stessa contrattazione collettiva nazionale, come nel

caso della meccanica (Sacmi, 24 giugno 2022), che in forma bilaterale e paritetica hanno il compito di formulare proposte congiunte ed elaborare progetti per lo sviluppo di iniziative formative (Terna, 10 marzo 2022). Di regola la partecipazione indiretta dei lavoratori è funzionale a scopi di informazione e tutt'al più di consultazione. Più raramente, in sede bilaterale, i contenuti dei piani formativi sono definiti congiuntamente (Gruppo Italiano Vini, 5 luglio 2022); altrimenti è comunque possibile che, tramite le rappresentanze sindacali, i singoli lavoratori possano presentare espressa richiesta di partecipare a un programma formativo (Reale Mutua, 14 luglio 2022).



Un numero ben più contenuto di clausole contrattuali, solo il 12% del totale degli accordi con ad oggetto la formazione, definiscono contenuti, monte orario e destinatari delle azioni formative. Ciò può spiegarsi in parte con il fatto che tali elementi possano essere determinati in sede di accordo sindacale stipulato per l'approvazione di piani formativi finanziati dai fondi interprofessionali – il 45% degli accordi del resto menziona esplicitamente la possibilità di finanziare i progetti con le risorse del fondo a cui si aderisce,

taluni anche procedimentalizzando la concertazione, secondo le previsioni degli stessi regolamenti dei fondi (Banca popolare di Sondrio, 1° febbraio 2022).

Dal tenore letterale di alcune clausole contrattuali e dalla forma degli stessi accordi – che talvolta si limitano alla ratifica di slide predisposte dalla direzione del personale dell’azienda – può al contempo ipotizzarsi che i contenuti formativi siano sotto-negoziati e o definiti unilateralmente. È comunque da segnalare come si registrino comunque accordi che definiscono più nel dettaglio gli argomenti del corso (Toyota, 13 giugno 2022) il numero minimo di interventi formativi annui (Plasmon, 20 giugno 2022) e anche il monte orario della formazione (Bat, 27 giugno 2022; Gruppo Italiano Vini, 5 luglio 2022), talvolta anche consistente in caso di inserimento di nuovi lavoratori nell’organizzazione aziendale (p.e. 40 ore per il personale di produzione neoassunto in Carrel, 8 marzo 2022). Deve segnalarsi, inoltre, che nel 38% dei casi, la formazione è svolta nell’ambito di processi di conversione dei modelli organizzativi verso il lavoro agile, nell’ottica di garantire pari opportunità nell’utilizzo degli strumenti di lavoro e di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione dei lavoratori (2i ReteGas, 27 gennaio 2022). Talvolta, è anche previsto che le parti individuali, al momento della stipula dell’accordo individuale, debbano obbligatoriamente sottoscrivere un piano formativo (Michelin, 7 gennaio 22).

Con riguardo alle clausole che incentivano la partecipazione dei lavoratori attraverso un riconoscimento economico si registra che una sparuta quota - l’8% del totale - degli accordi analizzati che nel 2022 hanno avuto per oggetto la formazione prevede una qualche forma di incentivo economico. In questo gruppo si ricomprendono soluzioni anche molto diverse tra loro, come l’attribuzione di borse di studio, dagli importi variabili a seconda del titolo conseguito (diploma secondario, diploma ITS, laurea triennale, laurea magistrale, master e anche dottorato) (Toyota, 13 giugno 2022; Bonfiglioli, 21 marzo 2022); ma anche la

ricomprensione della formazione tra gli indicatori per la corresponsione dei premi di risultato: in taluni casi, infatti, l'emolumento è riconosciuto a condizione che, a livello collettivo, vi sia un adeguato numero di partecipanti che abbiano completato positivamente un percorso formativo (Montirone, 7 novembre 2022).

Limitato è anche il numero di accordi che, in forme diverse, prevedono delle modalità di attestazione e *lato sensu* certificazione delle competenze dei lavoratori. Soltanto il 4% del totale menziona istituti e processi in questa direzione, talvolta nell'ambito di impegni generali per il futuro (Terna, 10 marzo 2022; Saviola, 24 maggio 2022), talaltra individuando già piattaforme e strumenti tramite i quali raccogliere le evidenze delle esperienze e delle competenze dei lavoratori (Carraro, 20 settembre 2022; Gruppo Italiano Vini, 5 luglio 2022; Plasmon, 20 giugno 2022). Ordinariamente, la fase di attestazione e certificazione è prevista ad esito di corsi di formazione ma può essere utilizzata anche al fine di presidiare la natura formativa di stage e tirocini (Enel, 21 marzo 2022) rispetto ai quali, inoltre, si segnalano alcune soluzioni contrattuali piuttosto originali che riconoscono un ruolo di monitoraggio e controllo alle rappresentanze sindacali.

(B) CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE

4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo. La prima materia che si intende approfondire attraverso l'analisi delle buone pratiche a livello aziendale raccolte nel corso del 2022 è quella dei sistemi di relazioni industriali aziendali. Come reso evidente dall'approfondimento sul tema della partecipazione inserito all'interno del presente Rapporto (§ 3.1) l'analisi condotta sulla contrattazione aziendale mostra come tali sistemi siano sempre più spesso caratterizzati da organismi paritetici volti a garantire l'efficace coinvolgimento delle rappresentanze sindacali alle decisioni aziendali su un ampio novero di materie

concernenti l'organizzazione aziendale, che vanno dalla *diversity*, al welfare, ai sistemi di inquadramento contrattuale.

4.1. Accordo Ferretti (1° febbraio 2022). L'intento di sviluppare un sistema di relazioni industriali "efficacemente collaborative" è esplicitato sin dal primo paragrafo dell'accordo, all'interno del quale, infatti, si prevedono una serie di interventi che si posizionano come prosecuzioni naturali della svolta partecipativa presa dall'Azienda nel precedente accordo aziendale. Tale modello è dunque caratterizzato da informative periodiche e incontri calendarizzati tra le RSU dei singoli stabilimenti e la Direzione Aziendale, durante i quali sono condivise principalmente le scelte aziendali in merito alle modifiche dell'orario di lavoro, a decisioni riguardanti l'inquadramento dei lavoratori e ai possibili processi di ristrutturazione aziendale. Si prevede, inoltre, il consolidamento di un tavolo di lavoro paritetico, nato con l'obiettivo di favorire un maggior coinvolgimento dei lavoratori e composto da 6 membri (3 per ciascuna delle parti). In particolare, questo organismo, collegato espressamente all'attuazione di quanto stabilito dall'articolo 7-bis del CCNL legno industria rinnovato nel 2020, diventa luogo in cui trattare argomenti riguardanti l'industria 4.0, la *diversity*, la conciliazione vita-lavoro, il miglioramento continuo dei processi produttivi. Il tavolo paritetico si riunisce almeno 2 volte l'anno, fatte salve richieste di convocazione specifiche relative a temi e progetti condivisi dalle parti. Emblematica della posizione aziendale sul tema, inoltre, è la decisione di escludere dal computo del monte ore di permesso sindacale, le ore destinate alle riunioni di coordinamento tra le RSU dei vari stabilimenti. Frutto della medesima sensibilità è la previsione che garantisce la possibilità di partecipare alle assemblee anche ai lavoratori dipendenti delle imprese d'appalto, presenti nei cantieri, congiuntamente ai dipendenti Ferretti, qualora l'ordine del giorno riguardi problematiche di carattere generale in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro. Infine, non può essere tralasciata la costituzione di una

commissione tecnica paritetica, finalizzata a modificare le qualifiche inquadramentali in essere. Essa si compone di una rappresentanza dei singoli territori e di specifiche professionalità presenti in azienda, qualificandosi come una delle innovazioni più incisive in chiave partecipativa. L'accordo prevede inoltre che la commissione, una volta terminato il proprio compito, discuterà il risultato con una delegazione competente e solo successivamente, il prodotto finale potrà essere oggetto di negoziazione.

4.2. Accordo Vera (28 febbraio 2022) All'interno dell'accordo Vera viene previsto un sistema di diritti di informazione strutturato su due livelli (nazionale e territoriale/punto vendita) al fine di garantire, almeno una volta all'anno, la condivisione con le rappresentanze sindacali di dati relativi all'andamento aziendale. Nello specifico, al livello nazionale viene affidato il compito di occuparsi dell'andamento economico aziendale, dei processi di innovazione, delle attività di acquisizione/fusione/riorganizzazione, delle attività di formazione e in materia di pari opportunità, delle tipologie contrattuali utilizzate in azienda. A livello locale, invece, si prevede la condivisione di informazioni legata alla traduzione a livello locale delle tematiche approfondite a livello nazionale, oppure relative all'organizzazione del lavoro, dell'orario di lavoro e della contrattazione di produttività. Le parti disciplinano poi le agibilità sindacali in maniera molto approfondita. In particolare, per quanto riguarda le assemblee sindacali viene stabilito che il monte ore di riferimento sia quello previsto dal CCNL, con la possibilità di un incremento per esigenze particolari. Appare interessante la disposizione che riconosce la possibilità di fruire di ore compensative regolarmente retribuite nel caso in cui l'assemblea sia avvenuta fuori dal proprio turno di lavoro. Inoltre, sono richiamate molte pratiche di tipo organizzativo finalizzate a valorizzare lo strumento dell'assemblea anche attraverso, ad esempio, l'utilizzo di piattaforme online. Sempre nell'ambito delle agibilità sindacali è da evidenziare la costituzione di un

Coordinamento Nazionale RSA/RSU. Questo organo è composto da 9 membri (3 delegati per ciascuna organizzazione sindacale firmataria). Infine, per concludere la parte dell'accordo dedicata alle relazioni sindacali, l'intesa disciplina la modalità di elezione degli RLS e pone delle deroghe alla normativa del decreto legislativo 81/2008 in materia di riposo tra un turno smontante e montante, in caso di assenze non previste dell'addetto programmato in turno, comunicata nelle 24 ore precedenti e in caso di cambi turno richiesti dal lavoratore. Le ore di riposo non effettuate saranno oggetto di recupero entro le 48 ore successive.

4.3. Accordo Carel Industries (8 marzo 2022). L'obiettivo di rafforzare il sistema di relazioni industriali all'interno dell'azienda Carel Industries si traduce innanzitutto nell'istituzione di incontri trimestrali sull'andamento economico e occupazionale dell'azienda. Oltre a questi momenti di confronto, è importante sottolineare come il presente accordo dedichi ampio spazio alla formazione anche nella sua parte obbligatoria, non attraverso l'istituzione di una commissione tecnica bilaterale dedicata, bensì mediante la possibilità per l'RSU di richiedere incontri in cui proporre interventi formativi indirizzati alla popolazione aziendale. La parte più innovativa dell'accordo Carel Industries, tuttavia, riguarda la creazione di un sistema di confronto su base settimanale relativo all'analisi dei c.d. *Near miss* e delle *Unsafe conditions*, a cui si affianca una serie di incontri trimestrali, in cui valutare le azioni in materia implementate sul medio periodo. È previsto, inoltre, che queste occasioni di dialogo possano essere funzionali all'organizzazione di break formativi in tema di sicurezza.

4.4. Accordo Hitachi Energy (7 giugno 2022). La parte obbligatoria dell'accordo Hitachi Energy ribadisce l'importanza dei confronti a livello di sito, introducendo, allo stesso tempo, un incontro annuale, di carattere informativo, relativo all'andamento e

alla politica industriale del Gruppo. In coerenza con la riforma dell'inquadramento del CCNL Metalmeccanici del 5 febbraio 2021, le Parti istituiscono poi specifiche commissioni paritetiche, a livello di stabilimento, con l'obiettivo di effettuare un approfondimento inquadramentale sulla base delle declaratorie e dei criteri di professionalità enunciati dall'ultimo rinnovo del contratto nazionale, con la possibilità di provvedere a eventuali adattamenti anche attraverso la creazione di sistemi di bilancio delle competenze dei lavoratori. L'istituzione di queste commissioni va letta in parallelo rispetto alla volontà delle Parti di impegnarsi a un esame delle esigenze formative dei lavoratori, al fine di individuare congiuntamente specifici percorsi finalizzati ad accrescerne le competenze, anche in materia di sicurezza, come testimonia l'impegno all'organizzazione di una sessione annuale di sensibilizzazione su temi HSE.

4.5. Accordo Gruppo Hera (20 settembre 2022) Le parti sottoscrittrici del Gruppo Hera sottolineano l'importanza di consolidare le modalità di coinvolgimento diretto e attivo dei lavoratori non solo nei processi di innovazione e miglioramento delle prestazioni aziendali, ma anche nel miglioramento della propria qualità della vita privata e professionale: a tal fine, sono istituiti il Comitato per la partecipazione e i Gruppi di Lavoro Paritetici. Noto la previsione secondo la quale, per migliorare l'efficacia dei gruppi menzionati, si prevede sul piano operativo l'introduzione di una formazione ad hoc per i membri delle RSU che vi partecipano. Inoltre, alla luce dell'esito positivo delle attività del Comitato Aziendale Covid-19 nel corso della fase emergenziale, si è deciso di fare tesoro dei punti di forza di tale esperienza, rendendo operativo per il periodo di vigenza dell'accordo un Comitato Sicurezza, ossia un nuovo luogo di confronto stabile e trasversale tra azienda e RLSA, RSU e i vari servizi aziendali di volta in volta coinvolti.

4.6. Accordo Burgo Group (27 settembre 2022). L'accordo siglato dal Gruppo Burgo, leader nel settore della carta e del cartone, offre numerosi ed originali spunti che qualificano le relazioni industriali in un'ottica fortemente partecipativa. Esso è composto da cinque capitoli, ognuno contenente strumenti o procedure utili al consolidamento delle relazioni sindacali. Il ruolo di stampo apicale in questo contesto è riconosciuto all'Esecutivo di Gruppo, organismo a cui partecipano congiuntamente i rappresentanti individuati dall'Azienda e i rappresentanti nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di settore al quale è affidato potere decisionale, attuato mediante l'attività negoziale e di consultazione, su tutti i temi normativi e/o retributivi comuni alla gran parte dei lavoratori del Gruppo. Rispetto alla lunga lista che viene proposta, si segnala nello specifico la possibilità per l'Esecutivo di incidere anche sulla gestione dei piani industriali e di ristrutturazione e di riorganizzazione del lavoro, nonché sull'applicazione omogenea degli inquadramenti sulla base delle declaratorie contrattuali, argomenti, tradizionalmente di gestione esclusivamente aziendale. All'Esecutivo possono essere affiancate apposite commissioni paritetiche, istituite previa decisione della direzione aziendale e delle organizzazioni sindacali, che hanno il compito di analizzare e redigere pareri su temi di particolare interesse che riguardano l'intera dimensione aziendale: l'Esecutivo in sessione plenaria interviene così sulle proposte tecniche elaborate dalle commissioni, attraverso un complesso sistema di determinazione di pesi e di maggioranza. La deliberazione con voto favorevole o contrario avviene infatti secondo criteri che considerano: il peso assegnato ad ogni stabilimento/sede; il numero dei dipendenti e il numero degli iscritti al sindacato; il numero dei componenti R.S.U. all'interno dell'Esecutivo; il raggiungimento di un quorum di maggioranza. Un ulteriore capitolo dell'accordo è invece dedicato al sistema di informazione. Fermo restando le previsioni dell'articolo 7 del CCNL di settore e dei precedenti Accordi aziendali, viene confermata la presenza di incontri, a cadenza annuale, in cui l'azienda fornirà all'Esecutivo di Gruppo

informazioni circa la situazione del settore, l'andamento economico dell'impresa, le prospettive di mercato, il livello occupazionale e dell'organizzazione del lavoro (per il Gruppo e per lo Stabilimento) e le iniziative di formazione. Particolare attenzione viene poi riservata al livello di contrattazione locale (riferita allo stabilimento/sede), dove il primo interlocutore negoziale è individuato nella R.S.U. Di fatto, mentre il complesso sistema di agibilità sindacale rinvia espressamente a disposizioni normative preesistenti, per quanto attiene sia alla composizione numerica della rappresentanza sindacale sia al monte ore annuo dei permessi sindacali viene adottata una "condizione di miglior favore" rispetto alle norme e agli accordi interconfederali regolanti la materia. In tal senso, l'elemento di originalità è rappresentato dalla possibilità per alcuni iscritti, individuati dal sindacato stesso, di fruire di ore di permesso retribuite aggiuntive per la partecipazione ad incontri e sessioni di formazione promossi dalle OO.SS. su tematiche di natura giuridica, contrattuale, sindacale e congressuale. In aggiunta al descritto quadro di forte impronta collaborativa e complice la posizione di rilievo internazionale che il Gruppo occupa, le Parti, riferendosi all'articolo 5 del CCNL di settore vigente, richiamano l'importanza anche del Comitato aziendale europeo, definito come uno strumento partecipativo volto allo scambio informativo, ad agevolare le iniziative comuni e ad evitare controversie a seconda del Paese in cui opera l'azienda. Il capitolo finale dell'accordo indica infine le procedure da osservare per il "raffreddamento dei conflitti". Ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 2b del CCNL, si prevede che, durante l'arco temporale di 20 giorni (eventualmente prorogabili) in cui le iniziative conflittuali vengono congelate, le Parti che hanno manifestato dissenso devono attivarsi con tutti i mezzi disponibili per addivenire ad una soluzione positiva della vertenza. Se così non fosse, vengono previste delle sanzioni ulteriori rispetto a quanto previsto dal CCNL di settore: se a violare la clausola di salvaguardia è la parte sindacale, si determina l'azzeramento del monte ore annuo di permessi sindacali per un periodo di 12 mesi.

Specularmente, se il mancato rispetto delle regole è imputabile all'azienda, si realizza un incremento di pari entità del medesimo monte ore con riguardo allo stesso periodo temporale.

4.7. Accordo Pastificio Rana S.p.A. (24 ottobre 2022). Tra i punti chiave del primo accordo aziendale siglato da Pastificio Rana S.p.A., occorre innanzitutto rilevare che le Parti, in virtù dei comuni obiettivi prefissati, hanno inteso valorizzare le relazioni industriali mediante l'istituzione e regolamentazione del Coordinamento Nazionale delle RSU di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. Si tratta di un importante interlocutore nei confronti dell'Azienda, che dovrà riunirsi almeno due volte all'anno per la discussione di importanti tematiche quali gli andamenti, gli investimenti e le prospettive industriali, commerciali e occupazionali del Gruppo, la formazione e la professionalità della forza lavoro impiegata, nonché argomenti quali l'organizzazione del lavoro, la sicurezza e l'ambiente di lavoro. Il sistema di relazioni industriali del gruppo, inoltre, viene valorizzato non solo mediante l'istituzione del Coordinamento Nazionale delle RSU e il successivo espletamento delle sue funzioni, ma anche attraverso la previsione di incontri mensili che avverranno tra le RSU a livello di ogni sito con la direzione aziendale, così da instaurare un dialogo concreto e continuativo tra le parti.

4.8. Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022) Per quanto riguarda il sistema di relazioni industriali aziendale, le Parti sottolineano l'importanza di un continuo coinvolgimento dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali anche attraverso l'individuazione di nuove forme di collaborazione, confronto e condivisione. Pertanto, il modello che si intende continuare a perseguire è caratterizzato dalla partecipazione e dal coinvolgimento di tutti gli attori: l'Azienda, i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali. In tale ottica, una delle maggiori novità contenute nell'accordo è l'istituzione

dell'Organismo di Partecipazione costituito dai Coordinatori nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil e da tre rappresentanti scelti tra i dipendenti, individuati dalle stesse OO.SS., a cui l'Azienda illustrerà, a valle della riunione dell'Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio, i risultati economico finanziari e i contenuti del Bilancio di sostenibilità. Questo, tuttavia, non è l'unico nuovo organismo con una simile struttura previsto dal nuovo accordo Fincantieri: è inoltre da segnalare la costituzione di una Commissione per la Diversità & Inclusione, a livello nazionale, costituita da tre componenti di parte datoriale, tre Coordinatori nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil e tre componenti delle RSU delle medesime OO.SS. con lo scopo di approfondire le linee di azione, proporre e valutare congiuntamente nuove iniziative e monitorarne l'andamento in materia di diversità, inclusione e multiculturalità. Sempre in ottica partecipativa, sono infine costituite due commissioni paritetiche, entrambe composte da tre componenti aziendali e tre di parte sindacale, una dedicata al monitoraggio della messa in atto del nuovo sistema di inquadramento professionale di cui all'articolo 10, Sez. IV, Titolo II del CCNL Metalmeccanici del 5 febbraio 2021 e di elaborare valutazioni e proposte in merito ai profili professionali (Commissione paritetica per l'inquadramento) e una con il compito di analizzare, valutare e monitorare l'andamento del welfare aziendale (Commissione Paritetica per il welfare).

5. Tipologie contrattuali. Il lavoro temporaneo e/o flessibile costituisce uno degli argomenti più frequentemente negoziati dalla contrattazione aziendale, costituendo lo stesso il livello che consente una maggiore "adattabilità" dei diversi istituti contrattuali alle esigenze dei contesti produttivi di riferimento. Coerentemente a ciò, tra gli accordi stipulati nel corso del 2022 si ritrova spesso una disciplina specifica del lavoro a tempo parziale, del lavoro a tempo determinato e del lavoro stagionale.

5.1. *Accordo Amazon– distribuzione ultimo miglio (16 febbraio 2022).* L'accordo interaziendale qui richiamato fornisce garanzie di stabilizzazione ai lavoratori con contratto a tempo parziale o a tempo determinato impiegati presso le aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport S.r.l.; in particolare, nell'occasione di nuove assunzioni viene data priorità ai lavoratori con le medesime qualifiche ovvero a quelli cessati da altre aziende che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon e che abbiano esercitato contrattualmente il diritto di precedenza, nonché ai lavoratori somministrati che abbiano maturato una anzianità di lavoro complessiva di almeno sei mesi. Nel caso, invece, in cui l'azienda si trovi dinanzi ad esigenze di instaurare nuovi rapporti di lavoro a tempo pieno, viene data precedenza a quelli già in forza con contratto part-time, sulla base di una valutazione delle richieste pervenute dagli stessi lavoratori; specularmente, qualora vi fosse la necessità operativa di assumere a tempo indeterminato, l'azienda dovrà valutare le richieste pervenute dai lavoratori già in forza assunti con contratto di lavoro a tempo determinato. Di rilevante importanza risulta, ancora, la procedura in caso di cambio di fornitore (articolo 17): le Parti prevedono che l'impresa uscente debba includere nel contratto di subentro il passaggio diretto di tutti i lavoratori impiegati nello stabilimento da almeno sei mesi continuativi, purché ciò avvenga nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute.

5.2. *Accordi Stiga (9 maggio 2022).* In coerenza con le esigenze di flessibilità aziendali dimostrate dall'introduzione, all'interno dell'accordo, di regimi orari flessibili, le parti concordano sulla necessità di utilizzare alcuni strumenti contrattuali dotati delle medesime caratteristiche. In particolare, si fa riferimento ai contratti di part-time verticale, in merito ai quali le parti intervengono aumentando la durata della prestazione da 8 a 9 mesi a tempo pieno

(sia per i contratti vigenti che per i futuri) e inserendo due apposite clausole nei contratti individuali, ossia una clausola “elastica” riguardante il quantum e le modalità di gestione del lavoro straordinario e una seconda “flessibile” che invece conferisce all’impresa la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione del dipendente. Si fa poi riferimento ai contratti di lavoro temporaneo, che vengono differenziati tra non stagionali e stagionali. In relazione ai primi, viene confermata l’attuale disciplina relativa alle percentuali di utilizzo dei rapporti a tempo determinato e/o in somministrazione a tempo determinato. Per quanto riguarda invece i rapporti di lavoro temporaneo stagionali, si tratta del tema oggetto di un apposito accordo di prossimità, sottoscritto dal medesimo Gruppo ai sensi dell’articolo 8, decreto-legge n.138/2011. All’interno di tale intesa, le parti qualificano le attività stagionali come quelle che si collocano in un preciso arco temporale (tra il 16 ottobre e il 15 giugno, stabilito previo accordo con le RSU anticipabile o posticipabile non oltre i 30 giorni, nei limiti di una durata complessiva di 8 mesi) e che dipendono dalle tipologie di prodotto e mercato. Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato relativi a tali attività stagionali, le parti intervengono in deroga alla disciplina normativa in materia di contratti a termine in merito al limite di durata complessiva, all’apposizione delle causali, al termine di distacco tra un contratto e l’altro nonché ai limiti percentuali previsti dalla contrattazione collettiva e dalla legge (artt. 19 e ss., decreto legislativo n. 81/2015). I contratti a tempo determinato così stipulati, inoltre, sono prorogabili per un massimo di tre mesi in occasione del periodo di stagionalità, in deroga al limite stabilito dalla legge.

5.3. Accordo Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022). All’interno di questo importante accordo del settore della distribuzione cooperativa l’istituto del part-time appare profondamente rivisto, predisponendo l’accordo una disciplina orientata all’accrescimento dell’orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale

tramite l'istituzione di un modello basato sul c.d. "part-time funzionale". In particolare, con il CIA sottoscritto, la Cooperativa si impegna a costruire un modello organizzativo imperniato sul part-time da 24 a 30 ore settimanali, da costruire attraverso un piano di almeno 1250 proposte di incremento orario che l'azienda attuerà nel corso della vigenza contrattuale. Tale piano riguarderà prioritariamente tutti i lavoratori che interessati da rapporti di lavoro part-time "a 800 ore" e "ciclici" e, successivamente, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, gli altri (dando priorità a quelli con i profili orari più bassi, a quelli con il maggior numero di ore supplementari negli ultimi 24 mesi oppure a coloro che abbiano avuto incrementi temporanei di orario sempre negli ultimi 2 anni). Per questi lavoratori, il part-time funzionale si attiva tramite la sottoscrizione di un patto da parte del lavoratore della durata di 12 mesi (prorogabile tacitamente di anno in anno), che prevede l'adesione alle clausole elastiche unitamente all'incremento della base oraria della durata complessiva su base annua del rapporto in essere, nonché il riconoscimento di una indennità di 120,00 € lordi annuali da corrispondere per quote mensili. L'adesione del lavoratore al patto resta di natura individuale e volontaria, e comporta l'accettazione della variabilità del numero di ore lavorate settimanalmente e della loro collocazione temporale, fermo restando il diritto del lavoratore a recedere in qualsiasi momento ottenendo il ripristino dell'orario di lavoro in essere al momento dell'adesione. Se il recesso dal patto è formalizzato trascorsi 4 anni dalla sua sottoscrizione, al lavoratore è comunque proposto un incremento strutturale dell'orario di lavoro (ossia all'infuori delle clausole elastiche), commisurato all'orario contrattuale antecedente l'adesione al part-time funzionale. Sono proposti, in altri termini, part-time "misti" da 20, 24 e 28 ore medie settimanali in base agli orari di lavoro vigenti all'atto della sottoscrizione del patto individuale ed in ogni caso incrementali rispetto ai contratti originari.

6. Organizzazione del lavoro e salute e sicurezza. L'organizzazione del lavoro rappresenta un tema cruciale per quanto concerne la contrattazione al livello aziendale. All'interno della prima parte del presente capitolo è stata fornita una panoramica sulle tendenze relative a specifici ambiti del tema, ossia l'orario di lavoro, anche attraverso una sua declinazione nel contesto dei modelli di lavoro agile (vedi *supra*, § 3.2), e la salute e la sicurezza sul lavoro, analizzata in connessione al tema della sostenibilità ambientale (vedi *supra*, § 3.5). In aggiunta alle best practices relative ai temi menzionati, all'interno della presente sezione sono tuttavia altresì trattate altre materie afferenti all'organizzazione del lavoro, come ad esempio l'introduzione degli strumenti di controllo remoto della prestazione.

6.1. Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata (28 gennaio 2022). L'accordo interviene in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di promuovere un sensibile miglioramento delle condizioni igienico-sanitarie presenti nell'ambiente di lavoro, con la possibilità di prevedere specifici sopralluoghi da parte di tecnici qualificati appartenenti a organizzazioni pubbliche specializzate, nel caso in cui la Banca non si fosse mobilitata per correggere eventuali problematiche segnalate sul tema. Mediante il coordinamento con le organizzazioni sindacali e i RR.LL.S. sono state poi tipizzate alcune iniziative volte a correggere le situazioni di nocività. Per quanto riguarda i casi di rapina, ad esempio, è stata prevista una visita medica per il lavoratore o la lavoratrice che ne sia stata vittima, così come la disponibilità della Banca a vagliare eventuali richieste di trasferimento avanzate a seguito dell'evento criminoso.

6.2. Accordo 2iReteGas (27 gennaio 2022). Il 27 gennaio del 2022 2i ReteGas S.p.a. ha siglato, insieme alle segreterie nazionali di categoria, un accordo di lavoro agile volto a regolare la gestione

dello strumento nella fase post-pandemica. La volontà di implementare il lavoro agile come nuova modalità di organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda è innanzitutto evincibile da una delle clausole poste in testa all'accordo, la quale sancisce la possibilità di svolgere lavoro agile per tutta la popolazione aziendale che abbia mansioni con lo stesso compatibili. La necessità di adattare tale strumento alle esigenze dell'azienda è tuttavia rappresentata dal differente numero di giornate svolgibili da remoto da parte dei lavoratori aventi differenti funzioni all'interno dell'Azienda (Staff, Dipartimento, Area). Dal lato del lavoratore, tuttavia, si riconosce una spiccata attenzione alle potenziali esigenze relative alla conciliazione vita-lavoro dei dipendenti: sebbene non siano previste categorie "prioritarie" per l'accesso al lavoro agile, aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla legge (articolo 18, comma 3bis, legge n. 81 del 2017), l'accordo tuttavia sancisce come le lavoratrici in gravidanza, i neo-genitori, coloro con necessità sanitarie o di care-giving possano fruire di giornate di lavoro da remoto aggiuntive rispetto a quanto previsto per il resto della popolazione aziendale. L'aderenza con le disposizioni del nuovo Protocollo sul lavoro in modalità agile è poi ravvisabile in molteplici altre clausole contenute all'interno dell'accordo. È possibile menzionare, per esempio, quelle in materia di diritto alla disconnessione, le quali prevedono specifiche fasce orarie, anch'esse calibrate sulla base del reparto aziendale al quale appartengono i lavoratori, durante le quali ad essi non è di norma richiesto né lo svolgimento della prestazione, né la lettura e/o la presa in carico delle comunicazioni aziendali; oppure, l'attenzione dedicata alla salute e alla sicurezza del lavoratore, declinata sia attraverso l'esplicito richiamo al decreto legislativo n. 81/2008 che alle disposizioni in materia di idoneità degli strumenti informatici per lo svolgimento della prestazione; in ultimo, la garanzia della possibilità di fruire dei diritti sindacali anche da parte dei lavoratori agili, tramite strumenti informatici appositamente messi a disposizione da parte dell'azienda. Inoltre, è da menzionare come il principio di parità di trattamento tra lavoratori agili e coloro che

svolgono l'intera prestazione presso i locali aziendali, esteso dal Protocollo del 7 dicembre 2021 anche “ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità” sia declinato dall'accordo in esame nel senso di corrispondere anche ai lavoratori agili il buono pasto, in corrispondenza a quanto previsto dalla contrattazione aziendale vigente in azienda.

6.3. Accordo Ferretti (1° febbraio 2022). L'accordo Ferretti declina il tema dell'organizzazione del lavoro in particolare attraverso il ricorso alle esternalizzazioni. Seppur si occupi di un business fortemente incentivato all'utilizzo di queste forme di contratto, l'Azienda si impegna a ridurre il numero, auspicando di incentivare nei prossimi tre anni un aumento di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato, attraverso i quali favorire la staffetta generazionale e promuovere l'ingresso di donne e giovani, riducendo contestualmente i carichi di lavoro del personale in uscita. Le intenzioni manifestate riguardano poi anche la possibilità di prevedere per questi lavoratori corsi formativi basati su know how aziendale per renderli maggiormente competitivi. Tra i temi centrali disciplinati dall'accordo rientra anche quello della salute e sicurezza nel luogo di lavoro, sempre, tuttavia, in una prospettiva di intenti e sforzi condivisi, formalizzati in incontri periodici almeno semestrali. Il coinvolgimento di rappresentanti aziendali, RLS e RSU è previsto, infatti, attraverso la promozione di campagne di sensibilizzazione rivolte ai lavoratori e analisi periodiche dei sistemi di sicurezza. Con lo scopo di fornire tutti gli strumenti necessari ad espletare al meglio il proprio compito, le parti concordano di estendere di ulteriori 24 ore, rispetto a quelle previsti dal CCNL, i permessi garantiti agli RLS per

aggiornamenti e coordinamenti con le RSU sulla sicurezza. Una corretta formazione e informazione sul tema è condizione essenziale per muoversi all'interno dei cantieri e pertanto viene resa fruibile e comprensibile a tutti.

6.4. Accordo Vera (11 febbraio 2022). Il modello organizzativo di Vera S.r.l. appare esplicitamente volto a coniugare esigenze di flessibilità organizzativa con nuove opportunità di professionalizzazione. In questo senso, è affermato che il singolo punto vendita deve essere inteso come un “laboratorio” in grado di valorizzare la qualità del prodotto e la formazione delle risorse umane, oltre che la polifunzionalità dei lavoratori. Per quanto riguarda l'organizzazione dell'orario di lavoro, si prevede: di implementare delle turnazioni sulla base di almeno 2 settimane, da comunicarsi con un anticipo di una settimana; di introdurre la disciplina del conto ore, le cui modifiche e adattamenti sono affidate al livello territoriale; di chiarire che l'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni, pianificate con cadenza quindicinale; che i riposi previsti dal CCNL sono fruiti consecutivamente al giorno di riposo, e che i cambi turno sono possibili nel rispetto della normativa sulla sicurezza e a parità di mansioni. Inoltre, si prevede una durata minima di 15 minuti per quanto riguarda la fruizione del lavoro straordinario, preventivamente autorizzata dal responsabile.

6.5. Accordo Nestlé (18 marzo 2022). L'accordo che introduce il lavoro agile in Nestlé ne individua tre caratteristiche principali, che contribuiscono peraltro a coniarne l'insolito nome di “FAB Working”: flessibile (adeguato alle necessità dei lavoratori), adattabile (sempre adeguabile alle esigenze del momento) e bilanciato (che preveda sia presenza in ufficio che da remoto). L'adesione al FAB Working è volontaria e subordinata alla sottoscrizione di un “accordo individuale” a tempo indeterminato, e una delle sue

finalità principali è quella di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori in condizioni di fragilità o di disabilità. In merito all'orario di lavoro, il FAB Working non prevede modifiche, in quanto la prestazione da remoto è caratterizzata dalla gestione autonoma dell'orario, dietro garanzia del lavoratore che l'efficienza lavorativa della prestazione sia pari a quella normalmente assicurata in sede e che sia possibile essere contattato in via telematica o telefonica. Viene garantito al lavoratore il "diritto alla disconnessione" dai propri dispositivi tramite disattivazione al termine del proprio orario di lavoro, durante le pause fisiologiche e per il pranzo. A questo fine, salvo urgenze, si prevede di non poter fissare riunioni prima delle 9.00, dopo le 18.00 e di garantire almeno 45 minuti di pausa pranzo tra le 12.30 e le 14.00. L'azienda si impegna a fornire al lavoratore un "Kit FAB Working" (monitor, computer, tastiera e mouse), un voucher per l'acquisto di una sedia ergonomica o di altre attrezzature da ufficio ogni 5 anni del valore di 100€ ed una convenzione a prezzi agevolati per l'acquisto di ulteriori arredi. In merito alla formazione, ai lavoratori in FAB Working viene garantito non solo l'inserimento nei normali percorsi di formazione e sviluppo professionale ma anche percorsi formativi specifici dedicati al lavoro agile, ad esempio, in tema di salute e sicurezza, competenze digitali, gestione di riunioni ibride. È inoltre da sottolineare che, grazie all'attenzione posta ai diritti sindacali (ad esempio di assemblea o di voto per il rinnovo RSU) in via telematica, esplicitata attraverso l'indicazione nel testo del "diritto individuale alla partecipazione e informazione in ambito di attività elettorali", le parti non hanno escluso una possibile evoluzione verso l'utilizzo di certificate piattaforme digitali c.d. "e-voting", per garantire al contempo la segretezza del voto e una nuova procedura del rinnovo della RSU più idonea alle nuove modalità operative del FAB Working. Infine, è previsto con cadenza annuale che la Commissione Bilaterale Centrale, costituita in occasione dell'accordo aziendale di Gruppo, illustri, in sede di Coordinamento, l'andamento del FAB Working, anche al fine di proporre eventuali modifiche e aggiornamenti della disciplina

definita nell'attuale intesa.

6.6. Accordo Banca Ifis (18 marzo 2022). Il sistema di flessibilità oraria in entrata e in uscita dal luogo di lavoro presente all'interno dell'accordo in oggetto è strutturato attraverso diverse modalità, che incidono su differenti fasi della giornata di lavoro. È infatti riconosciuta la possibilità a ciascun lavoratore di anticipare fino ad un'ora l'ingresso in azienda e di posticipare fino ad un'ora e mezza l'uscita, rispetto all'orario standard previsto dal contratto, ossia 9.00/13.00 – 14.00/17.30, ferma la prestazione lavorativa giornaliera di 7,5 ore. La fascia di flessibilità "estesa", così come richiesta dal lavoratore, va concordata con il Responsabile diretto della unità operativa di appartenenza, il cui compito è di stilare una pianificazione mensile, che tenga conto delle istanze di tutti i dipendenti. La pianificazione può poi essere modificata di comune accordo tra il Responsabile e il Dipendente; quest'ultimo, in particolare, ha la facoltà di anticipare ulteriormente di 30 minuti l'orario di ingresso, sempre nel rispetto dell'orario standard, e di fruire per un solo giorno a settimana di una flessibilità in uscita tale da poter limitare la propria prestazione lavorativa giornaliera a non meno di 5 ore, per poi recuperare la differenza, rispetto alle 7,5 previste da contratto, nell'arco della stessa settimana. Il Responsabile invece, qualora esigenze tecnico-organizzative o produttive aziendali lo richiedano, potrà richiedere la presenza in servizio (anche da remoto) dei propri lavoratori in flessibilità, nella fascia di orario standard, con almeno un giorno di preavviso. L'accordo stabilisce inoltre alcune deroghe al predetto sistema di flessibilità oraria: i turnisti e gli addetti ai call center ne sono totalmente esclusi, mentre i lavoratori part-time potranno usufruire unicamente di una elasticità di 15 minuti in ingresso. Ulteriori deroghe sono previste nelle giornate semifestive, in cui il dipendente dovrà rispettare l'orario standard giornaliero, seppur relativo solo al mattino, e in caso di missione/servizio che si protragga per l'intera giornata. Vi è poi possibilità di revoca, nel caso in cui il

cambio di mansione o di unità organizzativa dovesse risultare incompatibile con l'applicazione della flessibilità oraria.

6.7. Accordo Hitachi Energy (7 giugno 2022). L'accordo Hitachi declina il concetto di "flessibilità organizzativa" come ampiezza di turnazioni attivabili a fronte di esigenze gestionali e produttive, il quale rappresenta il vero e proprio nucleo di questo contratto di secondo livello. Esso, infatti, introduce nuovi modelli di orario di lavoro la cui attivazione segue a un aumento o a una contrazione dei volumi di produzione. Nel primo caso, questi nuovi sistemi orari si traducono in un aumento dei turni settimanali fino ad arrivare al ciclo continuo, circostanza a cui corrispondono nuove indennità. In caso di una contrazione della produzione, invece, la riduzione dell'orario di lavoro è effettuata attraverso la fruizione della quota di PAR utilizzabile per le chiusure collettive, nelle modalità previste dal CCNL.

6.8. Accordo Toyota MHMI (13 giugno 2022). L'accordo conferma l'infrastruttura relativa all'orario di lavoro definita con l'accordo del 25 ottobre 2021, il quale ha previsto diversi modelli orari con conseguenti maggiorazioni retributive. Il primo è costituito da due turni di 7 ore (retribuiti, senza assorbimento dei PAR e a totale carico dell'azienda, come turni di 8 ore), il secondo, denominato "orario di lavoro sfalsato", il quale si differenzia rispetto all'orario di lavoro ordinario ed è collocato nella finestra oraria dalle 7.00 alle 18.00, ed infine il "turno promiscuo", caratterizzato da un orario a turni, anche non alternati con inizio e fine nelle fasce orarie comprese tra l'inizio/fine dell'orario sfalsato e l'inizio/fine del turno. Tra gli elementi di novità si rileva un nuovo istituto contrattuale denominato "gestione flessibile delle variazioni produttive", nato per rispondere alle necessità di riduzione o incremento dell'orario di lavoro legato a temporanee variazioni in positivo o negativo dei carichi di lavoro. Fermo restando il

normale orario di lavoro (40 ore settimanali), l'istituto prevede che per le ore prestate "in supero", il dipendente accumuli un apposito "monte ore flex" e goda di una maggiorazione retributiva pari al 50% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 75% per le ore prestate al sabato. In caso di riduzione dell'orario invece, la Società si impegna a garantire la relativa retribuzione ordinaria, addebitando – per eventuale e futura compensazione – le relative ore nell'apposito "monte ore flex". Le ore di "gestione flessibile delle variazioni produttive" possono essere richieste nella misura massima di 25 ore annue, diversamente da quanto previsto dal CCNL di settore; ulteriori necessità devono essere preventivamente concordate con la RSU aziendale.

6.9. Accordo Linde (25 luglio 2022). Nel regolare il lavoro agile, le parti dell'accordo Linde specificano innanzitutto che la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana (con la possibilità di aggiungere una ulteriore giornata nel corso di ogni mese). A conferma del ruolo secondario che viene affidato al lavoro da remoto rispetto al lavoro in presenza, vi è inoltre la necessità di pianificare con largo anticipo le giornate nelle quali il lavoratore svolge la prestazione con tale modalità nonché verificare preventivamente la compatibilità della mansione del dipendente con il lavoro da remoto. Le giornate di lavoro da remoto possono aumentare a fronte di una espressa richiesta del dipendente, che può essere presentata tramite le RSU o l'organizzazione sindacale a cui aderisce, in caso di situazioni di fragilità o esigenze assistenziali in ambito familiare. Possono essere concessi fino a 3 giorni a settimana di "smart working" in caso di gravidanza o di genitorialità (fino a 6 anni di vita del figlio); negli altri casi di fragilità che rappresentino un limite al raggiungimento delle sedi aziendali o allo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno delle stesse, il numero delle giornate lavorabili da remoto è deciso caso per caso. In merito all'orario di lavoro dei lavoratori agili si riscontra nell'accordo una limitata

flessibilità. Esso, infatti, sancisce l'obbligo per il lavoratore agile di svolgere la propria prestazione all'interno della fascia oraria che va dalle 7:30 alle 18:30 e comunque nell'ambito dell'orario di servizio della funzione di appartenenza. Si specifica inoltre che l'attività lavorativa deve iniziare non oltre le 9:30 e che la pausa pranzo si svolge indicativamente tra le 12:00 e le 14:00. L'accordo prevede poi che per i dipendenti che svolgono attività di servizio, o comunque connotate dal carattere di indifferibilità, tali orari possono subire rimodulazioni o specificazioni, in quanto il mancato rispetto degli stessi potrebbe comportare nocimento in termini di responsabilità contrattuale della Società. Viene garantito anche il diritto alla disconnessione tra le 18:30 e le 7:30, nella pausa pranzo e comunque oltre l'orario di lavoro giornaliero. Quanto poi al luogo di lavoro, si precisa che il lavoratore deve individuare un luogo idoneo che consenta il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza e di riservatezza, anche in relazione ai dati aziendali. Si specifica, a questo proposito, che il dipendente deve adottare ogni accorgimento utile alla tutela dei mezzi, dei dispositivi e dei dati aziendali e che è vietato svolgere attività di lavoro agile in luoghi pubblici o aperti al pubblico e all'estero: sono tuttavia ammessi spazi di co-working qualora presentino sufficienti condizioni di riservatezza.

6.10. Accordo Mastrotto (4 agosto 2022). L'accordo Mastrotto ha l'obiettivo di favorire la flessibilità organizzativa sia come risposta alle esigenze tecnico-organizzative aziendali ed ai picchi produttivi conseguenti alla variabilità della domanda, sia al fine di favorire le esigenze di conciliazione lavorativa e personale dei collaboratori. In particolare, viene previsto che da settembre 2022 si procede in via sperimentale alla flessibilità d'orario e all'attivazione del "Conto Ore flessibilità individuale". In coerenza con quanto previsto dall'Art. 31 a2) del vigente CCNL del settore conciario, sarà dunque possibile pianificare, previa comunicazione alle organizzazioni sindacali, e al fine di fare fronte a repentini

picchi produttivi, la c.d. “flessibilità in supero”, caratterizzata dalla previsione di settimane con un orario normale superiore alle 40 ore settimanali previste dal contratto nazionale, compensate da successive settimane con orario inferiore. In tal senso, le parti convengono di fissare sperimentalmente un monte annuo di 104 ore, aumentando le percentuali di maggiorazione retributiva (del 15% dal lunedì al venerdì e del 25% il sabato) rispetto al CCNL. La flessibilità oraria viene altresì declinata a vantaggio dei lavoratori, nell’ottica di favorire la loro work-life balance: a questo proposito, infatti, l’azienda introduce per la fascia impiegatizia fasce di flessibilità di orario in entrata e uscita dal lavoro, nonché la possibilità di ridurre la durata della pausa pranzo a 30 minuti.

6.11. Accordo Santander Consumer Bank (8 settembre 2022).

L’accordo in oggetto ricopre il ruolo di “apri pista” per le imprese del nostro Paese nell’adozione di sistemi di Data Loss Prevention, volti a proteggere il prezioso patrimonio informativo in conformità con le disposizioni del GDPR (regolamento europeo n. 679/2016). La Santander Consumer Bank ha infatti deciso di introdurre ed implementare il sistema di controllo di DLP per prevenire, monitorare e bloccare l’eventuale esfiltrazione non autorizzata di dati aziendali, ivi inclusi i dati personali dei propri clienti, dipendenti e, in generale, di terze parti, tramite un sistema di “alert” in grado di riconoscere un potenziale rischio di perdita di dati. Nel caso in cui il sistema abbia innescato un “alert” a seguito di una operazione svolta da un utente, quest’ultimo sarà tenuto a fornire prontamente spiegazioni al proprio Responsabile. La finalità perseguita dalle Parti con l’adozione di tale sistema sia proprio quella di monitorare e controllare i canali browser web, posta elettronica, endpoint (pc, stampanti, smartphone), dispositivi di archiviazione e Cloud per ragioni di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio informatico e informativo aziendale previste dall’articolo 4, comma 1, Stat. lav. Di particolare rilievo, peraltro, è la comune decisione delle parti di indicare nell’accordo che il

sistema di DLP non comporta, ovviamente, alcuna forma di controllo a distanza e\o monitoraggio dell'attività lavorativa e che, in deroga a quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 Stat. Lav., i dati registrati dal sistema non sono utilizzabili ai fini della valutazione professionale dei lavoratori, né per l'adozione di provvedimenti disciplinari nei loro confronti, a meno che dagli accertamenti risulti un comportamento doloso o gravemente colposo o adottato in violazione di specifiche normative regolamentari, contrattuali e\o di legge. L'accordo prevede, inoltre, l'impegno per la Banca ad informare i lavoratori in ordine al sistema di DLP e al suo funzionamento, consegnando agli stessi una specifica informativa sul trattamento dei dati personali redatta in conformità a quanto previsto dall'articolo 13 del GDPR, nonché tramite adeguate comunicazioni di sensibilizzazione sui temi afferenti alla corretta gestione delle informazioni processate dalla Banca. Infine, le Parti si impegnano a svolgere, con cadenza annuale, un incontro di verifica per valutare gli effetti della applicazione del sistema e dell'evoluzione normativa.

6.12. Accordo Al maviva (14 dicembre 2022). Tra i diversi elementi contenuti all'interno del contratto aziendale Al maviva si segnalano la regolamentazione dell'orario di lavoro e la significativa della fruizione dei permessi annui retribuiti – considerando come se ne consenta la fruizione senza autorizzazione nel caso in cui la loro durata sia inferiore a 60 minuti. Per quanto riguarda le ferie, il testo agevola i lavoratori nell'applicazione dell'istituto della banca ore, prevedendo il deposito di tutte le ore di lavoro straordinario effettuate durante l'anno, ma anche per giornate singole prestate nell'arco del mese. Con particolare, ma non esclusivo, riferimento al personale non turnista, le parti includono anche un'importante elasticità in ingresso. L'accordo infine interviene sull'istituto della reperibilità e aumenta le indennità di turno, a testimonianza dell'obiettivo di aumentare la copertura oraria e, dunque, la riserva di flessibilità attivabile da parte dell'azienda.

7. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale. Come anticipato all'interno della precedente sezione (vedi *supra*, § 3.6), buona parte della contrattazione aziendale stipulata nel corso del 2022 contiene previsioni inerenti al tema della formazione, inteso in senso ampio come novero di strumenti volti ad incrementare la professionalità e le competenze dei lavoratori. Le buone pratiche raccolte all'interno del presente paragrafo intendono fornire una panoramica complessiva di tali strumenti, i quali spaziano dall'istituzione di apposite commissioni e gruppi di lavoro specificamente dedicati al tema, alla modifica dei sistemi di inquadramento, agli investimenti sulla formazione professionale nonché alla regolazione dell'apprendistato.

7.1. Accordo FAR (28 febbraio 2022). Un punto qualificante dell'accordo di FAR S.r.l è rappresentato dall'introduzione di una c.d. "Carta delle competenze e della professionalità", la quale ha l'obiettivo di descrivere il livello professionale raggiunto da ogni lavoratore, il suo percorso formativo, i corsi frequentati, le mansioni svolte e quelle eventualmente di sua competenza in base all'esperienza maturata. Tale documento sarà consegnato, su richiesta, ai lavoratori interessati. Inoltre, l'accordo prevede l'attivazione di una commissione bilaterale con l'obiettivo di stimolare un coinvolgimento attivo e collaborativo delle parti sul tema del reticolo professionale, dei relativi inquadramenti e degli eventuali passaggi di livello.

7.2. Accordo Terna (9 maggio 2022). Le parti sottoscrittrici dell'accordo Terna provvedono, tra gli altri elementi, a modificare l'inquadramento di alcune figure professionali. Infatti, in occasione della verifica del funzionamento relativo al modello multi-skill presente in azienda (un piano formativo risalente al 2018, avente l'obiettivo di sviluppare figure professionali operative dotate di competenze variegata e composto da due corsi, ognuno dei quali è articolato in cinque moduli di carattere teorico-pratico e

un modulo on the job strutturato con supervisione del coordinatore team tecnico) si è proceduto a stabilire che i lavoratori che ricoprono la posizione di Specialista manutenzione stazioni con compiti di coordinamento passino dalla categoria B1s a quella BS. Inoltre, alla nuova categoria BS viene abbinata la qualifica di “Coordinatore Stazioni”.

7.3. Accordo Mastrotto (4 agosto 2022). Uno dei principali elementi di novità all'interno dell'accordo in oggetto è rappresentato proprio dal ruolo della formazione. L'azienda, ribadendo la centralità della persona quale risorsa chiave per il proprio sviluppo, si è resa disponibile a creare un gruppo di lavoro sperimentale composto dalla Direzione risorse umane e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie e RSU aziendali (se presenti) con lo scopo di analizzare, condividere e sviluppare soluzioni in grado di favorire il reperimento e l'inserimento di personale qualificato attraverso specifici percorsi formativi. A dimostrazione del ruolo da pivot che la formazione gioca all'interno dell'organizzazione aziendale, si concorda inoltre la verifica delle competenze interne all'azienda, la conseguente individuazione dei fabbisogni formativi e la successiva condivisione con i sindacati territoriali dei piani formativi creati da parte del gruppo di lavoro sperimentale.

7.4. Accordo Enel (19 settembre 2022). Le Parti sottoscrittrici dell'accordo in oggetto hanno voluto completare l'opera di regolamentazione dell'apprendistato in ogni sua tipologia, completando l'opera iniziata con l'accordo stipulato in data 10 maggio 2021 riguardante l'apprendistato di terzo livello e l'apprendistato professionalizzante per giovani in possesso di laurea triennale o Diploma ITS, e rinnovando i contenuti del precedente Accordo Sindacale Quadro in materia di apprendistato stipulato nel 2014. La prima parte dell'accordo in oggetto riguarda l'apprendistato di primo livello e si rivolge agli studenti del 4° o 5° anno degli istituti

tecnici che abbiano compiuto 16 anni, ammessi per la prima volta a frequentare il 4° anno. Gli istituti tecnici d'istruzione secondaria superiore presi in considerazione per l'attivazione di percorsi di apprendistato sono quelli che offrono i seguenti indirizzi di studio: elettrotecnica, elettronica, elettromeccanico, meccanico, mecatronica ed energia, chimico, termotecnica. La durata prevista del periodo di apprendistato è di 23 mesi e copre le ultime due annualità del ciclo scolastico quinquennale. Il termine del periodo di apprendistato è fissato entro il mese di luglio e comunque «non oltre il giorno successivo alla pubblicazione dei risultati» dell'esame di maturità del quinto anno. Un primo elemento di novità rispetto all'accordo del 2014 riguarda l'inquadramento contrattuale dell'apprendista. Nel nuovo CCNL di riferimento è stato rimosso, a partire da ottobre 2022, il riferimento al livello contrattuale C2, che nell'accordo del 13 febbraio 2014 costituiva il livello di inquadramento previsto per l'inserimento in apprendistato duale di 1° livello; i nuovi apprendisti verranno dunque inquadrati direttamente al livello C1, che in base all'articolo 33 del CCNL identifica «i dipendenti ai quali si richiedono capacità conseguibili con un breve tirocinio per eseguire lavori d'ordine di carattere amministrativo o tecnico-manuale». Dal punto di vista retributivo, si assiste ad un interessante incremento rispetto alle previsioni dei precedenti accordi, a partire da gennaio 2023. Per le ore di formazione interna a carico dell'azienda, resta accordata una retribuzione pari al 30% di quella ordinaria, rappresentando un trattamento ben più vantaggioso rispetto alla soglia minima prevista dalla legge del 10%. Sul tema del recesso dal contratto, l'accordo afferma che «costituisce giustificato motivo di recesso il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa» come previsto dalla norma di legge in tema di licenziamento legittimo degli apprendisti (articolo 42 decreto legislativo n. 81/2015, terzo comma). Le modalità dell'alternanza e l'individuazione dell'orario di lavoro aziendale vengono definite in base a quanto stabilito nel decreto interministeriale 15 ottobre 2015, e alle relative convenzioni con gli istituti tecnici.

Trova menzione nell'accordo anche la figura del Tutor aziendale, definita come «figura in possesso di adeguata e coerente professionalità», obbligatoriamente indicata per ogni apprendista nel piano formativo individuale e che «presiede all'integrazione della formazione e dell'attività didattica con l'attività lavorativa». Grande attenzione è riservata anche al tema della *safety*, prevedendo la definizione di un percorso formativo specifico e «finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline scolastiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio», oltre ad incontri con le Parti sociali per un'opera di sensibilizzazione sul tema della sicurezza. Concluso il percorso di apprendistato di primo livello, l'accordo in oggetto richiama la possibilità di trasformazione del contratto in essere in apprendistato professionalizzante finalizzato al conseguimento di una qualifica ai fini contrattuali. Tale dinamica è attivabile a discrezione dell'azienda, che si riserva di verificare il livello di preparazione raggiunto dall'apprendista. Il nuovo contratto decorre dal mese successivo a quello del conseguimento del diploma superiore ed ha una durata di 13 mesi, tenendo conto che la durata complessiva delle due fasi di apprendistato (duale e professionalizzante) non può superare i 36 mesi come previsto dall'articolo 42 del decreto legislativo n. 81/2015. Attraverso l'apprendistato professionalizzante è possibile ottenere la qualifica corrispondente a mansioni di elettricista di base, corrispondente a livello C1, afferente alle tre aree distribuzione, produzione termoelettrica, produzione idroelettrica. Con l'accordo in questione viene superato così il relativo meccanismo di sottoinquadramento (articolo 42 decreto legislativo n. 81/2015, quinto comma lettera b), previsto dal precedente accordo del 2014. Gli apprendisti di secondo livello in ingresso sono collocati direttamente nel livello di destinazione previsto (C1) con una retribuzione che vede a partire da gennaio 2023 una percentuale del 96% della retribuzione ordinaria lorda. Tale modifica interessa direttamente gli apprendisti che hanno concluso il

contratto di apprendistato di primo livello nel luglio 2022, per i quali l'accordo in questione specifica il passaggio, nel periodo di apprendistato professionalizzante, al nuovo livello C1. Coloro che hanno svolto l'apprendistato di primo livello, nel corso del periodo professionalizzante possono vedersi attribuita la qualifica di PES (persona esperta): in ragione del «grado di professionalità idoneo allo svolgimento di attività operativa anche in autonomia», tale lavoratore viene classificato, in base alla normativa nazionale del Comitato Elettrotecnico Italiano aggiornata al 2021 (Norma CEI 11-27), «Persona con istruzione, conoscenza ed esperienza rilevanti, tali da consentirle di analizzare i rischi e di evitare i pericoli che l'elettricità può creare». Una delle caratteristiche più interessanti dell'accordo è la presenza, al suo interno, di tre schemi di progetto formativo per l'apprendistato professionalizzante, dove viene indicata la qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato, così come gli obiettivi formativi, le competenze trasversali e di base, i contenuti tecnico-professionali e la metodologia didattica.

7.5. Accordo Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022). L'accordo Coop Alleanza 3.0 dimostra una spiccata attenzione per quanto concerne le tematiche delle politiche attive e della formazione. Innanzitutto, si registra una spiccata valorizzazione dell'apprendistato: infatti, riconoscendo in questo contratto uno strumento utile allo sviluppo di buona occupazione, la Cooperativa s'impegna ad assumere almeno 600 apprendisti nel corso della vigenza contrattuale. Una disciplina favorevole è riconosciuta anche alla materia della formazione professionale, per la quale l'azienda ha previsto un investimento di oltre 3 milioni di euro corrispondente a circa 150 mila ore finalizzate a potenziare le competenze delle risorse specializzate di rete e le attività di accoglimento dei neoassunti. Inoltre, le parti hanno istituito un'apposita Commissione paritetica finalizzata all'analisi dei fabbisogni di competenze all'interno dell'azienda, all'approfondimento e all'integrazione dei

piani formativi annuali predisposti dalla Cooperativa, nonché all'individuazione di pacchetti formativi in caso di ristrutturazioni aziendali e alla definizione di piani formativi per l'accesso a finanziamenti pubblici e privati.

7.6. *Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022)*. Il tema della formazione viene riconosciuto dalle Parti come un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo delle dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda. Per questa ragione, l'accordo Fincantieri implementa attività relative allo svolgimento dei corsi formativi – in particolare: corsi tecnico specialistici, gestionali, per lo sviluppo delle competenze informatiche, per il miglioramento delle conoscenze linguistiche ecc. – e, in ragione dell'importanza dei temi della sicurezza e della tutela ambientale, viene confermato il massimo impegno nello svolgimento delle relative attività formative. Particolare attenzione viene inoltre posta alle attività di qualificazione del personale, attraverso corsi di preparazione al ruolo di supervisore, polivalenza professionale ecc. Con l'obiettivo di accrescere sempre più le competenze professionali dei lavoratori, le Parti condividono poi l'importanza di ricorrere allo strumento del Fondo nuove competenze di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, e sue successive modifiche e integrazioni per sviluppare le competenze sulle tematiche di digitalizzazione e transizione ecologica, sempre più centrali nell'evoluzione organizzativa dell'Impresa. Infine, nell'ambito dell'intesa di rinnovo è stata confermata l'importanza della Commissione paritetica per la Formazione a livello nazionale, già prevista nel precedente accordo aziendale risalente al 24 giugno 2016, nell'ambito della quale si analizzano i fabbisogni e vengono definiti i piani formativi che coinvolgono risorse provenienti dalle diverse unità sociali.

7.7. *Accordo Iseo Serrature (28 ottobre 2022)*. Una parte molto

importante del contratto è dedicata alla formazione dei lavoratori. In questo ambito, le parti confermano innanzitutto il valore strategico della stessa nell'organizzazione aziendale, con la previsione di specifici percorsi formativi, dichiarati come essenziali e prioritari. In primo luogo, verranno infatti favoriti percorsi di riqualificazione e/o di mantenimento professionale mediante attività – anche esterne – seminari, di training in aula e di training “on the job” per tutti i lavoratori con incarichi di supervisione e del middle management, al fine di promuovere un ambiente di lavoro sano, ove tutte le risorse si sentano coinvolte, valorizzate e responsabilizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Vengono poi fissati degli obiettivi di polivalenza e polifunzionalità che permettono ai lavoratori il proprio sviluppo professionale ed il miglioramento personale, intesi come lo sviluppo delle capacità di saper lavorare su linee produttive significativamente differenti tra loro nonché l'abilità di saper svolgere ruoli differenti dal proprio. Infine, viene formalizzato l'impegno all'organizzazione di attività finalizzate all'aggiornamento, perfezionamento e sviluppo di competenze non esclusivamente tecniche ma aventi carattere trasversale, rilevanti sotto il punto di vista della vita quotidiana aziendale, come i temi relativi alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica, la digitalizzazione, la conoscenza dei prodotti aziendali ed il mercato di riferimento nonché l'evoluzione dell'assetto organizzativo interno. Per l'erogazione della formazione “trasversale”, sono dedicate 24 ore pro-capite per ciascun lavoratore.

8. Welfare e conciliazione. Analizzando la contrattazione aziendale emanata nel corso del 2022, si nota una conferma del consistente trend degli ultimi anni relativo all'incremento delle misure legate al welfare aziendale e alla conciliazione vita-lavoro, alle quali si aggiungono di recente quelle volte a gestire la tematica della *diversity* tra la popolazione aziendale (vedi *supra*, § 3.4): come dimostrato dalle buone pratiche descritte di seguito, le stesse spaziano da misure di tipo “tradizionale” ad altre maggiormente

innovative e/o migliorative rispetto alle previsioni legislative in materia.

8.1. Accordo Fincantieri (17 gennaio 2022). L'accordo Fincantieri rappresenta l'esito di un confronto sindacale (e istituzionale, dato il coinvolgimento del Ministero per le pari opportunità e la famiglia) che, tenendo in considerazione le peculiarità del contesto aziendale di riferimento, ha individuato nell'accesso ai servizi di asilo nido un tema di intervento prioritario. Questa esigenza era emersa da una *survey* condotta nel 2021 che ha offerto suggerimenti utili alla definizione del servizio grazie ad una ampissima partecipazione della popolazione aziendale. Così, già nella piattaforma presentata lo scorso 29 ottobre 2021, i sindacati avevano inserito una precisa richiesta sugli asili nido, considerati come una misura orientata a migliorare il sostegno alla genitorialità e a favorire le pari opportunità specie nel rientro dai periodi di maternità o paternità, ma anche come un'iniziativa con impatti positivi anche sul versante occupazionale, in termini di *attraction* e *retention*, sul clima aziendale, sull'efficienza e sulla qualità della prestazione lavorativa. L'accordo interviene anche su altri aspetti che riguardano la gestione e l'erogazione del servizio. In particolare, la gestione degli asili è affidata a soggetti specializzati in servizi per l'infanzia che garantiscano l'adempimento alle procedure vincolanti indicate in sede di assegnazione della commessa, l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e l'ottemperanza alle disposizioni di legge. Altro punto qualificante è la previsione di una possibile apertura del servizio al territorio. Infatti, qualora le domande presentate dai lavoratori di Fincantieri risultassero inferiori al numero di posti disponibili, l'azienda amplia l'accesso al servizio anche ad altre famiglie del territorio con particolare riferimento a quelle dei lavoratori dell'indotto.

8.2. Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata (28 gennaio 2022). All'interno dell'accordo in esame sono regolati più istituti afferenti alla macroarea del welfare. Oltre alla disciplina dei buoni pasto, estesi a tutto il personale dipendente a tempo pieno, per il valore di 6 euro per ciascun buono, è prevista l'istituzione di una banca del tempo solidale, gestita dalla neoistituita Commissione welfare paritetica permanente, e finalizzata a supportare i lavoratori con particolari esigenze familiari, attraverso la donazione di ferie e permessi da parte dei colleghi. Inoltre, per facilitare il bilanciamento tra la sfera personale e professionale dei lavoratori, le parti hanno deciso di regolamentare l'area della grande mobilità territoriale, prevedendo l'impegno da parte della Banca ad accogliere le richieste di trasferimento già pervenute e fornire un quadro chiaro delle misure a sostegno dei pendolari chiamati a percorrere più di 75 km per recarsi dalla propria abitazione al luogo di lavoro. Con riferimento alle altre misure è stata poi predisposta una regolamentazione apposita per il rischio cassa, la cui indennità, già determinata dalla contrattazione nazionale di settore, è estesa nel suo campo di applicazione soggettivo ad ulteriori dieci dipendenze; risulta inoltre, introdotta una disciplina migliorativa dei permessi retribuiti, oltre alla conferma dell'impegno della Banca, su richiesta del lavoratore, a riconoscere l'anticipo del TFR. È inoltre prevista la creazione di una piattaforma welfare per far confluire le misure economiche compatibili sotto forma di credito (c.d. salvadanaio welfare), che verrà poi regolamentato da un'apposita circolare della Direzione risorse umane.

Ulteriori misure sono intervenute relativamente alla provvidenza dei figli disabili, ad integrazione di quanto già indicato dal CCNL di settore, per il quale si provvede che per ciascun figlio a carico, portatore di grave handicap, la Banca corrisponda un contributo pari a 5.000 euro lordi annui per l'intera vita lavorativa. Sono altresì state apportate modifiche ed integrazioni alle previsioni del CCNL in materia di borse di studio, nell'ottica di un ampliamento della platea dei destinatari e di un incremento degli importi.

8.3. Accordo Vera (11 febbraio 2022). L'accordo Vera include una sezione dedicata alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno di situazioni di fragilità all'interno della popolazione aziendale. Innanzitutto, le parti si impegnano genericamente a valutare entro il 2022 l'inserimento di sistemi orari flessibili capaci di rispondere a particolari esigenze del personale, come ad esempio l'istituto della banca ore solidale, predisponendo delle specifiche linee guida per il suo utilizzo. Tale istituto è inteso come sostegno a particolari situazioni di fragilità quali la necessità di usufruire di terapie salvavita o di assistere familiari in situazioni simili, e, come registrato in molti casi, l'azienda si impegna ad incrementare il monte ore creato dall'azione solidale dei colleghi secondo una modalità di calcolo definita da un accordo a latere. Infine, l'intesa introduce alcuni trattamenti migliorativi in merito ad alcuni istituti di welfare. Nello specifico, l'azienda si impegna a comunicare con 15 giorni di anticipo l'imminente esaurimento del periodo di compenso, a riconoscere ad ogni genitore il diritto ad astenersi dal lavoro senza retribuzione per 5 giorni all'anno per episodi legati alla malattia di ciascun figlio, ad erogare fino al 70% di anticipo del TFR al compimento del settimo anno di anzianità anche nel caso di separazione dal coniuge, spese pre-adoptive, danneggiamento della propria abitazione, spese funebri e cura di animali domestici. Infine, viene disciplinato nel dettaglio l'utilizzo del buono pasto.

8.4. Accordo Nestlé (18 marzo 2022) All'interno dell'accordo in esame, viene istituito un congedo retribuito (c.d. "Nestlé Baby Leave") riservato al lavoratore padre o al "caregiver secondario" (ad esempio un genitore biologico o adottivo) in forza all'azienda a tempo indeterminato o con un contratto a tempo determinato superiore a 9 mesi. Tale congedo consta di 12 settimane consecutive retribuite, da fruire entro 6 mesi dalla data di nascita o di azione ed entro l'eventuale limite di durata del contratto di lavoro.

L'istituto contrattuale nasce dall'accordo aziendale sottoscritto il 23 luglio 2018, che già aveva elevato a 4 giorni il permesso

retribuito concesso al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio istituendo così il “congedo di paternità di due settimane”. Con il nuovo accordo, le parti assorbono tale istituto per favorire il riequilibrio dei ruoli di cura in ambito familiare, prevedendo anche una specifica norma transitoria: essendo necessario comunicare la richiesta di congedo parentale almeno tre mesi prima della nascita del figlio, fino al 31 luglio 2022 il congedo potrà essere fruito comunque a partire da tre mesi dalla richiesta. Resta inteso che, durante il congedo retribuito, al lavoratore sarà garantita (oltre alla normale retribuzione individuale) la maturazione del TFR, i ratei di tredicesima e quattordicesima, ferie e riposi aggiuntivi.

8.5. Accordo Hera (20 settembre 2022). L'accordo Hera prevede diverse iniziative legate al work-life balance. Al fine di sviluppare ulteriormente le politiche contrattuali su questa materia, viene introdotto un monte ore supplementare da destinare a chi arriva alla fine dell'anno con un residuo feriale inferiore ad 8 ore, ottenendo in questo modo il duplice obiettivo di favorire lo smaltimento ferie e dare maggiori possibilità di conciliazione a chi ne ha bisogno. Particolarmente interessante è poi un'innovazione legata ai permessi: si prevede la possibilità, infatti, di convertire il premio di risultato in permessi fino al valore di 8 ore di lavoro – quantificata attraverso la retribuzione oraria lorda. Queste ore potranno essere usate per l'assistenza a genitori anziani e per visite specialistiche, con la possibilità di richiedere una conversione di ulteriori 8 ore, in caso di assistenza a disabili e congedi parentali.

Per quanto concerne il lavoro agile, le parti, dopo aver definito a livello di gruppo nel 2020 l'aumento da una a due giornate settimanali di lavoro da remoto nonché l'estensione del campo di applicazione, hanno preso atto del riscontro positivo avuto sia in termini di efficienza organizzativa che di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In base a queste premesse, quindi, si è convenuto di dare la possibilità alla lavoratrice in gravidanza di svolgere

il proprio lavoro in modalità agile “full-time” fino all’inizio del periodo astensione obbligatoria, a condizione che vi sia compatibilità con la mansione e che un medico certifichi i rischi correlati all’utilizzo del mezzo pubblico o privato per il tragitto casa-lavoro.

Sempre in tema di flessibilità, viene introdotta, inoltre, una specifica modalità di gestione delle domande di passaggio al lavoro a tempo parziale, delimitandone la durata – di norma 12 mesi, con possibilità di pattuizione individuale fino a 24, in caso di figli con età inferiore ai 6 anni – e definendo le modalità di richiesta, che dovrà avvenire attraverso uno specifico applicativo aziendale, nonché i tempi di risposta da parte della Direzione Aziendale.

Le Parti, sulla scia di quanto già realizzato nelle scorse tornate contrattuali, dedicano un paragrafo alle politiche di genere e alla tutela della diversità, sottolineando l’impegno del Gruppo su queste tematiche e ribadendo le azioni volte a garantire pari opportunità e inclusione all’interno dell’azienda.

8.6. *Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).* Fincantieri S.p.A. riconosce la centralità degli istituti di conciliazione vita-lavoro come strumenti per migliorare il benessere psicofisico dei dipendenti e dei loro familiari, e conseguentemente inserisce diverse disposizioni al riguardo all’interno del suo più recente accordo aziendale. In primo luogo, si registra la conferma da parte dell’Azienda dell’impegno e dell’importanza del proseguimento nella costruzione di asili nido aziendali con lo scopo di supportare i genitori nella gestione dei figli e di migliorarne la conciliazione vita-lavoro. Il primo asilo nido è stato già realizzato presso la sede Direzione Navi Mercantili a Trieste, mentre attualmente è in corso la progettazione per le sedi di Monfalcone e Marghera.

Oltre alla previsione di questa prima misura “tradizionale” di welfare aziendale, l’azienda introduce anche alcune iniziative di natura maggiormente innovativa. L’attenzione nei confronti della componente femminile della forza lavoro è segnalata dalla

creazione di un servizio di consulenza e assistenza psicologica gratuita e con garanzia di anonimato per coloro che sono vittime di violenza di genere nei luoghi di lavoro, nonché dall'introduzione di un percorso di coaching e counseling "Mamma: work in progress" con lo scopo di supportare le future e neo-mamme a vivere serenamente la maternità in un'ottica di conciliazione. La multiculturalità del personale Fincantieri risulta invece la ragione per l'avviamento di un c.d. "Intercultural program" con lo scopo di stimolare una maggiore sensibilizzazione sul tema, nonché l'attivazione, di concerto con le istituzioni locali, di un Progetto di mediazione culturale rivolto ai lavoratori provenienti da paesi non appartenenti all'Unione Europea con l'obiettivo di ascoltarli e sostenerli nelle attività di vita quotidiana al fine di migliorarne l'integrazione sociale e culturale. Sono poi riconosciuti una vasta gamma di permessi retribuiti nei confronti dei lavoratori con esigenze di cura e assistenza familiare. Gli stessi sono dedicati all'insediamento dei figli al primo anno di asilo nido e al primo anno di scuola materna (10 ore annuali, frazionabili in quote orarie), all'assistenza di figli con disabilità fino al compimento di 12 anni (16 ore l'anno frazionabili in quote orarie, in aggiunta rispetto a quando disposto dalla vigente normativa in materia), o all'assistenza di genitori anziani con età pari o superiore a 75 anni qualora vi siano ricoveri e/o dimissioni presso Istituti di cura, non fruibili da parte dei lavoratori che siano già destinatari dei permessi retribuiti riconosciuti dalla legge n. 104/1992 (8 ore l'anno, frazionabili in quote orarie). In ultimo, le parti stabiliscono un aumento del 50% del periodo di comporto previsto dal CCNL Metalmeccanici (ex articolo 2, Sez. IV, Titolo VI) per i lavoratori affetti da patologie gravi che abbiano superato tale limite per sottoporsi a terapie salvavita e/o affetti da gravi malattie.

9. Trattamenti retributivi e salario di produttività. Il salario di produttività rappresenta da sempre uno dei temi cardine della contrattazione aziendale in Italia, rappresentando tema caro sia al

management aziendale che alle rappresentanze sindacali: come anticipato nella sezione precedente del presente capitolo, la contrattazione del 2022 non fa eccezione in questo senso, prevedendo altresì spesso la possibilità di “welfarizzare” tale importo (vedi *supra*, § 3.3). Le buone pratiche contenute all’interno della presente sezione ricomprendono dunque diverse declinazioni dell’istituto della retribuzione di produttività all’interno di aziende italiane di grandi e medie dimensioni: sono tuttavia altresì presenti esempi di introduzione di nuovi elementi retributivi legati alle modalità contingenti di svolgimento della prestazione lavorativa.

9.1. Accordo Trelleborg (3 febbraio 2022). Le misure scelte dalle parti sottoscrivitrici dell’accordo Trelleborg per ottenere un miglioramento della produttività consistono prevalentemente in sistemi di incentivazione economica, con l’obiettivo di valorizzare la professionalità degli operatori di alcuni specifici reparti.

Innanzitutto, per tutti gli operatori addetti alla produzione doppiopioni, viene introdotta l’erogazione di un importo mensile per tredici mensilità, aggiuntivo rispetto a quelli previsti in precedenza, con incidenza su tutti gli istituti contrattuali. Tale erogazione cesserà in caso di assegnazione ad altri reparti e verrà invece riconosciuta anche in caso di prestazioni temporanee nelle suddette mansioni. Inoltre, viene previsto un meccanismo di incentivazione per i confezionatori doppiopioni e triploni basato sul rapporto tra minuti lavorati e pezzi prodotti, ai fini di una valorizzazione della professionalità e sulla base del postulato per il quale a parità di standard nell’esecuzione della lavorazione, l’esperienza professionale del singolo operatore gli consente di raggiungere più semplicemente il target di produzione giornaliero.

Per evitare abusi, questo meccanismo – previsto in maniera flessibile e per la durata di un anno – viene integrato da un sistema di controllo sia del rispetto dei dettami della qualità che della sicurezza. Infine, le Parti concludono impegnandosi a valutare

iniziative analoghe anche per altri reparti e prevedendo che, se la misura non otterrà l'incremento di produzione e gli altri obiettivi congiuntamente prefissati, l'incentivo cesserà di essere erogato, con la convocazione di un tavolo di approfondimento in merito.

9.2. Accordo Amazon – distribuzione ultimo miglio (16 febbraio 2022). L'Accordo in esame riconosce ai lavoratori viaggianti impiegati presso le aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport S.r.l. alcune modifiche nell'ambito del trattamento economico previsto alla categoria dal CCNL logistica e trasporti. Oltre ad una indennità di trasferta, infatti, viene riconosciuta anche una indennità aggiuntiva.

Ai sensi dell'articolo 6 dell'Accordo, l'indennità giornaliera di trasferta è prevista per il personale viaggiante che per svolgere le proprie mansioni si rechi fuori dal territorio comunale. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'indennità in questione ha un valore pari a euro 18,00 per ogni giorno lavorato, che aumenterà a 19 euro dal 1° settembre 2023. Detta indennità di trasferta viene erogata in via proporzionale anche ai lavoratori con contratto part-time orizzontale e viene invece riconosciuta integralmente ai lavoratori assunti con part-time di tipo verticale.

Quanto alla indennità aggiuntiva (prevista dall'articolo 7), le Parti hanno pattuito che, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022, al personale viaggiante che per lo svolgimento delle proprie mansioni operi, esclusivamente e in maniera continuativa, solo all'interno del comune, sia riconosciuta una indennità pari a euro 10,00 lordi oltre che ad un ticket restaurant di euro 8,00 per ogni giornata lavorata. Anche in questo caso, a decorrere dal 23 settembre 2023, è previsto un aumento dell'importo di tale indennità (euro 11,00 lordi per ogni giorno lavorato). Le Parti precisano, chiaramente, che detta indennità non viene corrisposta ai lavoratori part-time di tipo orizzontale con un orario contrattuale fino a 4

ore giornaliera e che, invece, spetta integralmente ai lavoratori part-time di tipo verticale.

Nell'accordo si riconosce comunque la corresponsione della retribuzione al lavoratore che viene informato la mattina stessa dell'annullamento del carico e quindi è impossibilitato ad espletare la propria prestazione giornaliera per un evento improvviso e a lui non imputabile. Chiaramente, in questo caso, al lavoratore non vengono riconosciute le indennità sopra dette e contenute ai punti 6 o 7 dell'Accordo, a meno che allo stesso non venga richiesto di prestare servizio a supporto di altro driver.

Sempre con riferimento alla parte economica, l'Accordo contiene, all'articolo 18, l'introduzione, a partire dal 1° gennaio 2022, in ogni azienda, di un premio di risultato di importo massimo lordo di euro 1.100,00, da erogarsi sulla base di parametri collettivi e individuali oggettivamente misurabili in relazione alla qualità del servizio e al livello del servizio stesso.

9.3. Accordo Stiga (28 marzo 2022). Oltre alle novità in materia di organizzazione flessibile del lavoro, le parti firmatarie dell'accordo Stiga hanno altresì innovato profondamente la disciplina dei trattamenti economici in azienda. Ai lavoratori che effettuano il turno notturno, oltre alle maggiorazioni orarie previste dal CCNL, viene riconosciuta l'erogazione di un importo ulteriore e fisso pari a 1 euro lordi, omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti ma escluso dalla base per il calcolo del TFR. Novità rilevanti sono poi state apportate sul fronte della retribuzione di risultato: da questo punto di vista le parti delineano un nuovo sistema incentivante capace di perseguire obiettivi di maggior efficienza, produttività, qualità, redditività e competitività attraverso una differente strutturazione del premio di risultato, destinato a tutti i dipendenti (ad eccezione dei dirigenti). Le parti individuano ben sette indici per determinare il premio di risultato totale annuo, che sono: presenza, qualità della

produzione, produttività aziendale, efficienza della produzione complessiva media annuale, qualità della produzione complessiva media annuale, ritardi di produzione verso date confermate a clienti su base annua e indice frequenza infortuni. Con l'individuazione di questi indici le parti danno rilevanza agli obiettivi aziendali di qualità, produttività, efficienza e competitività. La quantificazione del premio è individuale, deve essere parametrata al perseguimento di tali obiettivi ed è ricollegata all'anzianità lavorativa. In ogni caso, ciascun indice determina quota parte del premio totale, le cui modalità di maturazione e di erogazione sono definite dettagliatamente dalle parti nelle tabelle in allegato all'accordo. È inoltre prevista, per i soli lavoratori con contratto a tempo indeterminato, la possibilità di conversione totale del premio in piani di welfare; in questo caso l'azienda incentiva tale scelta con un incremento della somma del 10%. Per tutti i lavoratori (esclusi i dirigenti) viene messo poi a disposizione un pacchetto di beni e servizi di welfare tramite apposita piattaforma online, per un importo annuo di massimo 310 euro o 240 euro se composto da soli buoni benzina o spesa, fruibile fino al termine dell'anno successivo alla maturazione. Dalla medesima piattaforma online (una volta operativa) sono poi fruibili anche gli strumenti di welfare previsti dal CCNL per l'industria metalmeccanica: su questo punto le parti prevedono una clausola di maggior favore, poiché il valore di quanto previsto dal CCNL resta disponibile per tutto l'anno successivo (ma entro e non oltre il 31 dicembre) a quello di erogazione. Infine, l'ultima novità sul fronte economico è il riconoscimento, a partire dal mese di gennaio 2022, di un superminimo assorbibile d'importo pari al 2% della retribuzione normale mensile lorda. Anche in questo caso però vi è una delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione, poiché detta misura è riconosciuta solo ed esclusivamente per i lavoratori in forza al 28 marzo 2022 e che hanno maturato almeno 8 mesi di servizio nel corso dell'anno 2021.

9.4. Accordo Terna (9 maggio 2022). L'azienda del settore elettrico Terna S.p.a. ha scelto di definire la disciplina dei trattamenti retributivi di produttività a favore dei propri lavoratori attraverso una serie di specifiche intese collettive in tal senso. Il primo accordo ha come obiettivo quello di definire l'erogazione degli importi del premio di risultato connessi agli indicatori di redditività e di incentivazione della produttività/qualità. In particolare, con tale intesa le parti verificano la sussistenza delle condizioni per procedere all'erogazione sia del premio connesso alla redditività aziendale sia di quello legato all'incentivazione della produttività/qualità. Inoltre, in base ad un accordo precedente, siglato il 20 luglio 2020, viene anche riconosciuta una integrazione aggiuntiva, pari ad un versamento di 10 € una tantum, al fondo Fopen, vista la verifica di un valore dell'EBITDA del Gruppo Terna compreso all'interno degli intervalli tra il valore target e i valori corrispondenti all'erogazione degli importi minimo e massimo. Definite le somme da erogare, con annesse integrazioni, le parti disciplinano con un'intesa separata la stabilizzazione della possibilità di conversione in servizi di welfare di parti del Premio di Risultato, introdotta fino a quel momento in via sperimentale. Si prevede, infatti, che ogni dipendente abbia la facoltà di richiedere di convertire fino al 60% dell'importo erogato a titolo di premio di risultato in servizi di welfare. Tale scelta è accompagnata dal forte incentivo rappresentato dall'integrazione, riconosciuta da parte dell'azienda, pari al 16% della quota convertita. Inoltre, tale intesa prevede che, nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al fondo di previdenza integrativa Fopen, eventuali residui non convertiti siano destinati al fondo stesso. Nel terzo e ultimo accordo invece, le parti vanno a definire la modalità di erogazione di una somma pari a 210 €, prevista dall'articolo 38 del CCNL di settore siglato il 9 ottobre 2019, e destinata ad integrare i premi di risultato contrattati a livello aziendale: in particolare, le parti stabiliscono che questo importo aggiuntivo sia erogato secondo un principio di variabilità connessa al valore di Ebitda.

9.5. Accordo Toyota MHMI (13 giugno 2022). La parte economica dell'accordo presenta diversi punti di interesse. Per quanto concerne il premio di risultato, viene previsto un importo lordo di 2.700,00€ per il Fiscal Year (FY) 2023, di 2.800,00€ per i FY 2024 e 2025 e di 3.000,00€ per il FY 2026. Gli indicatori di Gruppo attraverso cui misurare i risultati aziendali risultano essere il FEM – Share of Market, l'EBIT (risultato operativo prima delle tasse) e l'OpEX, che pesano rispettivamente 5,10 e 5 per cento del valore nominale del PdR. Per quanto riguarda gli indicatori aziendali gli indicatori sono invece l'OTD (On Time Delivery) ovvero la puntualità delle consegne, il WCP (Warranty Claim Paid) cioè il numero di reclami in garanzia ed infine il numero dei Carrelli da spedire nel FY con un peso assegnato per la determinazione del PdR rispettivamente del 20, 20 e 40 per cento. All'interno della parte relativa al PdR, viene creato (a partire dal FY 2024) un nuovo istituto economico denominato "Premio Preferiale", che sarà di 200,00€ per i FY 2024 e 2025 e di 600,00€ per il FY 2026. Inoltre, al fine di valorizzare l'acquisizione delle competenze "soft" da parte del dipendente, le parti prevedono un elemento retributivo aggiuntivo denominato, appunto, "Valorizzazione Professionale – VAL" pari alla metà della differenza tra il livello corrente di inquadramento del dipendente e quello successivo. Tale elemento viene, infatti, riconosciuto al dipendente che "si caratterizza per capacità di iniziativa, competenze relazionali, di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di problem solving per la partecipazione al miglioramento continuo". Inoltre, fatto salvo quanto definito dalle intese precedenti, il superminimo collettivo non assorbibile mensile viene aumentato di 80 euro a regime e viene previsto un ulteriore scatto di anzianità al compimento di vent'anni di anzianità aziendale.

9.6. Accordo Tecnica Group (20 luglio 2022) L'accordo di Tecnica Group S.p.a. si pone l'obiettivo di valorizzare il

contributo di ciascun lavoratore al conseguimento dei risultati aziendali introducendo nuove ed articolate risorse economiche migliorative rispetto a quelle previste dal CCNL settore delle calzature. Tra le stesse, viene istituito un premio di risultato parametrato a differenti indicatori quali-quantitativi, legato poi ad un piano welfare interno che prevede la possibilità per il lavoratore di convertire in prestazioni di welfare la stessa misura premiale. Innanzitutto, l'accordo fissa l'ammontare del premio di risultato, che è pari a 1.000,00 € lordi annui per il 2022, 1.050,00 € per l'anno 2023 e 1.100,00 € per il 2024. Si pone anche una soglia minima di attivazione della misura premiale, una sorta di "clausola di salvaguardia" di indicatore economico globale che protegge la redditività aziendale dal rischio di erogare premi di risultato non in linea rispetto allo stato di salute economico dell'organizzazione. In particolare, condizione minima di erogazione del 100% della prestazione, è che il valore dell'EBITDA (margine reddituale che misura l'utile aziendale prima degli interessi, delle imposte, delle tasse, delle componenti straordinarie, delle svalutazioni e degli ammortamenti) espresso in percentuale, non sia inferiore di oltre il 5% rispetto al suo valore medio nel triennio precedente. Per quel che riguarda gli indicatori di performance, l'accordo ne individua due tipologie, riguardanti tutti i lavoratori e ciascuno concorrente al determinare il 50% della misura premiale complessiva: un indicatore di redditività (rapporto tra il valore della merce spedita e il costo del lavoro), ed uno di efficienza (puntualità nell'evasione degli ordini ricevuti). L'indicatore di redditività è dato dal rapporto in percentuale fra totale fatturato (da gestionale aziendale interno) e costo del lavoro (quest'ultimo comprensivo di tutti i vari costi, compresi i lavoratori in somministrazione). L'indice di efficienza è dato dalla misurazione della puntualità nell'evasione degli ordini ricevuti (lead time), avendo a riferimento la data di evasione dell'ordine rispetto a quella comunicata al cliente. Il premio individuale così parametrato è invece definito dividendo l'importo del valore complessivo del premio per il numero di ore lavorabili, e poi moltiplicando il risultato ottenuto per il numero di

ore di assenza – così come definite dall'accordo. Per quanto riguarda i destinatari delle relative misure premiali, l'accordo stabilisce che il premio di risultato è riconosciuto, assieme alla retribuzione di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori (anche somministrati) della società, con esclusione dei dirigenti e di coloro che sono già contrattualmente legati ad un piano individuale di MBO. Regole peculiari sono previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nei casi di nuova assunzione o utilizzazione, nonché per i lavoratori a tempo parziale. Circa la misurazione degli indicatori e dei relativi importi, il verbale prevede incontri trimestrali fra management e RSU. Infine, il contratto aziendale considera la possibilità di convertire le misure premiali in prestazioni di welfare. Al riguardo, il lavoratore che volontariamente eserciti il "diritto di opzione", da comunicare entro e non oltre il giorno 15 maggio dell'anno solare successivo rispetto a quello di riferimento, avrà diritto automatico ad un importo del premio di risultato maggiorato del 12%, da fruire poi attraverso l'apposita piattaforma welfare. Nel caso di mancata indicazione sul quantum da "welfarizzare", si considera l'importo totale del premio di risultato.

Parte III

APPROFONDIMENTI TEMATICI

Capitolo I
**IL LAVORO DI CURA E
ASSISTENZA DOMICILIARE ALLA PERSONA
NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Sommario: 1. Posizione del problema. – 2. La contrattazione collettiva nel settore 3. Mappatura e proposta di classificazione. – 4. Prime evidenze, limiti e possibili sviluppi della ricerca.

1. Posizione del problema. Il lavoro di cura include, come è noto, una ampia gamma di prestazioni connesse alla assistenza alle persone sufficienti e non autosufficienti, prestate in contesti istituzionalizzati o presso il domicilio dell'assistito attraverso una pluralità di schemi giuridici e contrattuali e più spesso in modo informale dentro l'economia sommersa.

In questo vasto ambito particolare attenzione merita il lavoro di cura e assistenza non medicale prestato in ambito domiciliare che, in buona parte, coincide con quello che viene definito badantato. Si tratta di lavori che stanno conoscendo una ampia diffusione in tutti i Paesi europei di fronte all'ampliarsi e al diversificarsi dei bisogni di cura che si scontra, però, con una offerta di servizi domiciliari ancora carente e disomogenea sul territorio nazionale.

A fronte di tali bisogni emergenti, si registra, innanzitutto, la necessità di una adeguata lettura delle caratteristiche, e delle specifiche problematiche di questo mercato. Operazione, questa, imprescindibile anche al fine di predisporre adeguati interventi, prima ancora che sul piano della regolazione dei rapporti di lavoro nel settore, su quello della costruzione delle competenze e dei relativi profili professionali richiesti. Rispetto a tali obiettivi un ruolo centrale è svolto dalla contrattazione collettiva, che ancora fatica a

costruire questo mercato e di intercettare l'emergere di una nuova categoria professionale che non trova ad oggi riconoscimento né sul piano sociale-né su quello giuridico.

Le (poche) analisi della contrattazione collettiva che si sono fino ad ora occupate del lavoro di cura hanno riguardato le dinamiche della rappresentanza e della contrattazione nei settori dei servizi educativi, sanitari, socio-assistenziali ovvero nel settore (solo parzialmente coincidente) del lavoro domestico, senza tuttavia fare emergere le specifiche problematiche che lo caratterizzano. Si fa riferimento, da un lato, alle competenze richieste ai lavoratori, molto più diversificate e sofisticate di quanto restituisca l'immagine comune del/della badante; dall'altro lato, a una richiesta di flessibilità e collaborazione che può avere pesanti ricadute sul piano della organizzazione della prestazione e della stessa sostenibilità del lavoro.

Il presente contributo ha l'obiettivo circoscritto, ma essenziale per la comprensione delle dinamiche del settore, di verificare se e con quali limiti le attuali forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale di questo lavoro siano coerenti con le sue caratteristiche intrinseche e con i bisogni emergenti (tanto dal lato della domanda, quanto da quello dell'offerta), muovendo dallo studio della contrattazione collettiva nel settore ⁽¹⁾.

2. La contrattazione collettiva nel settore. L'indagine si è concentrata sulla contrattazione di livello nazionale. Sono stati individuati in particolare 55 CCNL del settore privato che contengono nel proprio campo di applicazione il lavoro di cura e assistenza domiciliare alle persone. Ciò ha portato a includere nel perimetro dell'indagine tanto i CCNL che si applicano al lavoro domestico, quanto quelli che trovano applicazione nel settore dei

⁽¹⁾ Per un approfondimento di più ampio respiro vedi L. CASANO, *Verso un mercato del lavoro di cura. Vincoli giuridici e nodi istituzionali*, ADAPT University Press, 2022.

servizi socio-sanitari-assistenziali, escludendo invece il settore dei servizi educativi. Si è inoltre verificato che i CCNL selezionati prevedessero, tra i profili professionali presenti nelle declaratorie dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, il profilo dell'assistente familiare o profili assimilabili e/o previsioni specifiche riguardanti lo svolgimento della prestazione di assistenza (non medica) al domicilio dell'assistito.

Si è scelto di analizzare tutti i CCNL contenuti nell'archivio CNEL della contrattazione collettiva che rientrassero nel perimetro dell'indagine, a prescindere da valutazioni concernenti la rappresentatività dei soggetti firmatari. Tale scelta (che si discosta dalla impostazione seguita nelle altre parti del presente Rapporto dove vengono presi in considerazione i contratti firmati dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil) è giustificata da due ragioni. Da un lato la natura esplorativa dell'indagine, volta anche a ricostruire il quadro degli attori della contrattazione collettiva del settore. Dall'altro la necessità di rispondere a un ulteriore interrogativo, riguardante l'emergere di diverse strategie della rappresentanza con riferimento ai nuovi bisogni dei lavoratori, riguardanti la sfera del riconoscimento e della valorizzazione della professionalità. Tale domanda ha pertanto reso necessario includere nell'indagine tutti i soggetti che (con diverse modalità e livelli di incisività) concorrono alla produzione di norme volte a offrire risposte a questi bisogni.

3. Mappatura e proposta di classificazione. I 55 CCNL individuati nell'archivio del CNEL sono stati riclassificati, usando due criteri utili a delimitare aree della contrattazione connotate da una sufficiente omogeneità interna:

a) presenza e rilevanza di specifiche disposizioni riguardanti le attività di cura e assistenza prestate al domicilio dell'assistito (regolamentazione delle modalità di esecuzione della prestazione, dei

profili professionali, o specifiche misure riguardanti formazione, welfare, salute e sicurezza, diritti sindacali);

b) forme di inquadramento giuridico delle prestazioni incluse nell'ambito di applicazione del CCNL (solo lavoro domestico; solo lavoro subordinato; lavoro subordinato insieme a collaborazioni coordinate e continuative e altri schemi giuridici (es. i contratti *au pair*)).

Ne è derivata l'individuazione di tre aree della contrattazione.

Una prima area nella quale sono presenti i CCNL che hanno come esclusivo ambito di applicazione il lavoro domestico strettamente inteso, dove ritroviamo, accanto al contratto collettivo storico di riferimento per il settore – che è il CCNL del lavoro domestico siglato da Fidaldo, Domina e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf, per la prima volta nel 1974 – altri 14 CCNL sottoscritti da sindacati autonomi e da associazioni dei datori di lavoro domestico minori.

In questo specifico segmento è stato possibile verificare, mediante una analisi longitudinale del contratto maggiormente applicato ⁽²⁾, come nel ben più variegato ambito del lavoro domestico (che ha tradizionalmente riguardato tutti i servizi di cura della casa e per la famiglia) si sia nel tempo registrata una crescente attenzione alle specificità della assistenza alle persone, che si riflette nella crescente differenziazione dei profili professionali ad essa preposti e nel riconoscimento (anche sul piano economico) di una professionalità specifica e superiore rispetto a quella degli altri lavoratori domestici.

I CCNL che rientrano in questo primo gruppo, definito del

⁽²⁾ Il primo CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico è stato stipulato il 22 maggio 1974 tra Nuova Collaborazione e Federazione Nazionale del Clero Italiano lato datoriale e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil e Federcolf lato sindacale. Nel tempo si sono succeduti i seguenti rinnovi: 1978, 1985, 1988, 1992, 1996, 2001, 2007, 2013 e 2020.

“lavoro domestico”, sono:

1. CCNL del lavoro domestico (Codice CNEL H501), siglato da Fidaldo, Domina e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf, 8.09.2020;
2. CCNL lavoro domestico (Codice CNEL H50Q), siglato da Aniac, Adicolf, Sinalp, Sli, 18.10.2018;
3. CCNL domestici-colf-badanti conviventi e non conviventi (Codice CNEL H50A), Sida, Sli, 06.03.2014;
4. CCNL di colf e badanti (Codice CNEL H509), Eurocolf, Confeuro, E-Academy, Migranti, Over 50, Aps-Academy, 9.06.2017;
5. CCNL per i dipendenti del settore lavoro domestico (Codice CNEL H50I), Fidap Imprese, Fisal Italia, 23.11.2021;
6. CCNL disciplinante i rapporti di lavoro domestico (Codice CNEL H50U), Unsic, Unsicolf, Asnali, Asnali Colf, Confsal, Cisa, Confial, Snalv Confsal, 25.05.2021;
7. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50T), Uidd, Ciu, Seal, Salp, Sepi, 27.05.2021;
8. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50S), Unilavoro Pmi, Associazione Familycare, Fisdat, Confsal Fisals, 01.07.2022;
9. CCNL colf e badanti (Codice CNEL H50M), Lega impresa, Uidd, F.i.l.a.p., Filap-Terzo settore, Ciu, 25.11.2017;
10. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50X), Confimitalia, Snalp, Confael, 13.12.2021;
11. CCNL disciplina del rapporto di lavoro domestico, badanti e colf del terziario (Codice CNEL H503), Compie, Ule, Silse, 15.12.2011;
12. CCNL per i lavoratori dipendenti domestici colf e badanti (Codice CNEL H504), Capimed, Fenailp, Cub, Fenalca, 9.11.2011;
13. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico colf e badanti (Codice CNEL H506), Confimprese Italia, Confpensionati, Usae-Fnel, Cosnil Colf e Badanti, Silse, 15.07.2008;

14. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50G), Anap, Selp, Libero Sindacato Colf e Badanti (sottoscritto il 27/6/2018 da PMI Italia, adesione di Filda in data 01 luglio 2021), 14.12.2016;
15. CCNL per soci e lavoratori dipendenti delle organizzazioni esercenti attività nel settore colf e badanti (Codice CNEL H508), Confimea, Federterziario, Si.na.l.p, 30.10.2012.

Una seconda area individuata utilizzando i criteri sopra richiamati è quella della contrattazione nel settore dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari, dove si registra la presenza di 21 CCNL (di cui 6 siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative) che si applicano ai dipendenti di aziende private, realtà del terzo settore, enti di matrice religiosa, che offrono una ampia varietà di servizi di natura assistenziale, sociale, socio-sanitaria, educativa, residenziali, semi-residenziali e domiciliari.

Le attività di assistenza e cura alla persona prestate in ambito domiciliare rientrano dunque, in quest'area, in ben più ampi e variegati ambiti di applicazione, rispecchiando la più recente tendenza alla deistituzionalizzazione che ha interessato il settore, e sono generalmente oggetto di specifiche disposizioni, tanto con riferimento alla organizzazione del lavoro e alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (caratterizzata, appunto, dall'elemento peculiare della presenza del lavoratore presso il domicilio dell'assistito), quanto con riferimento ai contenuti professionali.

In quest'area rientrano i seguenti CCNL:

1. CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Codice CNEL T09M), Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Confcommercio salute sanità e cura, Confcommercio Imprese per l'Italia, 13.09.2022;
2. CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo Uneba (Codice CNEL T141), Uneba, Fp Cgil, Fisascat-Cisl, Fp Cisl, Uiltucs, Uil Fp, 14.02.2020;

3. CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Codice CNEL T151), Agci Solidarietà, Federsolidarietà-Confcooperative, Legacoopsociali, Fp Cgil, Fp Cisl, Fisascat Cisl, Fpl Uil, 16.12.2011;
4. CCNL Istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi (AGIDAE) (Codice CNEL T111), Agidae, Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, 20.02.2017;
5. CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive (Codice CNEL T112), Agespi, Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Fpl Uil, 7.05.2018;
6. CCNL per i dipendenti delle rsa e delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie (Codice CNEL T092), C.e.p.a.-A, Cepa Sanità, U.s.a.e., F.n.a.o.p.s-U.s.a.e., 6.07.2012;
7. CCNL per i dipendenti delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socioassistenziali e delle cooperative sociosanitarie (Codice CNEL T093), Ciu, F.n.a.o.p.s, Fisnalcta-Ugl, O.n.a.p.s., Si-Cel, C.e.p.a.-A, Cepa Sanità, Es.a.ar.co, 7.10.2015;
8. CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale sociale, socio-sanitario, educativo (Codice CNEL T097), Ciu, C.e.p.a.-A, Cepa Sanità, Es.a.ar.co, Es.a.ar.co-Sanità, Es.a.ar.co-Federcoop, Sai, Es.a.ar.co Fer, F.n.a.o.p.s., Cli Ciu,Ugl, O.n.a.p.s, Si-Cel, Fe.na.l. Sanità, F.i.s.n.a.l.c.t.a, 30.03.2018;
9. CCNL per i dipendenti delle cooperative socio-sanitarie, aziende sanitarie private, strutture residenziali, assistenziali e socio-assistenziali (Codice CNEL T123), Lega Impresa, F.i.l.a.p., Ciu, 21.03.2016;
10. CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, umanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Codice CNEL T124), U.ni.coop, Ugl sanità nazionale, 1.01.2017;

11. CCNL per il personale dipendente, quadri, dirigenti e ricercatori, delle aziende e delle organizzazioni operanti nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali nel settore pubblico e privato, sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza (Codice CNEL T144), Unimpresa (Unione Nazionale di Imprese), Unimpresa (Federazione Nazionale Sanità e Welfare), Unimpresa (Federazione Nazionale opere sociali), Conf.ail, 1.02.2020;
12. CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti attività nel settore socio sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo (Codice CNEL T147), Italia Impresa, Unfi, Isa, 27.02.2019;
13. CCNL per i dipendenti e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio sanitario, assistenziale, educativo e inserimento lavorativo (Codice CNEL T148), Italia Impresa; Unfi; Isa, 27.02.2019;
14. CCNL per i dipendenti e soci delle cooperative e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Codice CNEL T155), Unci, A.n.co.s., Cisol, Cisol Terziario, 15.02.2017;
15. CCNL per i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Codice CNEL T156), Unci, A.n.co.s. Fials, Confsal/Fisals, Confsal, 11.07.2007;
16. CCNL per i dipendenti e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (Codice CNEL T157), Unfi, I.s.a., 1.08.2014;
17. CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative, consorzi e società consortili del settore servizi alla persona (Codice CNEL T196), SISTEMACOOP, Sistema impresa,

- Fesica Confsal, Confsal, 4.11.2020;
18. CCNL per i dipendenti delle imprese sociali e degli enti del terzo settore (Codice CNEL T198), Copimi; Federazione Europea Pier Giorgio Frassati; Fitesc; Ciu, 8.03.2021;
 19. CCNL disciplinante i rapporti di lavoro subordinato posti in essere nel settore No Profit da imprese sociali, cooperative, associazioni, Fondazioni, ONG e Organizzazioni operanti nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo (Codice CNEL T19B), Unsic; Unsicoop; Confial, 27.07.2017;
 20. CCNL per il personale dipendente non medico da strutture sanitarie, socio-sanitarie e cooperative socio sanitarie ed educative private (Codice CNEL T09D), E.r.s.a.f.; Fenaipa Italia; Ceuq; Confedir, 21.01.2021;
 21. CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo (Codice CNEL T131), CIU, Snalv Confsal, Confsal, Confelp, Anaste, 12.04.2017

Si è individuata infine una terza area di più recente emersione, ma non residuale, in cui sono stati fatti confluire 19 CCNL (di cui soltanto uno siglato da una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative), il cui ambito di applicazione è trasversale rispetto ai settori coperti dalle precedenti aree, inglobando diverse forme di lavoro di cura ed assistenza: subordinato alle dirette dipendenze della famiglia (domestico), subordinato alle dipendenze di imprese/enti/istituzioni, prestato nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative (includendo in un caso anche i contratti *au-pair*), con frequenti aperture ad una possibile inclusione dei *caregivers* familiari a fronte di eventuali modifiche del quadro legislativo di riferimento.

In quest'area, connotata dalla presenza, tra i firmatari dei CCNL, di associazioni professionali accanto ai sindacati autonomi e a sigle datoriali minori, emergono alcuni dati normativi di particolare interesse per la presente indagine: da un lato l'ambito di applicazione dei CCNL, che come già rilevato ingloba diverse forme di lavoro di cura e assistenza, si presenta più circoscritto rispetto ai

CCNL delle altre aree con riferimento ai contenuti delle attività, specificamente riguardanti proprio il lavoro di assistenza e cura alle persone in ambito domiciliare. Ciò si evince già dalle denominazioni dei CCNL di quest'area, che fanno riferimento esplicito in molti casi, oltre che al "lavoro domestico" (etichetta sotto cui le parti fanno confluire anche i servizi domiciliari prestati in forme diverse dal lavoro domestico disciplinato dalla Legge 2 aprile 1958, n. 339) ai "servizi di ausilio familiare" e di "aiuto/assistenza alle famiglie", alle attività di "colf e badanti", ai "servizi di assistenza domiciliare non medica alla persona". Si riscontra, in alcuni CCNL di quest'area (il riferimento è in particolare al CCNL che regola il rapporto di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa, subordinato e alla pari in ambito al settore di ausilio familiare siglato da Agci; Casabase; Domus; Uil Fpl; Associazione Professionale Tagesmutterdomus il 9.01.2020) la presenza di disposizioni specificamente volte al riconoscimento ed alla valorizzazione della professionalità degli assistenti familiari o operatori di aiuto.

I 19 CCNL della terza area, denominata delle "attività di cura e ausilio familiare" sono i seguenti:

1. CCNL che regola il rapporto di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa, subordinato e alla pari in ambito al settore di ausilio familiare (Codice CNEL V152), Agci; Casabase; Domus; Uil Fpl; Associazione Professionale Tagesmutterdomus, 9.01.2020;
2. CCNL lavoro domestico (Codice CNEL H50W), Unione; Fdp Italia; Conflap, 10.11.2021;
3. CCNL per il personale dipendente del settore domestico (Codice CNEL H50V), Fmpi, Ar.Co., Confasi, 5.10.2021;
4. CCNL per il personale dipendente del settore domestico (Codice CNEL H50J), Conapi; Unsil, 15.06.2020;
5. CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di colf e badanti (Codice CNEL H50R),

- Coopitaliane; Adli; Famar; Confamar, 10.02.2020;
6. CCNL colf e badanti (Codice CNEL H505), Federproprietà; Uppi; Confappi; Feder.casa Confsal; Fesica Confsal; Confsal Fisals, 8.05.2013;
 7. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50S), Unilavoro Pmi; Associazione FamilyCare; Fisdar; Confsal Fisals, 27.06.2022;
 8. CCNL per gli addetti ai servizi alle famiglie (Codice CNEL H50E), Conflavoro Pmi; Fesica Confsal; Confsal Fisals, 26.07.2017;
 9. CCNL per i lavoratori domestici (Codice CNEL H50F), Fapi; Cesac; Fildi-Ciu, 5.10.2017;
 10. CCNL colf e badanti (Codice CNEL H50P), Ddomia; Sistema Impresa; Fesica Confsal, Confsal Fisals, 25.06.2018;
 11. CCNL disciplinante i rapporti di lavoro domestico per il personale dipendente esercente l'attività di assistenza domiciliare non medica alla persona anche presso case di cura e strutture affini (Codice CNEL H50D), Unsic; Unsicoop; Federdat; Confial, 13.07.2017;
 12. CCNL collaboratori familiari (Codice CNEL H50H), Asdatcolf; Silpa; Sidu, 2.10.2017;
 13. CCNL per il personale dipendente del settore domestico (Codice CNEL H50K), Conapi; Confasi (sottoscritto per adesione); Cnal, 13.03.2018;
 14. CCNL del lavoro domestico (Codice CNEL H50N), ConfimpreseItalia; Confae; Cse, Cse Fnlei; Cse Filai; Confenal, 6.03.2018;
 15. CCNL per il personale dipendente del settore domestico (Codice CNEL H50L), Fmpi; Confintesa; Confintesa Smart, 14.12.2021;
 16. CCNL per il personale dipendente non medico da strutture sanitarie, socio-sanitarie e cooperative socio sanitarie ed assistenziali private (Codice CNEL T09B), F.m.p.i.; Confintesa; Confintesa Sanità, 17.11.2022;
 17. CCNL per il personale dipendente non medico da strutture

- sanitarie, sociosanitarie e cooperative socio sanitarie ed assistenziali private (Codice CNEL T09C), F.m.p.i. Conapi; C.o.n.a.p.i.; Cnal, 15.05.2017;
18. CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di “assistenza” nonché il trasporto, il reinserimento ed assistenza sociale alla persona delle piccole e medie imprese e della cooperazione sociale e non ed assimilabili ai suindicati settori (Codice CNEL T150), Coopitaliane; Imprese Italia; Famar-Confamar, 1.01.2019;
 19. CCNL per dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti di enti, imprese e cooperative sociali del terzo settore, sport e altri enti senza scopo di lucro (Codice CNEL T19D), Fenalc; Opes; Anpit; Cidec; Unica; Alim; Anap; Cepi; Aifes; Confimprenditori; Cital; Ciu; Enbic, 27.09.2019.

4. Prime evidenze, limiti e possibili sviluppi della ricerca.

L’analisi dei 55 CCNL selezionati ha permesso di rilevare alcune tendenze della contrattazione collettiva, sia in termini di caratteristiche degli attori delle relazioni industriali che presidiano il settore, sia relativamente alle modalità di definizione e regolamentazione delle attività lavorative che vi rientrano.

Soggetti firmatari

Si evidenzia, innanzitutto, la partecipazione di una pluralità di attori contrattuali che, lato sindacale, vanno ben oltre le sigle afferenti alla triplice, che insieme a parti datoriali, anch’esse non sempre riconducibili a sigle storiche del settore o ad attori che abitualmente agiscono nel settore terziario e dei servizi, firmano CCNL definendo le regole di un mercato che si presenta eterogeneo e frammentato.

Le sigle sindacali confederali di Cgil, Cisl e Uil, attraverso le loro associazioni di categoria operanti nei settori del commercio e in quello degli enti locali e del terzo settore, siglano solo 7 dei 55

CCNL analizzati. I restanti contratti sono firmati da federazioni e confederazioni di sindacati autonomi attivi in settori afferenti all'area del terziario quali servizi di pulizie, multiservizi, ambientali, servizi professionali del settore sanitario, ma anche sindacati che operano nel settore metalmeccanico, agricolo o che rappresentano i lavoratori stranieri. Ritroviamo anche sindacati che rappresentano persone, enti, associazioni con finalità generali come la tutela dei diritti dell'uomo, lo sviluppo sociale e culturale dei cittadini. Come anticipato, anche lato datoriale, sono presenti diverse sigle il cui ambito di rappresentanza va dai datori di lavoro domestico a imprese operanti nell'industria e nell'artigianato, cooperazione sociale, sanità, professioni intellettuali, settore socio-assistenziale.

Campo di applicazione

L'analisi dei testi contrattuali permette di osservare le differenze e le similarità del campo di applicazione dei CCNL afferenti alle tre diverse aree della contrattazione sopra individuate. Sebbene nel campo di applicazione di tutti i 55 CCNL siano descritte attività (cui fanno riscontro specifiche figure professionali nelle declaratorie) appartenenti all'area della assistenza e cura a domicilio di persone autosufficienti e non autosufficienti, le etichette utilizzate per denominare i profili che si occupano di tali attività sono le più varie: badante, assistente familiare, operatore socio-assistenziale e operatore di aiuto.

Una significativa differenza con riferimento all'ambito di applicazione dei CCNL delle tre aree riguarda le tipologie di rapporti di lavoro di assistenza intercettate.

Nei CCNL facenti capo alla prima e alla seconda area (lavoro domestico e dei servizi socio-sanitari-assistenziali) l'ambito di applicazione include solo il lavoro subordinato. La terza area della contrattazione intercetta invece diverse forme di lavoro: sono ricondotti a quest'area i CCNL che si applicano al lavoro domestico e al lavoro subordinato alle dipendenze di enti e strutture, che

vengono unificati con l'utilizzo dell'etichetta di "lavoro domestico", e i CCNL che insieme al lavoro subordinato (domestico e/o alle dipendenze di strutture) disciplinano anche le collaborazioni coordinate e continuative. A questo secondo gruppo appartiene il già citato CCNL che regola il rapporto di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa, subordinato e i contratti alla pari nel settore dei servizi di ausilio familiare, firmato da Professione in famiglia (Agci), Casabase, Domus, Uil Fpl, Associazione professionale Tagesmutter-Domus, che include nella propria sfera di applicazione anche i rapporti *au pair*.

Va sottolineato come, coerentemente con la articolazione dell'ambito di applicazione, il CCNL presenti una struttura atipica: una prima parte generale che include norme e tutele applicabili a tutte le tipologie di rapporto, seguita tre sezioni dedicate rispettivamente al lavoro subordinato, alle collaborazioni coordinate e continuative e ai rapporti *au pair*, che contengono discipline differenti con riferimento ai principali istituti di regolazione del rapporto di lavoro.

Interessante rilevare altresì come alcuni CCNL citino anche i caregiver familiari nell'articolare la sfera di applicazione delle norme contrattuali: nel dettaglio, nel CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico siglato da Unilavoro Pmi, Associazione familycare, Fisdar, Confsal Fisals, si includono nell'ambito di applicazione tutti i lavoratori domestici come disciplinati dalla legge n. 339/1958 ed in ogni caso agli addetti al funzionamento ed alle necessità della vita familiare, precisando anche una estensione del campo di applicazione "in caso di riconoscimento normativo dei caregiver" anche a tali "fattispecie lavorative". Anche il CCNL per gli addetti ai servizi alle famiglie siglato il 17 luglio 2017 da Conflavoro PMI, Fesica-Confsal, Confsal-Fisal fa un richiamo esplicito ad "attività, professionali e non professionali, anche associative, destinate a svolgere funzioni di servizio alle famiglie, prevalentemente domiciliare".

Profili professionali e categoria contrattuale

L'analisi dei testi contrattuali segnala, pur nella complessità del quadro qui sinteticamente riassunto, l'emergere di una categoria professionale (assistenti familiari/operatori di aiuto/badanti) che al momento, però, non trova riscontro in una specifica categoria contrattuale, ma è intercettata da una pluralità di attori sindacali e "dispersa" in una molteplicità di sistemi contrattuali.

L'indagine ha anche chiaramente mostrato le difficoltà legate alla individuazione dell'effettivo perimetro delle categorie cui fanno riferimento i diversi sistemi di rappresentanza e contrattuali del settore, amplificate dell'ampio numero di CCNL applicati.

Sono emersi, a tal proposito, anche alcuni limiti dei criteri di classificazione dei CCNL all'interno della banca dati del CNEL, usata per il reperimento dei testi contrattuali. I CCNL afferenti all'area del lavoro di cura sono archiviati in tre macro-settori: "commercio", "enti e istituzioni" e "vari". Ne emerge quindi un sistema della contrattazione del settore articolato prevalentemente in due macro-settori (commercio e enti/istituzioni), e attorno a due principali macro-categorie (lavoro domestico/assistenza socio-sanitaria), che non restituisce una immagine precisa del ben più complesso quadro della contrattazione collettiva nel settore.

Solo a titolo esemplificativo, sembra opportuno precisare che nella classificazione qui proposta non sono stati inclusi nell'area del lavoro domestico (ma nella terza area) i CCNL che (a dispetto della denominazione che fa solitamente riferimento al solo lavoro domestico) si applicano anche ai lavoratori che, pur prestando in alcuni casi assistenza a domicilio a famiglie, sono dipendenti di enti e strutture terzi. Tali CCNL si ritrovano nell'archivio CNEL in molti casi classificati insieme ai CCNL del lavoro domestico nel settore "commercio", in altri in quello degli enti/istituzioni.

Non trova poi collocazione specifica, nella richiamata banca dati, il CCNL che regola i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di lavoro subordinato e i contratti alla pari nel

settore dei servizi di ausilio familiare, firmato da Professione in famiglia (Agci), Casabase, Domus, Uil Fpl, Associazione professionale Tagesmutter-domus, che viene inserito una macro-categoria denominata “varie”, al pari degli accordi ai sensi dell’articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015, per la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nel settore, siglati dalle stesse parti negli anni precedenti alla stipula del CCNL.

L’analisi qui condotta ha fatto emergere, in definitiva, una maggiore complessità dei sistemi di contrattazione reali, i cui perimetri superano la tradizionale logica dei settori merceologici, disegnando raggruppamenti trasversali agli stessi. Ciò suggerisce la necessità di una più approfondita analisi del materiale contrattuale con riferimento alla definizione dei perimetri contrattuali, problematica certamente generalizzabile anche ad altri settori.

Capitolo II

LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ: L'ARTICOLO 8 NEL PERIODO 2011-2022

Sommario: 1. Premessa: le ragioni di una mappatura. – 2. Le parti firmatarie... – 2.1. ...e l'esplicito riferimento all'articolo 8 e agli accordi interconfederali. – 3. Oggetto e finalità degli accordi. – 3.1. Il caso dei rapporti a termine. – 4. Lo scambio negoziale (clausole e bilanciamenti). – 5. Risultati dell'indagine: un primo bilancio.

1. Premessa: le ragioni di una mappatura. L'approfondimento monografico cui è dedicato questo capitolo muove dall'esigenza di portare alla luce, ad oltre un decennio dalla sua entrata in vigore, la concreta applicazione dei rinvii operati da quell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 (rubricato “*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*”) di cui tanto si è occupata la letteratura e tanto si è discusso nel dibattito politico-sindacale. Della rilevanza di simili intese all'interno dei sistemi di relazioni industriali non si può dubitare anche solo se si guarda ai dati pubblicati periodicamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'ultimo report disponibile al momento della redazione del presente volume, con aggiornamento al 15 febbraio 2023, certifica come risultino essere stati depositati 1.981 contratti di prossimità, il 38% dei quali al Nord, il 16% al Centro ed il 46% al Sud. Da un punto di vista settoriale invece nella maggior parte dei casi si tratta di realtà dei servizi (64%), seguiti dall'industria (35%), rimanendo una quota assai residuale per il settore dell'agricoltura (1%). Il dato, peraltro, potrebbe risultare sottostimato, in assenza di una norma chiara circa l'obbligo di deposito

(1) che, tra l'altro, rende difficoltosa un'analisi dei testi contrattuali su larga scala.

Si è proceduto quindi alla lettura ed analisi di 50 accordi di prossimità, presenti nella banca dati ADAPT *Fare Contrattazione* (www.farecontrattazione.it), secondo una griglia utile a sistematizzarne i contenuti in base ai requisiti richiesti dalla disposizione stessa. In particolare, sono stati rilevati: data di sottoscrizione, firmatari, presenza di riferimenti espliciti all'articolo 8 ed all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (2), oggetto dell'intesa e sue finalità, contenuti sostanziali delle deroghe e presenza o meno di clausole di scambio negoziale. Del totale degli accordi di prossimità oggetto d'indagine, nella quasi totalità dei casi (48, ovvero il 96 %) sono stati siglati a livello aziendale, sebbene non manchino alcuni, assai limitati (tra gli accordi in visione se ne enumerano solamente 2: accordo Unione commercio, turismo, servizi Alto Adige – provincia di Bolzano del 17 giugno 2014; accordo Anasfim del 7 dicembre 2012), esempi di contrattazione di livello territoriale. Le intese oggetto d'indagine risultano sottoscritte prevalentemente in territori del Nord e del Centro Italia: rispettivamente 24 e 19 accordi (ovvero 48% e 38%), sebbene alcuni di questi ultimi, pur sottoscritti a Roma, hanno efficacia sull'intero territorio nazionale o su numerose province. Al pari della tendenza che si può evidenziare leggendo i dati ministeriali – sebbene in quella sede la differenziazione risulti più ampia –, nella maggior parte dei casi di nostro interesse si tratta di realtà dei servizi (26

(1) Il deposito di accordi *ex art. 8 d.l. n. 138/2011* è richiamato dalla circ. 30 luglio 2020, n. 3, del dell'Ispettorato nazionale del lavoro, i cui uffici ritengono di ricondurre anche simili intese alle ipotesi regolate dall'art. 14, d.lgs. n. 151/2015 e con decorrenza dalla medesima data.

(2) Al punto 7 dell'accordo si abilita la contrattazione aziendale ad intervenire con efficacia *erga omnes* in senso modificativo rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale sugli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, nei limiti e tramite le procedure ivi definite «al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa».

intese, ovvero il 52%) e più nello specifico banche, società di *call center* o di consegna a domicilio; è comunque di poco inferiore la presenza di accordi del settore industriale (24, ovvero il 48%).

Quelle che vanno delineandosi nelle pagine a seguire sono quindi le principali risultanze di una mappatura condotta non senza oggettive limitazioni operative sul piano quantitativo – in mancanza cioè di un preciso obbligo di deposito di simili intese, con relativa impossibilità di prendere visione del completo prodotto dell'autonomia collettiva.

Quanto invece ai risultati emersi sul piano qualitativo, di cui oltre si darà visibilità con stralci di clausole contrattuali effettivamente siglate, l'analisi ha comportato l'ulteriore complicazione data dell'esigenza ineludibile di una “lettura combinata” delle norme legge e/o contratto collettivo via via richiamate e derogate. Pare infatti principalmente questo il piano privilegiato su cui misurare l'effettiva portata della disposizione del 2011.

2. Le parti firmatarie... L'articolo 8, al primo comma, così identifica le parti (dal lato della rappresentanza dei lavoratori) abilitate ad esercitare le deroghe dallo stesso ammesse: «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011». Il riferimento è quindi alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con “misurazione” a livello nazionale oppure territoriale, nonché – ove fossero costituite – le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) oppure le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) aziendali secondo la disciplina interconfederale di riferimento. È dunque di particolare interesse verificare quali siano le più diffuse parti stipulanti gli accordi mappati, anche in ragione di oggetto

trattato e mandato di rappresentanza rilevanti per la singola intesa. In prima battuta si segnala come, sebbene la norma abiliti RSU (o RSA) a firmare anche disgiuntamente dalle organizzazioni sindacali dette intese, questa circostanza si è verificata solamente in 8 casi su 50 (ovvero il 16% dei casi, tra cui accordo Ilva Spa del 27 settembre 2012; accordo Fondazione Bruno Kessler del 10 dicembre 2021; accordo Fondazione Edmund Mach del 21 maggio 2019). Quanto all'identificazione delle sigle sindacali firmatarie, può dirsi che nell'ampia maggioranza dei casi si tratta di organizzazioni di settore che afferiscono alle confederazioni di Cgil, Cisl e Uil. Sono infatti assai circoscritti (2) gli accordi che risultano siglati fuori da detto sistema di rappresentanza (accordo Numero Blu Servizi Spa del 12 settembre 2019; accordo Fulgis del 31 agosto 2019 che prevede però la firma – oltre che della Snal-Confsal – anche di Cisl-Scuola e Flc-Cgil).

Merita infine un approfondimento il caso di intese che intervengono sulla materia della somministrazione di lavoro. Su 18 intese inerenti, solamente 3 riportano la firma di una o più organizzazioni sindacali di settore (ad esempio: accordo Giuntoli Edo del 22 febbraio 2019), mentre per la netta maggioranza dei casi (15) a firmare sono solamente RSU/RSA (accordo 3g Spa del 18 giugno 2021; accordo Alcar Industrie Srl del 24 giugno 2019) e/o organizzazioni sindacali dell'utilizzatore. In un solo caso (accordo Biesse Spa, HSD Spa, Viet Italia Srl, Axxembla Srl e Adecco, Randstad, Manpower del 22 marzo 2019) è prevista la firma congiunta, per parte datoriale, anche delle agenzie di somministrazione. Mentre addirittura in un caso in cui la somministrazione di lavoro risulta l'unico oggetto trattato, si nota la firma delle sole controparti dell'azienda utilizzatrice (accordo Comdata Srl del 30 luglio 2019).

Oltre ai 18 accordi analizzati sul punto, in ulteriori due casi “gemelli” (si tratta di due intese firmate da società di consegna a domicilio, con disposizioni specifiche per i cc.dd. *riders*: accordo Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021; accordo Mymenu

Srl del 10 maggio 2022), pur non essendoci tecnicamente delle deroghe in materia di inserimento di personale mediante somministrazione (ma in altre materie comunque ad esso applicabili, come ad esempio il lavoro a tempo parziale), è presente anche la firma delle organizzazioni sindacali del settore della somministrazione, con espressione della finalità della medesima apposizione.

Takeaway.com Express Italy, 29 marzo 2021

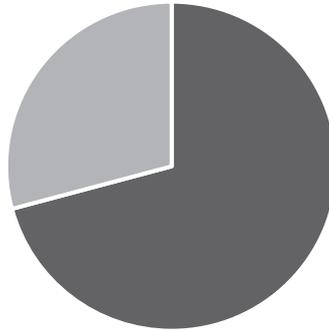
Ai fini dell'assistenza ai lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato, NIDIL-Cgil, in persona di [...]; FELSA-Cisl, in persona di [...], Uiltemp, in persona di [...].

Accordo Mymenu Srl, 10 maggio 2022

Ai fini dell'assistenza ai lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato, NIDIL-Cgil, in persona di [...]; Uiltemp, in persona di [...].

2.1. ...e l'esplicito riferimento all'articolo 8 ed agli accordi interconfederali. In ben oltre la metà dei casi analizzati (36, ovvero circa il 72%) le parti hanno poi dichiarato, in premessa o all'interno del testo dell'accordo, la natura del medesimo, con espresso richiamo all'articolo 8.

Richiamo espreso all'art. 8



■ citato ■ non citato

InfoCert S.p.A., 21 dicembre 2012

12. Disposizioni finalizzate alla maggiore occupazione e alla gestione di crisi aziendali temporanee. In considerazione di quanto previsto dall'art. 8 della legge 148/2011, le parti convengono che, in via sperimentale, potranno essere attuate le seguenti disposizioni.

Banca Popolare di Bari, 2 febbraio 2012

Il presente accordo, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, in L. 14 settembre 2011, n. 148, sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali, opera in deroga all'art. 4 della L. 300/70 relativamente alla parte in cui [...].

Unione commercio, turismo, servizi Alto Adige-prov. Bolzano, 17 giugno 2014

Premesso che [...] – l'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138 al comma 1 prevede che i contratti collettivi sottoscritti a livello territoriale possono realizzare specifiche intese [...];

Covisian SpA, 1° aprile 2020

Ai sensi dell'art. 8 d.l. 138/2011, conv. dalla L.148/2011, il presente accordo assorbe e sostituisce ad ogni effetto, in quanto derogata, qualunque disposizione normativa ed economica di analoga materia derivante dalla Legge, dal CCNL di categoria, mentre, per tutto quanto non previsto, trova applicazione la normativa di fonte legale e collettiva non derogata dal presente accordo

Fater SpA, 3 luglio 2020

Sulla scorta di tale premessa le Parti, anche in esecuzione delle deleghe di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito con modifiche in legge n. 148/2011, concordano nella decisione di introdurre alcune modifiche alla normativa legale e contrattuale meglio identificata nell'articolato che segue, con i seguenti scopi: [...].

Fondazione Bruno Kessler, 10 dicembre 2021

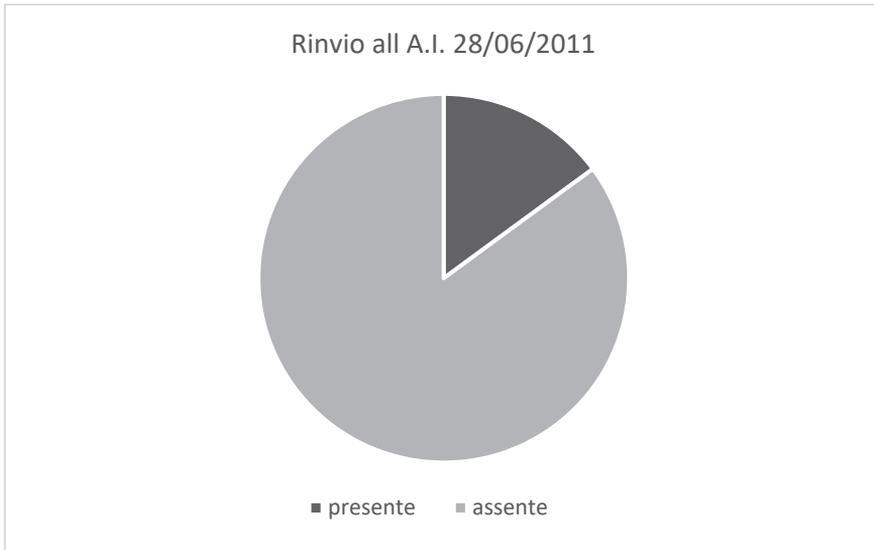
Il presente Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato (di seguito "Contratto") è stipulato ai sensi dell'articolo 8 del Decreto Legge n.138/2011 convertito dalla legge n. 148/2011, tra: [...].

Non manca anche l'ipotesi, particolare, di richiami non espressi alla norma ma al contenuto del primo comma dello stesso articolo 8, sebbene nella sostanza non si ravvisino poi effettive deroghe alla legge o al CCNL applicato, ma più semplicemente l'esercizio di un più semplice rinvio di legge alla contrattazione collettiva.

Nuova SMI Srl, 20 marzo 2018

- i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, possono realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività,...

Di contro, solamente in 7 intese (pari al 14%) è presente un rinvio più o meno circostanziato alle procedure per intervenire in senso derogatorio rispetto alla disciplina del contratto collettivo nazionale di lavoro, come regolate dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed eventualmente attuate a livello di CCNL.



Philip Morris Italia s.r.l., 16 aprile 2019

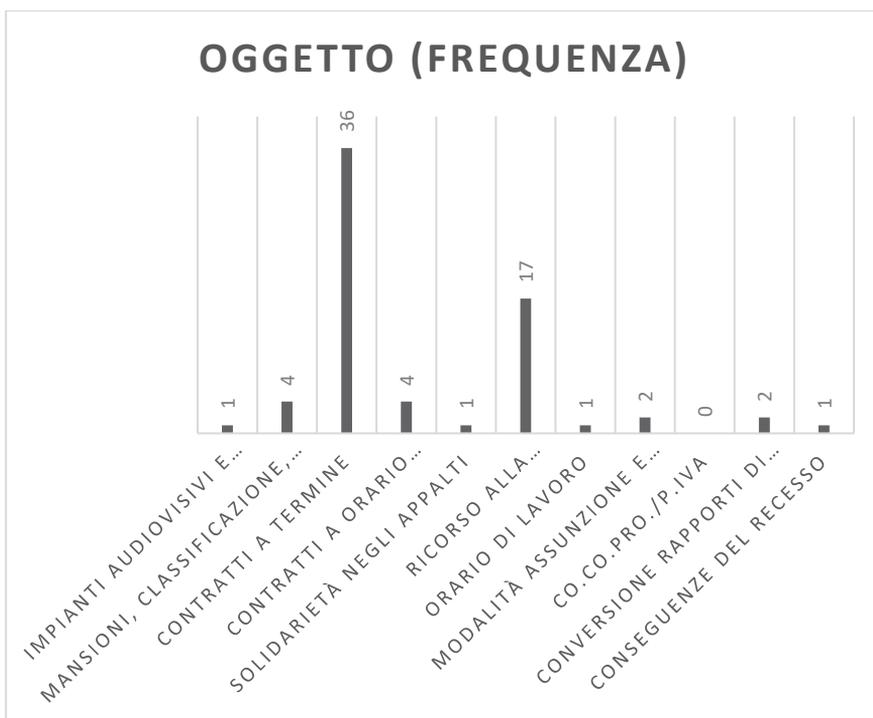
Le Parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, intendono realizzare la contrattazione aziendale in linea con quanto previsto dal vigente CCNL, dagli Accordi Interconfederali vigenti e dal d.l. n. 138/2011 (convertito in legge n. 148/2011).

Sose SpA, 26 giugno 2019

Premesso che [...] la presente intesa richiama e rispetta, altresì, per quanto applicabili, il disposto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dell'Accordo Interconfederale del 31 maggio 2013, nonché il Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014 ed esplica la propria efficacia generale attivando strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. La presente specifica intesa è diretta a modificare, parzialmente, gli orari e l'organizzazione del lavoro, giusta richiamo alla clausola 7 dell'Accordo Interconfederale e, coerentemente con il fine descritto nel medesimo Accordo Interconfederale, a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa.

3. Oggetto e finalità degli accordi. Con riferimento alle analisi circa l'oggetto e le finalità che l'articolo 8, commi 1 e 2, richiede quali presupposti oggettivi per l'efficacia di simili intese, occorre una premessa di carattere generale. Nella maggior parte dei casi le

parti, con il medesimo accordo, disciplinano più di una materia e spesso con più di una finalità. Pertanto, il numero di intese del campione risulterà inferiore rispetto alla frequenza della regolazione dei vari oggetti e delle varie finalità che andremo a mappare qui di seguito.



Da un punto di vista quantitativo, si nota come la larga maggioranza degli accordi riportano deroghe alla materia dei rapporti di lavoro subordinato a termine, anche in somministrazione, come riportato nel successivo paragrafo di approfondimento (vedi *infra*, § 3.1). Di contro, in nessun caso si è verificata la regolazione, in deroga alla legge, di rapporti quali co.co.pro. e lavoro autonomo (tramite p. iva).

Una sola intesa (accordo Banca popolare di Bari del 2 febbraio 2012) si è preoccupata di intervenire in materia di impianti

audiovisivi e nuove tecnologie, esplicitando la deroga all'articolo 4 della legge n. 300/1970, con possibilità, per la peculiarità dei luoghi e delle esigenze di tutela, che vengano inquadrati anche lavoratori nello svolgimento della prestazione.

Banca popolare di Bari, 02 febbraio 2012

Le parti si danno atto che gli impianti di videosorveglianza per poter esplicare con la massima efficacia possibile la funzione di deterrenza nei confronti di eventi criminosi ovvero, in caso questi siano comunque avvenuti, quella di ausilio delle Forze dell'Ordine e dell'Autorità Giudiziaria per l'identificazione dei responsabili, presuppongono la possibilità che, in particolari circostanze, i lavoratori vengano inquadrati in video. [...] 2. Solo per le succitate finalità si prevede la possibilità di inquadrare ed effettuare la registrazione di immagini; da parte Aziendale si conferma che, per quanto tecnicamente fattibile e fermi i profili di sicurezza perseguiti, l'orientamento delle telecamere è realizzato in modo da contenere al minimo possibile l'inquadratura dei lavoratori, non essendo le stesse puntate sulle postazioni operative.

Al pari della precedente ipotesi, uno solo è il caso di deroga integrale alla solidarietà negli appalti (accordo Ilva Spa del 27 settembre 2012) il cui committente è l'azienda sottoscrittrice, con firma dell'intesa da parte della sola RSU dell'unità produttiva.

Di un solo caso si può parlare anche con riferimento alla conversione di rapporti di lavoro (accordo Enaip Veneto del 24 settembre 2012), concernente nello specifico rapporti di collaborazione a progetto da regolarizzare a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012, della quale entrata in vigore per l'ente si prevede, peraltro, il differimento.

Ilva Spa, 27 settembre 2012

Fermo restando l'impegno della ILVA S.p.a. ad assegnare appalti esclusivamente ad aziende che superino gli attuali controlli/verifiche amministrative, ILVA S.p.a. – stabilimento di Paderno Dugnano – non sarà soggetta per gli appalti ad oggi in atto e per i futuri che dovessero essere assegnati, al vincolo di solidarietà previsto dal decreto legge

223/06 convertito dalla legge 248/06 e successive modificazioni. [...] Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno reciprocamente atto di avere pienamente ed esaurientemente valutato la problematica in oggetto.

Enaip Veneto, 24 settembre 2012

La presente intesa ha come obiettivo di individuare un percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a progetto in essere presso ENAIP, che sia rispettoso dell'imprescindibile equilibrio della gestione. 2. ENAIP darà corso all'assunzione con contratto subordinato di n. 34 lavoratori di cui 24 a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato, pari circa al 74% dei lavoratori con un monte ore superiore a 400. [...] Ai rapporti di lavoro di cui al presente punto sarà data applicazione del salario di ingresso di cui al CCNL per i rapporti a tempo indeterminato. 3. Le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 23 e 24 della legge n. 92/2012, potranno essere temporaneamente derogate da ENAIP e produrranno, pertanto, i loro effetti solo decorsi 12 mesi da oggi.

Con riferimento invece alle modalità di assunzione, sono stati rilevati due soli esempi, inerenti in particolare: la determinazione di un diverso (e più lungo, rispetto sia al CCNL che ai limiti di legge) periodo di prova per particolari figure in inserimento mediante apprendistato professionalizzante ⁽³⁾; la gestione di contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, tipologia contrattuale oggetto di profonde modifiche per effetto dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012 ⁽⁴⁾. In quest'ultimo caso l'intesa definisce il differimento dell'entrata in vigore della novella.

InfoCert Spa, 21 dicembre 2012

[...] le parti, anche in considerazione della elevata professionalità richiesta per i lavoratori chiamati a svolgere l'attività di sviluppo SW e della specificità delle mansioni di programmatore per cui è richiesto un periodo sensibilmente più lungo di apprendimento e di adattamento all'organizzazione aziendale rispetto a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stabiliscono che il periodo di prova sia determinato in 8 (otto) mesi per i contratti di apprendistato con categoria di destinazione al livello 5° del CCNL metalmeccanico.

⁽³⁾ Accordo InfoCert Spa del 21 dicembre 2012.

⁽⁴⁾ Accordo Golden Lady Company Spa del 16 aprile 2012.

Golden Lady Company S.p.A, 16 aprile 2012

Le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi 28 e 30 della legge n. 92/2012, produrranno i loro effetti entro dodici mesi dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della norma. [...] La posticipazione dell'efficacia della norma citata si rende necessaria al fine di valutare le corrette modalità di assunzione con contratto di lavoro subordinato, dei lavoratori che apportano lavoro nei punti vendita aziendali mediante un contratto di associazione in partecipazione [...].

Con riferimento invece alla regolazione di contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, tre intese intervengono in materia di lavoro intermittente, con previsioni tra loro allineate. In particolare ⁽⁵⁾ si prevede, in deroga alla disciplina vigente al tempo della stipula (oggi sostituita ma sostanzialmente immutata), una durata della prestazione di lavoro mediante tale tipologia contrattuale che può arrivare a massimo 500 giornate di effettivo lavoro nel triennio (anziché 400). In un terzo caso ⁽⁶⁾ si interviene invece in deroga alle causali d'ammissibilità del lavoro intermittente.

Fater SpA del 16 dicembre 2013

[...] in deroga alle previsioni di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) del d.l. n. 70/2013, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto lavorativo di cui all'art. 34, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato in questa sede, sarà possibile stipulare il contratto di lavoro intermittente nel rispetto del limite delle 500 giornate lavorative nell'arco di tre anni solari per ogni Lavoratore.

Clean System Srl del 11 febbraio 2019

Pertanto, per sopperire a tali carenze normative e contrattuali che mal si conciliano con le esigenze tecnico-organizzate della nostra azienda in relazione al comma a) in deroga rispetto a quanto previsto all'art. 13 del d.lgs. 81/2015, comma 2 si conviene che il contratto di lavoro intermittente potrà essere concluso anche con lavoratori di età inferiore ai 50 anni e superiore ai 24 anni di età [...] e che in deroga all'art. 13 del d.lgs.

⁽⁵⁾ Accordo Fater del 16 dicembre 2013; accordo Clean System Srl del 11 febbraio 2019.

⁽⁶⁾ Accordo Anasfim del 7 dicembre 2012.

81/2015 comma 3, sarà possibile stipulare il contratto di lavoro intermittente nel rispetto del limite delle 500 giornate lavorative nell'arco dei tre anni solari per ogni lavoratore (in luogo delle 400 previste).

Anasfim del 7 dicembre 2012

[...] possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato.

Altre due intese ⁽⁷⁾ regolano invece diversi aspetti inerenti la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei c.d. *rider*” Per quanto qui d’interesse, assume rilevanza la regolazione del lavoro a tempo parziale.

Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021

Il rapporto di lavoro part-time, sia in forma orizzontale che verticale, è la forma comune di lavoro in azienda, utilizzabile senza limiti quantitativi, considerate le caratteristiche del servizio, e si articola, di norma, su tre regimi di orario (dalle 10 ore alle 20 ore o 30 ore minime settimanali) spalmati fino a 6 giornate di lavoro, anche in forma discontinua nel corso della singola giornata, secondo la pianificazione settimanale concordata di volta in volta con la Società, che sarà elaborata tenendo conto delle eventuali proposte del lavoratore. il rapporto di lavoro non potrà in ogni caso avere una durata giornaliera inferiore a 2 ore continuative (oltre a una durata minima settimanale di 10 ore) [...].

Quanto alla revisione della disciplina dell’orario di lavoro, si segnala in particolare, l’accordo Fater Spa del 3 luglio 2020, per gli impiegati di produzione inseriti secondo processi stabiliti con precedente accordo, prevede diversi meccanismi, aggiuntivi ed in deroga a quanto previsto dal CCNL, di gestione delle quote orarie eccedenti le 37,75 settimanali, mediante l’istituzione di un apposito “conto ore individuale” con modalità diversificate di

(7) Accordo Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021; accordo Mymenu Srl, 10 maggio 2022.

conferimento o trattamento di tali quote. Degna di segnalazione è infine la possibilità di destinare quote di maggiorazione al fondo di previdenza complementare di settore. La finalità dichiarata dalle parti, in questo caso, è quella della qualità dei contratti di lavoro, con opportuni contro-bilanciamenti concordati a tal fine (come il riconoscimento di particolari forme di welfare).

Si comprende quindi come in questi casi, più che deroghe specifiche alla disciplina di derivazione comunitaria, si tratti di gestione dei trattamenti retributivi connessi alla quantificazione oraria della prestazione lavorativa ed alla organizzazione del lavoro.

Fater SpA del 3 luglio 2020

Salve le relative maggiorazioni, è istituito un conto ore individuale nel quale sono destinate a confluire le ore lavorate oltre le 37,75 ore settimanali le quali saranno recuperate nel corso dell'anno solare mediante l'organizzazione di settimane corte [...]. Dal 49° mese dall'assunzione, il valore lordo delle maggiorazioni contrattualmente dovute per il lavoro straordinario eccedente l'ottava ora di lavoro giornaliera o eccedente il monte ore di lavoro ordinario settimanale, sarà convertito in valore netto e versato sul conto individuale del lavoratore presso il fondo pensione Fonchim fino ad un massimale di euro 500,00 annui [...]. il lavoratore potrà optare per destinare le eventuali ore ordinarie prestate oltre la base contrattualmente dovuta ed entro le 37,75 ore settimanali in un conto ore individuale a disposizione del lavoratore stesso e in via residuale utile per l'organizzazione delle settimane corte di cui al precedente punti "i" [...].

Infine, in soli 3 casi viene regolata la materia delle mansioni e dell'inquadramento professionale. Invero, in uno di questi ⁽⁸⁾, si notano solamente impegni congiunti alla sperimentazione di nuovi livelli d'inquadramento per la categoria legale dei quadri, senza però alcun intervento diretto sul sistema di classificazione e inquadramento del personale. In un secondo caso ⁽⁹⁾ le parti, in assenza di rinvii di CCNL in materia, definiscono, per una serie di

⁽⁸⁾ Accordo Sose Spa del 26 giugno 2019.

⁽⁹⁾ Accordo Ericsson Telecomunicazioni Spa del 23 novembre 2011

profili professionali, il corretto inquadramento nel sistema classificatorio applicato. Similmente, in una terza intesa⁽¹⁰⁾ vengono introdotte nuove posizioni all'interno delle aree professionali stabilite dal CCNL applicabile, con indicazione dei relativi contenuti minimi professionali.

Sose Spa, 26 giugno 2019

In considerazione dei limiti dell'inquadramento attuale definito dal CCNL applicato in SOSE e della evoluzione delle figure professionali che stanno emergendo nelle aziende soprattutto in relazione alla categoria dei Quadri, le parti ritengono necessario sperimentare nuovi livelli di inquadramento più coerenti con l'evoluzione tecnologica e professionale nel mondo della produzione.

Ericsson Telecomunicazioni Spa, 23 novembre 2011

Vengono individuati i seguenti profili professionali, inquadrabili nella qualifica impiegatizia, aggiuntivi a quelli già presenti nell'organizzazione dell'unità di Marzianise: [...].

Le mansioni oggetto dei profili professionali sopra specificati sono equivalenti con le mansioni attualmente svolte dal personale inquadrato nelle stesse categorie, indipendentemente dalla ormai superata distinzione tra "dirette" ed "indirette", se ed in quanto sussistente e/o giuridicamente rilevante.

Trelleborg Wheel Systems Italia Srl, 5 dicembre 2011

Creazione di nuove posizioni professionali nell'ambito della funzione Produzione e Manutenzione.

Le Parti convengono nel voler integrare le attuali posizioni professionali presenti nelle aree funzionali di Produzione e Manutenzione creando due nuove posizioni chiamate "Coordinatore di Produzione" e "Coordinatore di Manutenzione".

Le suddette nuove posizioni sono inquadrare al livello E, qualifica operaio, all'interno delle aree funzionali di Produzione e Manutenzione ed i suoi contenuti minimi professionali sono elencati nell'allegato 1 al presente Accordo.

Un caso del tutto particolare è rappresentato dall'accordo raggiunto dalla Fondazione Telethon ETS del 5 ottobre 2022 che si configura come un accordo aziendale a tutto campo per la

⁽¹⁰⁾ Accordo Trelleborg Wheel Systems Italia Srl del 5 dicembre 2011.

regolazione dei rapporti di lavoro dei ricercatori. Con particolare riferimento all'introduzione di deroghe alla legge, oltre a quelle relative alle modalità di attivazione dei rapporti a termine (su cui vedi *infra*, § 3.1), si segnala l'introduzione di particolari misure circa le conseguenze in caso di recesso anticipato dal rapporto di lavoro. Si prevedono infatti indennità risarcitorie alternative (e ridotte) rispetto a quelle di fonte legale.

Fondazione Telethon ETS, 5 ottobre 2022

In deroga agli ordinari criteri di legge, il lavoratore ha diritto al risarcimento di una somma pari ad una mensilità per ogni anno di lavoro, in caso di recesso anticipato da parte della Fondazione dal contratto stipulato ai sensi del presente accordo e motivato dalle seguenti circostanze: a. cessazione, chiusura anticipata, scadenza o riduzione di uno o più finanziamenti relativi ad uno o più progetti di ricerca connessi all'attività del ricercatore; b. cessazione del rapporto di lavoro con il Group Leader del team a cui appartiene il ricercatore ovvero la cessazione del rapporto di collaborazione con il responsabile del progetto di ricerca, che determinano in entrambi i casi le conseguenze di cui al punto a). Ai fini della quantificazione della somma prevista dal presente punto, è considerata l'anzianità maturata limitatamente al periodo di lavoro del contratto oggetto di risoluzione.

Il medesimo risarcimento spetta anche nel caso in cui il recesso sia disposto nei confronti di più di 4 ricercatori con contratto a tempo indeterminato nel periodo di tempo di 120 giorni.

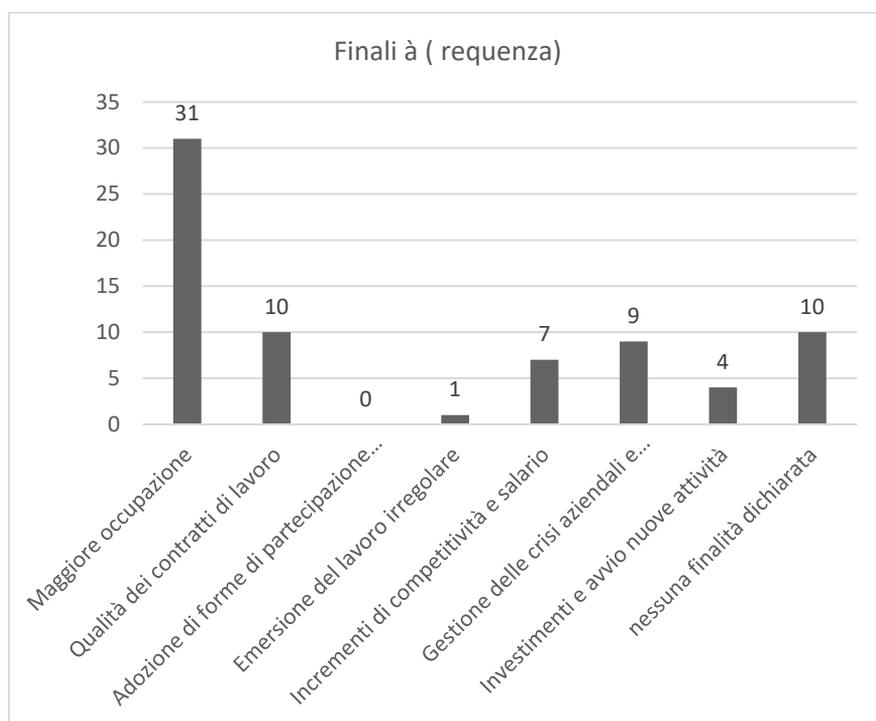
Pertanto, nei suddetti casi, la Fondazione procederà al recesso applicando l'istituto del preavviso.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo si applicheranno le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

Quanto invece alle finalità la cui sussistenza è richiesta dalla normativa di riferimento, in 10 casi sui 50 mappati (poco meno del 21%) queste non sono espresse. Nelle restanti 38 intese, la frequenza delle finalità, in ordine crescente, appare la seguente: maggiore occupazione; qualità dei contratti di lavoro, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, incrementi di competitività e salario, investimenti e avvio di nuove attività, emersione del lavoro irregolare. Mentre nessuna delle intese oggetto di studio ha

introdotto disposizioni contrattuali per l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori.

Come per la categoria dell'oggetto degli accordi, anche in questo caso si tratta di un "indice di frequenza", poiché la singola intesa, sovente, si preoccupa di intervenire per più di una finalità. Da segnalare, poi, come in alcuni casi le parti abbiano optato per argomentazioni riconducibili alle finalità richieste dal Legislatore, senza riportarne espressamente la formulazione.



Nella stragrande maggioranza dei casi la finalità della maggiore occupazione è perseguita in intese che si occupano di regolare i rapporti a tempo determinato ed in somministrazione a termine (vedi *infra*, § 3.1). Nelle altre intese disponibili si sono invece regolate le materie della: modalità di assunzione e inquadramento (accordo InfoCert Spa del 21 dicembre 2012); conversione dei

rapporti di lavoro (accordo Enaip Veneto del 24 settembre 2012); contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, (accordo Fater Spa del 16 dicembre 2013).

InfoCert Spa, 21 dicembre 2012

Al fine di favorire la maggiore occupazione riducendo quanto più possibile le assunzioni a tempo determinato e l'instaurazione di rapporti di collaborazione a progetto, ed in particolare di favorire l'occupazione giovanile per cui in questa sede si ribadisce di utilizzare lo strumento dell'apprendistato come forma contrattuale privilegiata di inserimento in azienda [...].

Enaip Veneto, 24 settembre 2012

La presente intesa ha come obiettivo di individuare un percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a progetto in essere [...].

Fater Spa, 16 dicembre 2013

Le parti, in particolare, condividono l'esigenza di porre in essere un percorso virtuoso che sia in grado di supportare la competitività delle sedi aziendali di Pescara, riconoscendo, in particolare, la priorità strategica da attribuire allo stabilimento produttivo di Pescara, nonché consentire una maggiore occupazione nelle sedi indicate. In tale prospettiva e per tali finalità, le Parti hanno infatti intenzione di dare compiuta esecuzione alle deleghe conferite dal Legislatore alla contrattazione di secondo livello.

Anche rispetto alla “qualità dei contratti di lavoro”, questa si rintraccia in particolar modo nelle intese aventi ad oggetto la regolazione dei rapporti a termine e/o in somministrazione (ad esempio: accordo BHC Manufacturing Srl del 11 novembre 2019, accordo Lasim Spa del 13 maggio 2019, accordo Genertel Spa dell'8 marzo 2019). Invero, non mancano accordi (accordo Sose Spa del 26 giugno 2019; accordo Fater Spa del 3 luglio 2020) su differenti materie che citano espressamente tale finalità.

Sose Spa, 26 giugno 2019

Azienda e sindacato condividono la necessità di definire, tra le parti e in ottemperanza

alla normativa vigente, accorgimenti economici e normativi che diano l'opportunità di migliorare la competitività, l'efficienza, la qualità, le condizioni di lavoro e l'incremento occupazionale dell'azienda stessa e dei lavoratori.

Fater Spa, 3 luglio 2020

[...] le parti hanno intenzione di dare compiuta esecuzione alle deleghe conferite dal Legislatore alla contrattazione di secondo livello, nonché di esercitare la potestà normativa concessa alla medesima forma di contrattazione, con lo scopo di conseguire il miglioramento delle tipologie contrattuali adottate ed un incremento occupazionale coerente con lo sviluppo delle attività produttive.

Tra le intese mappate si rintraccia almeno 7 volte la finalità dell'incremento di competitività e di salario, spesso abbinata ad altri scopi prefissati (normalmente il riferimento è alla maggiore occupazione), come si può evincere da alcuni esempi sotto riportati.

Fiocchi Munizioni Spa, 27 luglio 2018

[...] Le parti si sono confrontate anche con l'obiettivo di non pregiudicare l'attuale situazione occupazionale, incrementare l'occupazione per il personale attualmente in forza ed evitare situazioni che potrebbero essere invece, sotto tale profilo, penalizzanti e comunque nell'ottica di sostenere il livello di competitività della Fiocchi Munizioni spa.

Clean System Srl, 11 febbraio 2019

per quanto riguarda l'impiego del contratto di lavoro intermittente (c.d. job on call) esso rappresenta uno degli strumenti utili al perseguimento delle suddette finalità, sia con riferimento all'occupazione che con riferimento alla competitività aziendale [...].

FPT Industrial Spa, 12 marzo 2019

Alla luce di quanto sopra è interesse delle parti negoziale a livello aziendale, ai sensi dell'art. 8 della legge 148 del 2011, specifiche deroghe alla disciplina dei contratti di lavoro a termine e delle prestazioni svolte in regime di somministrazione a tempo determinato in modo da assicurare la possibilità di fare ricorso a tali tipologie di flessibilità anche in circostanze che non sarebbero altrimenti consentite dalla vigente legislazione, così perseguendo la finalità dell'aumento della competitività aziendale, con effetti benefici diretti sugli investimenti futuri e sull'occupazionale in generale, consentendo di evitare, per deficit di questa leva di flessibilità, politiche di decentramento/delocalizzazione.

Alcune intese si riferiscono invece (anche) alle crisi aziendali ed occupazionali, normalmente all'indomani di riforme legislative che non consentono la prosecuzione di rapporti di lavoro già in essere. In un caso peculiare il riferimento è invece all'impossibilità di stabilizzare personale a termine durante un periodo interessato da accordo di solidarietà (accordo Italian Cable Company Spa del 25 novembre 2022).

Golden lady company Spa, 16 luglio 2012

Dopo diverse valutazioni le parti sono pervenute alla conclusione che la soluzione ideale è quella di intervenire con un accordo collettivo aziendale con la finalità di garantire una maggiore occupazione a livello nazionale evitando nel contempo una crisi occupazionale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 [...].

Italian Cable Company Spa, 25 novembre 2022

Nn. 13 dipendenti afferenti al reparto connessioni sono destinatari di un contratto di solidarietà difensiva ex art. 21 co. 1 lett. c) e co. 5 d.lgs. n. 148/2015 [...], per il periodo [...];

da ciò consegue la necessità di prevenire, in ragione del quadro normativo che disciplina i rapporti di lavoro a termine ed a fronte del contesto di crisi sopra illustrato, una crisi occupazionale che potrebbe interessare n. massimo 4 lavoratori, con conseguente dispersione delle professionalità acquisite.

Infine, con riferimento agli investimenti ed all'avvio di nuove attività, oltre a quanto esposto oltre (vedi *infra*, § 3.1), le parti vi rispondono per il tramite vuoi della definizione di particolari disposizioni in materia di mansioni ed inquadramento del personale ⁽¹¹⁾, vuoi nell'ambito della normazione di varie tipologie contrattuali a orario ridotto o flessibile ⁽¹²⁾.

⁽¹¹⁾ Accordo Ericsson Telecomunicazioni Spa del 23 novembre 2011, accordo Sose Spa del 26 giugno 2019.

⁽¹²⁾ Accordo Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021.

Sose Spa, 26 giugno 2019

La finalità del presente accordo è quella di dare la possibilità alla società SOSE S.p.A. di incentivare la produttività aziendale, procurando, così, l'opportunità di effettuare nuovi investimenti che permettano al contempo crescita occupazionale, incrementi di competitività e qualità dei contratti di lavoro.

3.1. Il caso dei rapporti a termine. Come si è potuto notare dal grafico ... (“oggetto”), in larga parte delle intese mappate si è regolata la materia dei rapporti di lavoro subordinato a termine, anche mediante somministrazione. In particolare, all'indomani dell'entrata in vigore del c.d. “decreto dignità” (decreto-legge n. 87/2018) e delle relative restrizioni rispetto alla disciplina previgente, si è verificata una vera e propria proliferazione di intese di prossimità. Le finalità perseguite risultano essere, in particolare: la gestione di crisi aziendali/occupazionali dettate dall'impossibilità di prorogare/rinnovare i suddetti rapporti; la maggiore occupazione, laddove si è proceduto a regolare l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro, spesso in prospettiva di una anche parziale stabilizzazione sul medio/lungo periodo.

Con riferimento invece alle finalità maggiormente citate, si possono individuare due macro-categorie: accordi che richiamano la gestione delle crisi aziendali e occupazionali ed accordi che mirano alla tutela della maggiore occupazione. Nel primo caso si interviene tendenzialmente con deroghe relative a rapporti già in essere e a rischio di definitiva naturale cessazione, mentre nel secondo caso si interviene (anche) su rapporti di durata di successiva instaurazione.

Non manca l'ipotesi, peculiare, dell'“avvio di nuove attività”, accostata – nei medesimi accordi – alla maggiore occupazione.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

Le parti ravvisano nell'individuazione del presente modello di gestione dei contratti a tempo determinato [...] la soluzione possibile, in quanto legata alla necessità contingente di garantire maggiore occupazione e maggiore qualità dei contratti di lavoro, in un'ottica di incremento della competitività aziendale, di avvio di nuove produzioni ed attività, di affiancare all'investimento in nuovi impianti e macchinari anche l'investimento sulla relativa forza lavoro, [...]

Philip Morris Italia Srl, 16 aprile 2019

[...] l'art. 8 [...] prevede che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale possono realizzare intese [...] finalizzate alla maggiore occupazione e all'avvio di nuove attività [...].

In considerazione dell'esigenza di proseguire nel potenziamento dell'organizzazione aziendale in vista delle numerose e crescenti sfide di business legate alla commercializzazione del prodotto IQOS, le Parti concordano circa l'opportunità che l'azienda continui ad investire sull'organizzazione dedicata alla promozione e commercializzazione del prodotto IQOS e dei nuovi stick di tabacco [...], supportando i livelli occupazionali in modo allineato e coerente alla programmazione aziendale e comunque all'interno di un lasso di tempo definito e/o definibile.

Volendo approfondire e sistematizzare i contenuti degli accordi, si rintracciano ricorrenti deroghe a:

- necessità di apposizione di una delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 in caso di proroga e/o rinnovo di rapporti a termine, anche in somministrazione. Le intese, fermi restando i primi 12 mesi "a-causali", consentono generalmente di raggiungere i 24 (o, in alcuni casi, addirittura 36 mesi) di durata massima, senza l'apposizione di alcuna condizione;

Philip Morris Italia Srl, 16 aprile 2019

In deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere stipulati, prorogati e/o rinnovati liberamente fino ad un massimo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Italfarmaco, 14 giugno 2019

Le parti convengono che per i primi 30 mesi di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi, non sia necessario inserire alcuna causale giustificativa per il ricorso a tale strumento temporaneo di lavoro.

Gelco Srl, 12 settembre 2019

Al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 (trentasei) mesi, senza necessità di causale e/o condizione giustificativa. [...] Al contratto di lavoro somministrato a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 24 (ventiquattro) mesi, senza necessità di causale e/o condizione giustificativa.

- deroga all'obbligo (o alla sua durata) di intervallo (c.d. *stop & go*) tra un contratto ed il successivo;

M4U Srl, 19 marzo 2019

Le parti convengono che la Società, per riassumere con contratto di lavoro a tempo determinato un lavoratore che sia stato già impiegato presso la Società [...] dovrà attendere il decorso del seguente intervallo temporale: (i) 7 (sette) giorni dalla data di scadenza del precedente contratto ove quest'ultimo abbia avuto una durata non superiore a 6 mesi, ovvero (ii) 10 (dieci) giorni [...] ove abbia avuto una durata superiore a 6 (sei) mesi. Le previsioni di cui al presente punto [...], inoltre, non si applicano nelle ipotesi in cui il nuovo contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di altri lavoratori, nel senso che la riassunzione potrà avvenire anche senza soluzione di continuità.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

a) viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato applicati al personale la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto alla conservazione del posto (es.: maternità, ferie e malattia); b) viene permessa una riduzione dei periodi previsti per la riassunzione (rinnovo) a termine in tutti gli altri casi: interruzione di 2 giorni di calendario per la riassunzione (rinnovo) a termine di un rapporto precedente cessato dopo la scadenza entro 6 mesi, ed interruzione di 3 giorni di calendario [...] superiore a 6 mesi.

Lasim SpA, 13 maggio 2019

[...] si precisa che per procedere alla successione di assunzioni con contratti a tempo

determinato i limiti individuati come periodi di interruzione dall'art. 21 comma 2 del d.lgs. n. 81 del 15.06.2015 vengono ridotti tutti a n. 1 giorno di calendario.

GDM Margherita, 15 aprile 2021

[...] il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere stipulato anche in deroga del rispetto dei termini stabiliti dall'art. 21 comma 2 del decreto legislativo 81/2015 del 15 giugno 2015.

- incremento del numero massimo di proroghe praticabili tra le stesse parti contrattuali. Rispetto a quanto fissato dalla legge (4), nelle intese mappate si va dalle 5 alle 8 proroghe complessive, variamente distribuite – in taluni casi – anche rispetto al momento dell'assunzione o della formalizzazione della proroga.

M4U Srl, 19 marzo 2019

Le parti convengono che il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un numero massimo di 8 volte nell'arco dei 36 (trentasei) mesi, a prescindere dal numero di contratti.

Philip Morris Italia Srl, 16 aprile 2019

In deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere prorogati liberamente fino ad un massimo di 5 volte all'interno del periodo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

Le proroghe dei contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla firma del presente accordo vengono stabilite in nr. 6 (sei) per l'intera durata del rapporto a termine [...].

Le primissime intese in materia hanno invece provveduto a disciplinare, anche indirettamente, un periodo transitorio con limiti di durata (e relativi obblighi o meno di apposizione della causale) a seconda della data di prima instaurazione del rapporto. Si

conferma quindi la tecnica già impiegata in altri contesti, a seguito di riforma strutturali a determinate tipologie contrattuali (vedi *supra*, § 3).

FPT Industrial SpA, 12 marzo 2019

In deroga alla previsione legislativa, ai fini dell'indicata durata massima non si computano i contratti a termine tra le stesse Parti e i periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, cessati in epoca antecedente la stipula del presente accordo, mentre per quelli in corso a tale data si computa solo la durata successiva alla stipula del presente accordo.

Alcar Industrie Srl, 24 giugno 2019

[...] procederà all'utilizzo dei contratti di somministrazione a termine acausali secondo il seguente schema: - per la durata massima di ventiquattro mesi successivi ai primi dodici "acausali" (36 mesi complessivi) per coloro che sono stati assunti in somministrazione prima del 14/07/2018; - per la durata massima di dodici mesi successivi ai primi dodici "acausali" (24 mesi complessivi) per coloro che sono stati assunti in somministrazione dal 14/07/2018.

Un diverso accordo ha previsto l'azzeramento del contatore del numero massimo di proroghe a decorrere da agosto 2019.

Favini Srl, 26 luglio 2019

Il contatore del numero delle proroghe si azzerava e decorre ex novo dalla data del primo agosto 2019.

Non mancano intese che più semplicemente stabiliscono il differimento dell'entrata in vigore del c.d. "decreto dignità" (ad esempio: accordo Lamiflex Spa del 13 dicembre 2018, accordo Enaip Trentino del 30 luglio 2019).

Lamiflex Spa, 13 dicembre 2018

In riferimento al personale dipendente a tempo determinato di LAMIFLEX SPA, in forza alla data di stipula della presente intesa, la decorrenza degli effetti del d.l. n. 87 del 12 luglio 2018, articoli 1 e 3 comma 2, è differita al 1° gennaio 2019.

L'obiettivo del differimento è la preservazione della continuità dei rapporti di lavoro a termine in essere nonché il temporaneo mantenimento della flessibilità gestionale correlata ai piani di inserimento a termine programmati dalla Direzione aziendale, alla luce del previgente contesto normativo di riferimento.

Enaip Trentino, 30 luglio 2019

[...] fermo restando l'accordo del 2/09/2013, gli effetti del "decreto dignità" d.l. 87/2018, si produrranno a partire dal 1 settembre 2020 e nel frattempo i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati con i docenti e con il personale ATA verranno gestiti secondo l'accordo del 2 settembre 2013.

Ulteriore esempio di deroga è la specificazione, al caso aziendale, delle condizioni richieste dalle disposizioni di legge. Si tratta di un nucleo di intese ⁽¹³⁾ firmate prima dell'entrata in vigore delle modifiche che riconoscono tale rinvio alla contrattazione *ex* articolo 51 decreto legislativo n. 81/2015 ⁽¹⁴⁾; con ciò si giustifica la necessità di ricorrere ad intese di prossimità.

M4U Srl, 19 marzo 2019

b) esigenze connesse ad incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria, da intendersi quale incremento temporaneo e non programmabile della domanda di pezzi lavorati da parte dei clienti. In questo caso, il contratto di lavoro dovrà riportare il nominativo del cliente e i maggiori volumi di pezzi da produrre dal medesimo cliente commissionati, con il relativo periodo di esecuzione.

⁽¹³⁾ Accordo M4U Srl del 19 marzo 2019; accordo Comdata Srl del 30 luglio 2019; accordo Hub Innovazione Trentino – Fondazione del 2 agosto 2019; accordo Fondazione Bruno Kessler del 10 dicembre 2021.

⁽¹⁴⁾ Art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, e comma 1.1, d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 73/2021.

Comdata Srl, 30 luglio 2019

Le parti convengono che, in deroga agli art. 19, 21 e 34 del d.lgs. n. 81/2015 (come modificato dal d.l. n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018), la Società, ove abbia già in precedenza utilizzato una risorsa mediante somministrazione di lavoro a tempo determinato, potrà avvalersi della stessa risorsa con un nuovo contratto di somministrazione a tempo determinato per rispondere alle esigenze di flussi non programmabili nel medio/lungo periodo. Le parti convengono espressamente che la suddetta causale “gestione flussi non programmabili e discontinui” è in deroga ed aggiuntiva rispetto a quelle di Legge ed è utile ad ogni e qualsiasi effetto per il quale la normativa vigente esiga la specificazione di una causale.

Hub Innovazione Trentino – Fondazione, 2 agosto 2019

Con riferimento al personale tecnico e amministrativo, le Parti convengono di precisare e ampliare la portata applicativa delle ipotesi legittime di apposizione del termine previste [...], stabilendo che i contratti la cui durata ecceda i 12 mesi possano essere stipulati in presenza di almeno una delle ipotesi legittime di apposizione del termine: [...] i. Esigenze legate all'incremento temporaneo di attività che fuoriescano dalle tipologie di attività tipiche della Fondazione in quanto consistenti in commesse e/o progetti non riconducibili alla ordinaria attività di cui all'Accordo Inter-Enti stipulato tra i Fondatori e la Provincia Autonoma di Trento ed alle relative Direttive annuali; [...]. ii. Esigenze miste (ossia esigenze che comportano sia l'incremento temporaneo di attività di cui al punto precedente sia quello di attività da commesse e/o progetti non riconducibili alla ordinaria attività [...]) ovvero iii. esigenze legate all'incremento temporaneo di attività riconducibili a specifici accordi internazionale o bilaterali da svolgere presso altri centri di ricerca [...].

A fianco delle deroghe fin qui riepilogate si può notare la tendenza praticamente generalizzata ad attuare, nell'ambito dei medesimi accordi, la delega di legge alla contrattazione collettiva (ex articolo 51, decreto legislativo n. 81/2015) in materia di determinazione della durata massima dei rapporti a termine, con innalzamento della soglia di 24 mesi stabilita dalla normativa vigente oppure alla definizione di differenti percentuali di impiego di simili tipologie contrattuali, rispetto a quanto definito dalla legge e/o dal CCNL di riferimento. Sebbene in questo caso formalmente non occorra la “copertura” dell'articolo 8, tali pattuizioni si spiegano se lette in combinato disposto con le altre deroghe, al fine di garantire più ampi margini di flessibilità.

Italfarmaco, 14 giugno 2019

[...] in tale più ampio contesto, le Parti hanno inteso avvalersi anche delle prerogative assegnate alla autonomia contrattuale collettiva dagli artt. 19,23 e 31 del novellato d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nella determinazione dei limiti temporali e dei limiti quantitativi di ricorso al contratto a termine ed al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Un caso del tutto particolare è invece quello di una società partecipata pubblica in concordato ⁽¹⁵⁾, tecnicamente impossibilitata a procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, che introduce deroghe allo *stop&go*, e fissa la durata massima in 36 mesi.

Merita infine un cenno un particolare accordo di prossimità (accordo Covisian Spa, del 1° aprile 2020) siglato nell'aprile 2020 che ha ammesso sia proroghe/rinnovi che assunzioni di rapporti a termine, anche in somministrazione, anche in costanza, nella medesima unità produttiva, di un ammortizzatore sociale (il fondo di integrazione salariale), così derogando agli articoli 20, comma 1, lettera c, e 32, comma 1, lett. c, del decreto legislativo n. 81/2015 che ne imporrebbe il generale divieto.

Covisian Spa, 1° aprile 2020

I lavoratori con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato presso Covisian S.p.A. e le altre società del Gruppo e che operano su servizi individuati come essenziali da [...], in concomitanza dell'applicazione della Fis, in caso di oggettive necessità produttive legate ai volumi [...], potranno essere prorogati in costanza di applicazione del fondo Fis Covid 19. [...]. In presenza delle circostanze di cui al punto che precede, potranno essere, altresì, rinnovati i contratti a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato. I rinnovi avverranno all'interno dei servizi dove l'utilizzo del fondo Fis è pressoché inesistente [...].

Durante il periodo di vigenza del presente accordo e con l'impegno del Gruppo Covisian affinché tali assunzioni non compromettano il concordato processo di riduzione dell'utilizzo del fondo Fis in costo, si specifica che il numero massimo di assunzioni ex novo di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione non supererà il

⁽¹⁵⁾ Accordo AAMPS Spa del 12 settembre 2019.

numero stimato ad oggi di 180 unità [...].

Nello stesso senso, ma fuori dal periodo emergenziale, più di recente un'intesa garantisce la possibilità di effettuare proroghe di rapporti a termine in essere durante un periodo in cui, nello specifico reparto ed anche sulle posizioni a termine, opera un contratto di solidarietà, con l'esplicita finalità di contrastare la relativa crisi occupazionale.

Italian Cable Company Spa, 25 novembre 2022

[...] gli atti di proroga disciplinati dalla presente intesa non sono assoggettati a quanto previsto dall'art. 20 co. 1 lett. c) e co. 2 d.lgs. n. 81/2015.

Rappresenta un caso peculiare l'accordo Telethon ETS che, al fine dichiarato di perseguire la maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro, introduce deroghe specifiche ai rapporti di lavoro a termine dei ricercatori, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla legge (articolo 23 co. 3 decreto legislativo n. 81/2015). In particolare si prevede la deroga: all'applicazione delle condizioni; ai limiti di proroghe e rinnovi, nonché alla durata massima dei rapporti; all'applicazione del diritto di precedenza e dei criteri di computo ai fini di legge.

Fondazione Telethon ETS, 5 ottobre 2022

1. Ai contratti di ricerca a tempo determinato previsti dal presente Accordo non trovano applicazione le condizioni, i limiti di proroga, i rinnovi e la durata massima dei contratti a tempo determinato previsti dagli articoli 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015; 2. Al contratto di ricerca sottoscritto ai sensi della presente intesa non trovano applicazione gli artt. 24 e 27 del d.lgs. n. 81/2015 e i contratti stipulati non si computano ai fini di qualsiasi disciplina di fonte legale e contrattuale.

4. Lo scambio negoziale (clausole e bilanciamenti). Accanto alle premesse e finalità delle finalità mappate e logicamente ai contenuti specifici delle stesse, si è voluto analizzare un ulteriore spaccato, effettivamente non richiesto dalla norma ma tendenzialmente presente (sono state rilevate in 30 casi, ovvero il 60% dei casi) perché insito nella stessa natura degli accordi. Il riferimento è alla pattuizione di clausole contenenti particolari scambi negoziali a fronte delle deroghe alla legge e/o al CCNL pattuite, che consentono – peraltro – di meglio individuare i percorsi utili al perseguimento delle finalità dichiarate dalle parti.

Gli impegni aziendali pattuiti si possono classificare secondo le seguenti macro-categorie:

- percorsi di stabilizzazione a medio-lungo periodo di parte del personale coinvolto dagli istituti di flessibilità in ingresso regolati dalle stesse intese. Ci si riferisce, in particolare, al caso di proroghe e/o rinnovi di contratti a termine, anche mediante somministrazione, sovente di durata massima pari o superiore ai 24 mesi. I termini delle stabilizzazioni sono concordati sia in numero assoluto che percentuale, ed in alcuni casi mediante introduzione di “step” di avvicinamento all’obiettivo complessivo;

Fiocchi Munizioni Spa, 27 luglio 2018

A fronte di quanto sopra la Fiocchi Munizioni S.p.A. procederà alla conferma a tempo indeterminato di un numero pari al 90% dei contratti a termine in scadenza al 31 luglio 2019.

Vinavil, 7 febbraio 2019

La società si impegna fin d’ora a stabilizzare almeno n. 4 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro e non oltre il 29.02.2020 [...].

Philip Morris Srl, 16 aprile 2019

Allo specifico fine di promuovere e realizzare l’obiettivo della maggiore occupazione, anche in termini di qualità della stessa, attraverso opportune iniziative formative, ai sensi

dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, la società si impegna ad incrementare il numero dei dipendenti in forza con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'interno delle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRIP Deployment, con gradualità secondo un piano triennale di stabilizzazione che prevede la graduale trasformazione, secondo le misure di seguito stabilite, dei contratti a tempo determinato relativi alle predette aree ed oggetto del presente Verbale di Accordo in contratti a tempo indeterminato. Conseguentemente, con riferimento al fine della maggiore occupazione: a) entro il 31 dicembre 2019, la società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 5% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2019 ed oggetto del presente verbale di accordo; b) entro il 31 dicembre 2020 la società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 5% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2020 [...]; c) entro il 31 dicembre 2021, la società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 10% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2021 [...].

- meccanismi di gestione automatica del diritto di precedenza ex articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, che prevederebbe invece l'attivazione del singolo lavoratore o identificazione di "bacini" o "graduatorie";

Vinavil, 7 febbraio 2019

[...] per quanto riguarda la restante forza lavoro a tempo determinato la società si impegna a garantire il diritto di precedenza per nuove assunzioni a tempo indeterminato, previa valutazione da parte dell'azienda riguardo le mansioni e competenze effettivamente richieste nel ruolo da ricoprire.

Mapei Spa, 15 maggio 2019

La società si impegna fin d'ora a stabilizzare almeno n. 2 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro e non oltre il 01/07/2020; per quanto riguarda la restante forza lavoro a tempo determinato la società si impegna a garantire il diritto di precedenza per nuove assunzioni a tempo indeterminato, previa valutazione da parte dell'azienda riguardo le mansioni e competenze effettivamente richieste nel ruolo da ricoprire.

GSK Vaccines Srl, 9 gennaio 2019

L'azienda si impegna, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato alle proprie dirette dipendenze, previa valutazione di congruità organizzativa, ad attingere dalle

graduatorie per una percentuale non inferiore all'80% per le posizioni ivi presenti. Le parti concordano che una più efficiente ed efficace gestione delle prestazioni, anche quando inferiori alle attese, è fondamentale per garantire lo sviluppo dell'azienda e consentire ai lavoratori più meritevoli di accrescere le proprie competenze e le proprie capacità. GKS ha riconosciuto e qualificato il requisito dell'anzianità di servizio del singolo collaboratore, che le organizzazioni sindacali avevano più volte sottolineato come di forte interesse negoziale. Alla luce di quanto sopra, le parti concordano che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i criteri di composizione delle graduatorie saranno i seguenti:

- *anzianità di servizio del collaboratore 55%*
- *performance degli ultimi 3 anni del collaboratore 45%*

[...] Le graduatorie, una volta definite, saranno portate a conoscenza della RSU entro i primi tre mesi dell'anno successivo. Un aggiornamento delle graduatorie precedentemente condivise, al netto di eventuali scorrimenti derivanti da assunzioni e/o risoluzioni di contratto, verrà fornito alla RSU nel mese di Luglio.

- percorsi di conversione e/o stabilizzazione di rapporti diversi dal tempo indeterminato;

Takeaway.com Express Italy del 29 marzo 2021

premesso che [...] le parti hanno manifestato il comune interesse a definire un modello innovativo di regolazione del lavoro subordinato dei Rider, che consenta di bilanciare le esigenze di tutela del lavoro con la necessità di mantenere un adeguato livello di efficienza e produttività aziendale, da un lato, e favorire l'inserimento di questa categoria di lavoratori nel contesto organizzativo e normativo della subordinazione; [...]

Tanto sopra premesso e ritenuto, le parti stipulano il seguente Accordo integrativo aziendale, finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL "Logistica, trasporto, merci e spedizione".

Fulgis, 31 agosto 2020

Nell'ipotesi in cui un docente con contratto a tempo determinato (con esclusione dei docenti assunti con contratti a termine in sostituzione di lavoratori assenti) dovesse conseguire l'abilitazione all'insegnamento, o le certificazioni richieste per la DIS, durante il periodo di vigenza di tale contratto a termine, avrà diritto alla trasformazione a tempo indeterminato dal primo giorno del mese successivo a quello del conseguimento dell'abilitazione. In tale evenienza si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata dalla data di stipula del contratto di lavoro a tempo determinato convertito.

Fondazione Edmund Mach, 21 maggio 2019

Nella vigenza del presente Contratto, le Parti si impegnano ad attivare un tavolo di lavoro per delineare percorsi di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

- limitazioni a più ampi margini di flessibilità o altri contro-bilanciamenti;

Anasfim, 7 dicembre 2012

Per i lavoratori coinvolti da precedenti interscambi rapporti di lavoro parasubordinati non sarà applicato il periodo di prova.

Vinavil, 7 febbraio 2019

Le parti convengono che il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato con il consenso del lavoratore, per un massimo di 3 volte dalla data di stipula del presente accordo nell'arco dei 36 mesi.

Covisian, 1° aprile 2020

Durante il periodo di vigenza del presente accordo e con l'impegno del Gruppo Covisian affinché tali assunzioni non compromettano il concordato processo di riduzione dell'utilizzo del fondo Fis incorso si specifica che il numero massimo di assunzioni ex novo di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione non supererà il numero stimato ad oggi di 180 unità di cui ad oggi si specifica la distribuzione nei siti: [...].

Fondazione Telethon ETS, 5 ottobre 2022

La Fondazione, ferma quanto precisato al suddetto articolo 30 del presente accordo, si impegna a non praticare al personale che con essa collabora nell'ambito delle attività intramuraria, ricompreso nella sfera applicativa del presente accordo collettivo aziendale, forme contrattuali di lavoro parasubordinato ma, esclusivamente, contratti di lavoro subordinato.

- meccanismi di monitoraggio congiunto e verifica dell'applicazione dell'intesa, che in questi casi viene spesso qualificata come sperimentale, anche al fine di eventuali modifiche in

base all'evoluzione normativa;

Fiocchi Munizioni Spa, 27 luglio 2018

Le parti effettueranno incontri periodici semestrali, a far data dal mese di novembre 2018, o su richiesta di una delle parti, per un monitoraggio dell'andamento dei contratti a termine;

L'azienda si impegna a fornire con periodicità semestrale alla RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un prospetto aggiornato degli organici aziendali a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre al consuntivo delle assunzioni effettuate.

M4U Srl, 19 marzo 2019

Tre mesi prima della data di scadenza, le Parti si incontreranno per valutare l'ipotesi di prorogare l'Accordo, ovvero di stipulare un nuovo accordo aziendale. Le Parti concordato che durante gli incontri periodici pianificati tra l'Azienda e la R.S.U., l'Azienda illustrerà la situazione occupazionale [...].

Le Parti, in presenza di modifiche al regime attuale di regolamentazione dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si impegnano a valutare l'opportunità della rinegoziazione del contenuto del presente Accordo in funzione di un suo eventuale obbligo di adeguamento alle nuove disposizioni.

Comdata Srl, 30 luglio 2019

L'accordo oggi sottoscritto, che le Parti definiscono avere un carattere sperimentale della durata di 24 mesi, sarà oggetto di un costante monitoraggio da parte della direzione aziendale e delle oo.ss. firmatarie, con cadenza almeno trimestrale, onde poterne valutare congiuntamente l'applicazione nell'ambito dello scenario aziendale ben noto alle stesse e per valutare l'andamento del percorso qui condiviso di acquisizione di professionalità ai fini della possibile stabilizzazione del personale.

Fondazione Edmund Mach, 21 maggio 2019

Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che in caso di novità normative in materia di durata dei contratti a tempo determinato, emergenti a seguito della data di stipulazione del presente Contratto, le Parti stesse si incontreranno per valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare al Contratto o il suo scioglimento.

- altri meccanismi di consultazione/informazione delle rappresentanze sindacali rispetto alle deroghe introdotte.

Banca popolare di Bari, 2 febbraio 2012

A richiesta di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo è consentito l'accesso agli impianti di videosorveglianza ad un rappresentante delle stesse, unitariamente designato, per verificare la corretta applicazione di quanto precede.

5. Risultati dell'indagine: un primo bilancio. Nonostante siamo ormai ad oltre dieci anni dall'entrata in vigore della norma promozionale sulla contrattazione di prossimità, non è comunque agevole tracciare linee riassuntive certe della tendenza della contrattazione così qualificata. Vuoi per la ricorrente difficoltà di reperire accordi in numero sufficiente perché l'indagine possa fotografare una realtà comunque assai diffusa (vedi *supra*, § 1), vuoi per l'eterogeneità dei temi affrontati e delle diverse tecniche di redazione adottate.

Ad ogni modo non si possono trascurare alcune tracce minime comuni che si potrebbero così sintetizzare:

- le intese di prossimità sono diffusamente siglate da organizzazioni datoriali e sindacali vincolate - tramite l'apposizione della postilla del 21 settembre 2011 («*Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale*»)- all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed alle clausole di CCNL applicative del relativo punto 7, superando nei fatti l'iniziale freddezza dimostrata all'epoca dell'entrata in vigore dell'articolo 8. Ciononostante è assai raro che le parti sottoscrittrici ne richiamino l'applicazione;
- sempre più intese citano espressamente l'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 (vedi *supra*, § 2);
- nella maggior parte dei casi trattati le parti introducono più di

una deroga, nell'intento di definire gli istituti in maniera complessiva (emblematico il caso dei rapporti a termine, per cui le intese introducono molteplici deroghe alla disciplina sopravvenuta, su cui vedi *supra*, § 3.1);

- in molte intese non si rintraccia l'esplicitazione delle finalità perseguite, mentre, specularmente, laddove sono citate spesso se ne enumerano più di due, in senso cumulativo (vedi *supra*, § 3 e 3.1);
- il tenore delle intese non sempre è quindi difensivo (con il richiamo, ad esempio, alla gestione di crisi aziendali/occupazionali), ma anche espansivo (laddove si richiama la competitività e gli investimenti o la maggiore occupazione);
- come si può evincere anche dalla semplice analisi delle date di sottoscrizione e dalle materie trattate, in molteplici casi – è l'esempio della regolazione della solidarietà negli appalti o delle collaborazioni coordinate e continuative, nonché, assai più lampante, della regolazione dei rapporti a termine – si è di fronte ad intese negoziate “in risposta” a riforme legislative di difficile immediata applicazione e/o introduttive di strozzature alla flessibilità genuina già in essere, anche con possibili ripercussioni sul piano occupazionale.

INDICE ANALITICO

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

A

Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere; 12; 17; 18; 132
Addetti ai servizi alle famiglie; 245; 248
Addetti degli impianti del trasporto a fune; 16; 19; 97
Addetti su natanti esercenti la pesca marittima; 7; 10; 16; 32
Agenzia delle entrate riscossione; 18; 121
Attività aeroportuali catering aereo; 6; 16; 102
Attività aeroportuali compagnie straniere; 101
Attività minerarie; 10; 37
Autoferrotranvieri internavigatori (Mobilità TPL); 96
Autorimesse e noleggio automezzi; 7; 15; 103
Aziende artigiane del settore edilizia e affini; 12; 14; 19; 86

C

Calzature; 231
Colf e badanti (Codice CNEL H505); 245
Colf e badanti (Codice CNEL H509); 239
Colf e badanti (Codice CNEL H50M); 239
Colf e badanti (Codice CNEL

H50P); 245

Collaboratori familiari; 245
Comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane; 14; 109
Consorzi agrari; 13; 18; 27
Controllori di volo; 100
Credito cooperativo; 10; 17; 18; 19; 116

D

Dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di "assistenza" nonché il trasporto, il reinserimento ed assistenza sociale alla persona delle piccole e medie imprese e della cooperazione sociale e non ed assimilabili ai suindicati settori; 246
Dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di colf e badanti; 244
Dipendenti del settore lavoro domestico; 239
Dipendenti dell'Aias (Associazione Italiana Assistenza Spastici); 125
Dipendenti delle aziende esercenti

- attività nel settore socio sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo; 242
- Dipendenti delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socioassistenziali e delle cooperative sociosanitarie; 241
- Dipendenti delle cooperative socio-sanitarie, aziende sanitarie private, strutture residenziali, assistenziali e socio-assistenziali; 241
- Dipendenti delle imprese sociali e degli enti del terzo settore; 243
- Dipendenti delle rsa e delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie; 241
- Dipendenti e soci delle cooperative e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; 242
- Dipendenti e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio sanitario, assistenziale, educativo e inserimento lavorativo; 242
- Dipendenti e soci delle cooperative sociali esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; 242
- Dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti di enti, imprese e cooperative sociali del terzo settore, sport e altri enti senza scopo di lucro; 246
- Domestici-colf-badanti conviventi e non conviventi; 239
- E**
- Elettrici; 11; 12; 13; 16; 18; 19; 69
- Energia e petrolio; 10; 19; 64
- F**
- Farmacie speciali; 10; 13; 16; 18; 91
- G**
- Gas e acqua; 10; 16; 18; 19; 74
- Generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva; 14; 107
- Generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva artigiani; 116
- I**
- Impianti e attività sportive; 13; 16; 129
- Imprese di assicurazione; 12; 13; 119
- Imprese edili e affini e cooperative; 83
- Imprese radiotelevisive private multimediali; 10; 13; 113
- Industria chimica-farmaceutica; 8; 10; 17; 19; 59
- Industria del cemento, calce, gesso e malte; 15; 16; 17; 18; 19; 46
- Industria metalmeccanica; 193; 197; 224; 228
- Istituti per il sostentamento del clero; 135
- Istituti socio-sanitari-assistenziali-educativi; 241
- L**
- Lapidei industria; 7; 15; 16; 67

Laterizi e manufatti cementizi; 10;
13; 15; 56
Lavoratori dipendenti domestici
colf e badanti; 239
Lavoratori domestici; 245
Lavoratrici e lavoratori delle coo-
perative del settore socio-sani-
tario, assistenziale-educativo e
di inserimento lavorativo; 241
Lavoratrici e lavoratori delle coo-
perative del settore socio-sani-
tario, umanitario, assistenziale-
educativo e di inserimento la-
vorativo; 241
Lavoratrici e lavoratori delle coo-
perative, consorzi e società
consortili del settore servizi alla
persona; 242
Lavoro domestico (Codice CNEL
H501); 239
Lavoro domestico (Codice CNEL
H50N); 245
Lavoro domestico (Codice CNEL
H50Q); 239
Lavoro domestico (Codice CNEL
H50W); 244
Legno e lapidei artigiani; 12; 19; 49
Legno industria; 190
Logistica e trasporti; 226

M

Mobilità/AF; 10; 14; 94

N

Noleggio autobus con condu-
cente; 9; 99

O

Operai agricoli e florovivaisti; 7;
18; 29

P

Panificazione e affini; 10; 18; 89
Personale dipendente dai settori
socio-assistenziale, socio-sani-
tario ed educativo (Uneba); 240
Personale dipendente dalle realtà
del settore assistenziale sociale,
socio-sanitario, educativo; 241
Personale dipendente dalle realtà
del settore socio-sanitario-assi-
stenziale-educativo; 243
Personale dipendente del settore
assistenziale, socio-sanitario e
delle cure post-intensive (Co-
dice CNEL T09M); 18; 19; 126;
240
Personale dipendente del settore
assistenziale, socio-sanitario e
delle cure post-intensive (Co-
dice CNEL T112); 241
Personale dipendente del settore
domestico (Codice CNEL
H50J); 244
Personale dipendente del settore
domestico (Codice CNEL
H50K); 245
Personale dipendente del settore
domestico (Codice CNEL
H50L); 245
Personale dipendente del settore
domestico (Codice CNEL
H50V); 244
Personale dipendente non medico
da strutture sanitarie, socio-sa-
nitarie e cooperative socio sani-
tarie ed assistenziali private
(Codice CNEL T09B); 245
Personale dipendente non medico
da strutture sanitarie, sociosani-
tarie e cooperative socio sani-
tarie ed assistenziali private

(Codice CNEL T09C); 246
 Personale dipendente non medico da strutture sanitarie, socio-sanitarie e cooperative socio sanitarie ed educative private; 243
 Personale dipendente, quadri, dirigenti e ricercatori, delle aziende e delle organizzazioni operanti nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali nel settore pubblico e privato, sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza; 242
 Personale non dirigente Anas; 88
 Personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca; 14; 17; 35
 PMI moda chimica ceramica decorazione piastrelle in terzo fuoco; 14; 41
 Pulizie artigiani; 12; 13; 122

R

Rapporti di lavoro domestico; 239
 Rapporti di lavoro domestico per il personale dipendente esercente l'attività di assistenza domiciliare non medica alla persona anche presso case di cura e strutture affini; 245
 Rapporti di lavoro subordinato posti in essere nel settore No Profit da imprese sociali, cooperative, associazioni,

Fondazioni, ONG e Organizzazioni operanti nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo; 243
 Rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50G); 240
 Rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50S); 239; 245; 248
 Rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50I); 239
 Rapporto di lavoro domestico (Codice CNEL H50X); 239
 Rapporto di lavoro domestico colf e badanti; 239
 Rapporto di lavoro domestico, badanti e colf del terziario; 239
 Rapporto di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa, subordinato e alla pari in ambito al settore di ausilio familiare; 244; 248; 250

S

Scuola non statale Aninsei; 19; 124
 Servizi ambientali; 6; 7; 16; 17; 80
 Servizi pubblici alla cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero; 12; 17; 19; 130
 Soci e lavoratori dipendenti delle organizzazioni esercenti attività nel settore colf e badanti; 240
 Soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; 242

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

2

2i ReteGas; 188; 201

3

3g (accordo ex art. 8); 254

A

A2A; 178

AAMPS (accordo ex art. 8); 278

ABB; 176; 179

Adecco (accordo ex art. 8); 254

Aep Ticketing solutions; 179

Agos Ducato; 162; 180

Air Cargo; 166

Air Liquide; 166; 168; 176

Alcar Industrie (accordo ex art. 8);
254; 272; 273; 274; 275

Alfa Acciai; 172

Alfasigma; 181

Almaviva; 162; 211

Amazon; 198; 226

Anasfim; 262

Anasfim (accordo ex art. 8); 252;
263; 283

Asonext; 172

Astea; 172

Astri; 103

Athena; 183

Axxembla (accordo ex art. 8); 254

B

Baltur; 165

Banca di Credito Popolare; 172

Banca Ifis; 206

Banca popolare di Bari (accordo
ex art. 8); 256; 259; 260; 285

Banca Popolare di Puglia e Basili-
cata; 176; 201; 220

Banca popolare di Sondrio; 188

Bat; 186; 188

BHC Manufacturing (accordo ex
art. 8); 268

Biesse (accordo ex art. 8); 254

Bnl; 172

Bonferraro; 183

Bonfiglioli; 163; 165; 175; 181;
182; 188

Borsa Lavoro Edile Nazionale; 86

Bper; 186

Brist Axle; 178

Burgo; 194

Buzzi; 183

Byblos; 114

C

Carel; 162; 166; 175; 176; 177; 181;
188; 192

Carraro; 182; 189

Clean System; 262

Clean System (accordo ex art. 8);
262; 269

Comdata; 276

Comdata (accordo ex art. 8); 254;
277; 284

Concreto; 46

Coop Alleanza 3.0; 162; 163; 166;
176; 177; 182; 199; 216

Covisian (accordo ex art. 8); 256;
278; 283
Crédit Agricole; 172; 176
Cromodora Wheels; 181

D

Delicatesse; 164; 171; 173
DHL Express; 172; 184
Din Oil; 182; 185

E

Enaip Trentino (accordo ex art. 8);
275; 276
Enaip Veneto (accordo ex art. 8);
260; 261; 268
Enel; 189; 213
Eni; 185
Ericsson Telecomunicazioni (ac-
cordo ex art. 8); 264; 265; 270
Esmach; 164
Eurofer; 89

F

FAR; 164; 175; 181; 212
Fater (accordo ex art. 8); 257; 262;
263; 264; 268; 269
Favini (accordo ex art. 8); 275
Fedrigoni; 182
Fenice; 171; 172
Ferretti; 166; 177; 190; 203
Ferrovie dello Stato; 172
Fincantieri; 163; 178; 181; 183;
185; 196; 197; 217; 219; 223
Fiocchi Munizioni (accordo ex art.
8); 269; 280; 284
Flos; 163; 164; 173
Fondazione Arena di Verona; 162
Fondazione Bruno Kessler; 276
Fondazione Bruno Kessler (ac-
cordo ex art. 8); 254; 257

Fondazione Edmund Mach (ac-
cordo ex art. 8); 254; 283; 284
Fondazione Telethon ETS (ac-
cordo ex art. 8); 265; 266; 279;
283
FPT Industrial (accordo ex art. 8);
269; 275
Franke; 183
Fulgis (accordo ex art. 8); 254; 282

G

Garpe; 164
GDM Margherita (accordo ex art.
8); 274
Gelco (accordo ex art. 8); 273
Genertel (accordo ex art. 8); 268
Geox; 172
Giacomini; 180; 183
Giovanni Rana; 166
Giuntoli EDO (accordo ex art. 8);
254
Gnutti Carlo; 172
Golden Lady Company (accordo
ex art. 8); 261; 262; 270
Gorillas; 183
GPA; 164
Gruppo Italiano Vini; 162; 176;
187; 188; 189
GSE; 162
GSK Vaccines Siena (accordo ex
art. 8); 281
GT; 164
Gucci; 167; 173; 175; 176; 178;
179; 180; 184

H

Heinz Italia; 164
Hera; 165; 172; 186; 193; 222
Hitachi; 166; 180; 186; 192; 207
HSD (accordo ex art. 8); 254
Hub Innovazione Trentino –

Fondazione (accordo ex art. 8);
276; 277

I

Ilva (accordo ex art. 8); 254; 260
InfoCert; 261
InfoCert (accordo ex art. 8); 256;
261; 267; 268
Intesa Sanpaolo; 175; 176; 180;
181
Iren; 184
Iseo Serrature; 162; 184; 185; 217
Isopan; 183
Italfarmaco (accordo ex art. 8);
273; 278
Italian Cable Company (accordo
ex art. 8); 270; 279
Italiana Petroli; 183
Italo NTV; 170
IZPS; 171

J

Jungheinrich; 162; 172

L

Lamiflex (accordo ex art. 8); 275;
276
Lasim (accordo ex art. 8); 268; 273
Lavazza; 177; 181
Lincoln Electric; 162
Linde; 208
Liquigas; 168
Luxottica; 184

M

M4U (accordo ex art. 8); 273; 274;
276; 284
Maglificio Miles; 172; 179; 183
Manpower (accordo ex art. 8); 254

Mapei (accordo ex art. 8); 281
Marcolin; 166; 178; 180; 183; 185
Mastrotto; 162; 166; 171; 176; 183;
209; 213
Menarini; 162
Metelli; 164; 173; 180
Michelin; 168; 182; 188
Montirone; 170; 189
Motori sommersi riavvolgibili; 178
Mymenu; 167; 183; 263
Mymenu (accordo ex art. 8); 255

N

Nestlé; 168; 184; 204; 221
NHT; 184
Numero Blu Servizi (accordo ex
art. 8); 254
Nuova SMI (accordo ex art. 8);
257

O

One-os; 176

P

Pastificio Rana; 181; 196
Pixartprinting; 166; 184
Plasmon; 180; 182; 188; 189
Prénatal; 167; 171; 172; 177; 183
Prevaer; 102

R

Randstad (accordo ex art. 8); 254
Reale Mutua Assicurazioni; 167;
176; 178; 179; 181; 187

S

Sacmi; 187
Salvagnini; 166
Santander Consumer Bank; 210

Saviola; 166; 185; 186; 189
Sicor; 168
Sielte; 176
Sisal; 162; 178; 179
Sky Italia; 175; 176
Snaitech; 167; 181
Sogin; 170; 171
Sose; 264; 270
Sose (accordo ex art. 8); 258; 265;
268; 271
Stiga; 198; 227

T

Takeaway.com Express Italy (ac-
cordo ex art. 8); 254; 255; 263;
270; 282
Tecnica Group; 185; 230
Terna; 163; 187; 189; 212; 229
Terzani; 162; 166
Thelios; 162; 166; 175; 178; 180;
181; 184; 185
Toyota; 166; 185; 188; 207; 230
Trelleborg; 225
Trelleborg Wheel Systems Italia
(accordo ex art. 8); 265

U

Unione commercio, turismo, ser-
vizi Alto Adige – provincia di
Bolzano (accordo ex art. 8);
252; 256

V

Valentino; 175; 179
Vera; 166; 191; 204; 221
Verallia; 172; 177; 181
Veritas; 172; 180; 184
Viet Italia (accordo ex art. 8); 254
Vinavil (accordo ex art. 8); 280;
281; 283
Vishay Semiconductor Italiana;
181

W

Willis Italia; 166

Z

Zepa; 184
Zucchetti Rubinetteria; 171

TEMI E PROBLEMI

A

Accordo di solidarietà; 270
Accordo interconfederale 28 giugno 2011; 252; 257; 285
Agrifondo; 33
Altea; 46; 56; 68
Ambiente di lavoro; 196; 201; 218
Ambiente, salute e sicurezza; 182
Appalto; 190
Apprendistato; 13; 212; 213; 215
Apprendistato di alta formazione e ricerca; 14
Apprendistato di primo livello; 213; 215; 216
Apprendistato di terzo livello; 213
Apprendistato professionalizzante; 14; 213; 215; 216
Articolo 4 dello Statuto dei lavoratori; 210
Asilo nido aziendale; 181; 219; 223; 224
Assemblee sindacali; 191
Assistenza sanitaria integrativa; 17; 178
Attraction; 219

B

Banca del tempo solidale; 220
Banca ore; 18; 167; 211
Banca ore solidale; 162; 176; 179; 221
Bike sharing; 178
Bilancio di sostenibilità; 197
Bilateralità; 19; 161; 162; 163; 165;

182; 203; 212

Buoni carburante; 7; 181; 228
Buoni pasto; 178; 203; 220; 221
Buoni spesa; 7

C

Caregiver; 175; 176
Carenza contrattuale; 6
Casse edili; 85
Causali; 12
Certificazione delle competenze; 186; 189
Certificazione ISO; 182
Ciclo continuo; 207
Clausole elastiche; 200
Codeterminazione; 161; 162
Codici Ateco; 4
Comitato aziendale europeo; 195
Commissione bilaterale; 192
Commissione paritetica; 160; 186; 189; 191; 193; 194; 197; 216; 217
Competenze; 159; 186; 193; 212; 213; 217
Competenze digitali; 205
Competenze trasversali; 216
Concertazione; 188
Conciliazione vita-lavoro; 159; 163; 166; 174; 175; 177; 190; 202; 209; 210; 218; 221; 222; 223; 224
Congedo; 18; 221
Congedo parentale; 176; 180; 222
Consultazione; 194
Contrattazione aziendale; 10

Contrattazione di secondo livello;
9; 10; 251
 Contratti a orario ridotto, modu-
lato o flessibile; 262; 268
 Contratti di lavoro a tempo inde-
terminato; 203; 228
 Contratto di lavoro a tempo deter-
minato; 11; 13; 197; 198; 199;
221
 Contratto di prossimità; 199
 Controllo a distanza; 201; 211
 Conversione dei rapporti di la-
voro; 260; 268
 Conversione del premio di risul-
tato; 181
 Co-working; 209
 Credito welfare; 7; 177
 Crisi aziendali ed occupazionali;
270

D

Decreto famiglia; 106
 Decreto interministeriale 15 otto-
bre 2015; 214
 Decreto legislativo n. 81/2008;
202
 Decreto legislativo n. 81/2015;
214; 215
 Decreto sostegni-bis; 12
 Decreto trasparenza; 15
 Decreto-legge 19 maggio 2020, n.
34; 217
 Deroga; 252; 286
 Digitalizzazione; 217; 218
 Direzione risorse umane; 213
 Diritti sindacali; 205
 Diritto alla disconnessione; 202;
205; 209
 Diritto di precedenza; 13; 198
 Dispositivi di protezione indivi-
duale; 183

Diversity; 180; 190; 218; 223

E

Eban; 30
 Ebins; 125
 Ebipan; 91
 Ebitda; 170; 229
 Ebna; 42; 122; 135
 Elemento distinto della retribu-
zione (EDR); 8
 Elemento perequativo; 9
 Esternalizzazioni; 203

F

Faschim; 60
 Fasda; 80
 Ferie; 18; 220; 222
 Filcoop sanitario; 36
 Flessibilità oraria; 18; 19; 160; 166;
176; 198; 206; 210
 Flessibilità organizzativa; 176
 Fon.Te; 126
 Fonchim; 60
 Fondi interprofessionali; 19; 187
 Fondi sanitari contrattuali; 16
 Fondo Est; 126
 Fondo nuove competenze; 217
 Fonsap; 91
 Fopen; 229
 For.Te; 126
 Formazione; 18; 19; 159; 160; 163;
183; 186; 187; 188; 189; 191;
192; 193; 195; 196; 203; 204;
205; 212; 214; 216; 218
 Formedil; 86; 87
 Fringe benefit; 6
 Fsba; 122; 135

G

GDPR (regolamento europeo n.

679/2016); 210
Genitorialità; 18

I

Impianti audiovisivi e nuove tecnologie; 260
Incentivi fiscali; 7
Inclusion; 180
Indennità; 185; 200; 207; 220; 227
Indennità di trasferta; 226
Indennità di turno; 211
Industria 4.0; 190
Informazione e consultazione; 160; 161; 165; 183; 194
Infortunio sul lavoro; 171
Innovazione; 170
Inquadramento; 13; 190; 194; 197; 212; 214
Investimenti ed all'avvio di nuove attività; 270; 271
Ipca; 8

L

Lavoro a tempo parziale; 197; 223; 232; 263
Lavoro agile; 10; 159; 160; 162; 163; 167; 168; 169; 176; 188; 201; 202; 204; 208; 209; 222; 223
Lavoro di cura; 235; 236; 238
Lavoro domestico; 236; 238; 248
Lavoro intermittente; 262
Lavoro notturno; 18
Lavoro stagionale; 12; 197; 199
Lavoro straordinario; 14; 166; 199; 204; 211
Lavoro su turni; 160; 166
Lavoro subordinato a termine; 259; 271
Lavoro temporaneo; 199
Licenziamento; 214

M

Malattia; 14
Mansioni; 264
Maternità; 18; 219
Minimi tabellari; 7
Modalità di assunzione; 261; 267

O

Orario di lavoro; 14; 160; 163; 165; 168; 176; 190; 191; 199; 204; 205; 207; 208; 209; 211; 263
Orario plurisettimanale; 166
Organizzazione del lavoro; 159; 165; 191; 195; 196; 201; 202; 203
Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative; 253

P

Pari opportunità; 163; 179; 191
Partecipazione; 160; 170; 187; 188; 193; 196; 219
Partecipazione diretta; 161; 164
Part-time; 177; 179; 180; 198; 199; 206
Part-time orizzontale; 226
Part-time verticale; 198; 226; 227
Paternità; 18
Periodo di comperto; 14; 224
Periodo di prova; 13
Permesso retribuito; 18; 166; 207; 211; 220; 222; 224
Permesso sindacale; 190; 195
Piano formativo; 187; 188; 215; 216; 217
Politiche attive; 159; 216
Politiche di genere; 162; 223
Premio di risultato; 159; 160; 162; 163; 165; 169; 171; 173; 183;

189; 222; 224; 225; 227; 229;
230; 231; 232
Previambiente; 80; 92
Previdenza complementare; 16;
172; 177; 178
Professionalità; 159; 186; 191; 193;
196; 203; 212; 216; 225
Protocollo nazionale sul lavoro in
modalità agile 7 dicembre 2021;
10; 203

Q

Quadrifor; 126
Qualificazione; 186; 217
Quas; 126

R

Rappresentante dei lavoratori per
la salute e sicurezza (RLS); 182;
192; 203
Rappresentante dei lavoratori per
la salute, sicurezza e ambiente
(RLSA); 193
Rappresentanze sindacali; 13; 253
Reperibilità; 14; 166; 211
Retention; 219
Ricollocazione occupazionale; 186
Rider; 263
Riposi compensativi; 166
Riqualificazione; 186; 218

S

Safety; 215
Salario minimo legale; 5
Salute e sicurezza sul lavoro; 159;
160; 162; 163; 164; 171; 183;
190; 201; 202; 203; 205; 215
Salute Sempre; 114
Scostamenti inflattivi; 7

Smart working; 183; 208
Solidarietà negli appalti; 260
Somministrazione di lavoro; 199;
254; 259; 271
Sostenibilità ambientale; 160; 170;
201; 218
Spirale inflazionistica; 6
Stage; 189
Superminimo; 228; 230

T

TFR; 220; 221; 222; 227
Ticket restaurant; 226
Tirocinio; 189; 214
Tirocinio extracurricolare; 14
Transizione ecologica; 159; 184;
185; 217
Trattamento dei dati personali dei
lavoratori; 162; 211
Trattamento economico complessi-
sivo (TEC); 8
Trattamento economico minimo
(TEM); 8
Turno notturno; 227

U

Una tantum; 6

V

Violenza di genere; 179; 224

W

Welfare; 6; 163; 175; 190; 218; 220;
221; 228; 229; 231; 232
Welfare aziendale; 10; 16; 159;
160; 165; 171; 173; 174; 180;
197; 203; 218; 223
Welfare contrattuale; 8; 16

Welfare occupazionale; 160; 173;
174

Welfare organizzativo; 176

progettiamo
insieme
un nuovo modo di
FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 presso il Centro Studi "Marco Biagi" della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha promosso:

- **4** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena, Siena (sede di Arezzo)

- **306** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha promosso:

- **126** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **82** assegni di ricerca annuali

- **36** borse private per corsi di alta formazione

- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it.

I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a tiraboschi@unimore.it
Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT



www.adapt.it
@adaptland

www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciare

salus.adapt.it
@ADAPT_EOSH



englishbulletin.adapt.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@AdaptHigherEd



www.adapt.it
@ADAPT_placement

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adapt.it
@ADAPT_Press

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare nel mese di maggio 2023
presso Ancora – Milano