

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.

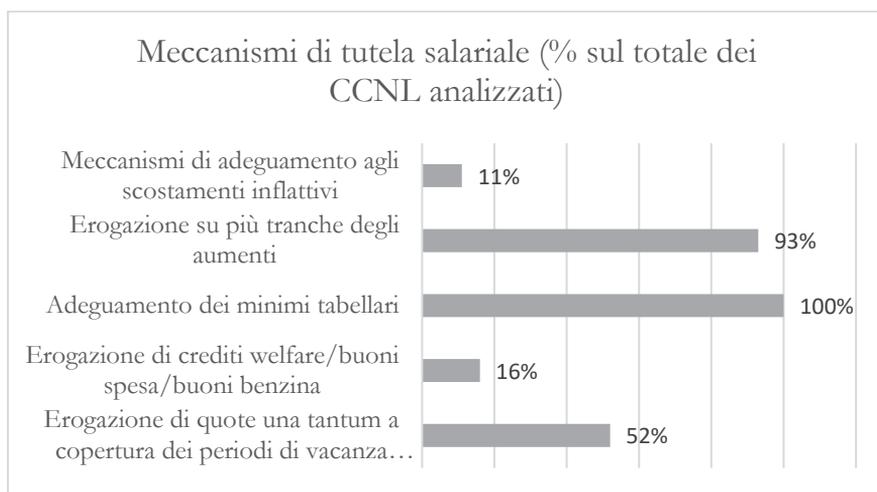
Una seconda opzione negoziale, volta a contemperare l’esigenza dei lavoratori di ottenere nuove garanzie sul piano economico e quella delle imprese di ripartire nel tempo l’aumento del costo del lavoro, consiste nell’**erogazione su più tranche degli aumenti dei minimi** contrattuali. Sotto questo aspetto, 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 Ipcsa 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,

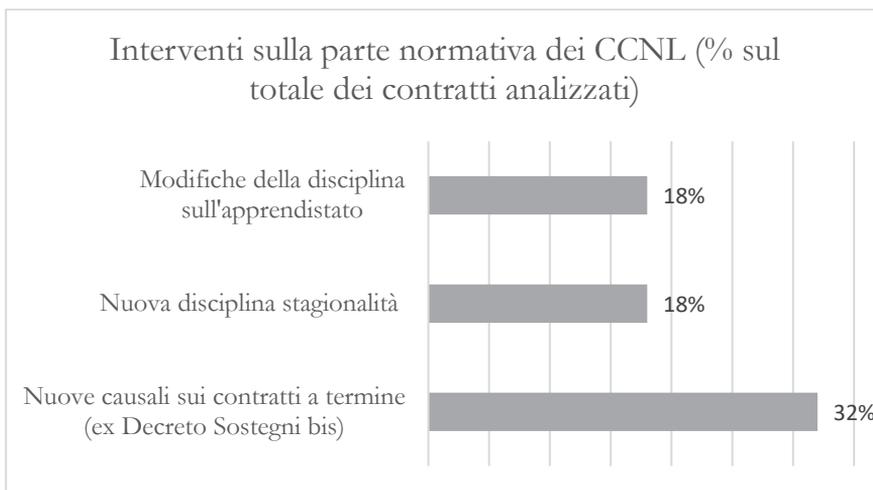
in cui sono state ridefinite le categorie di corrispondenza alle qualificazioni ed è stato disciplinato in maniera organica l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Occorre poi segnalare, per i profili di raccordo con un altro istituto attualmente previsto a livello normativo, la peculiare disciplina 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.

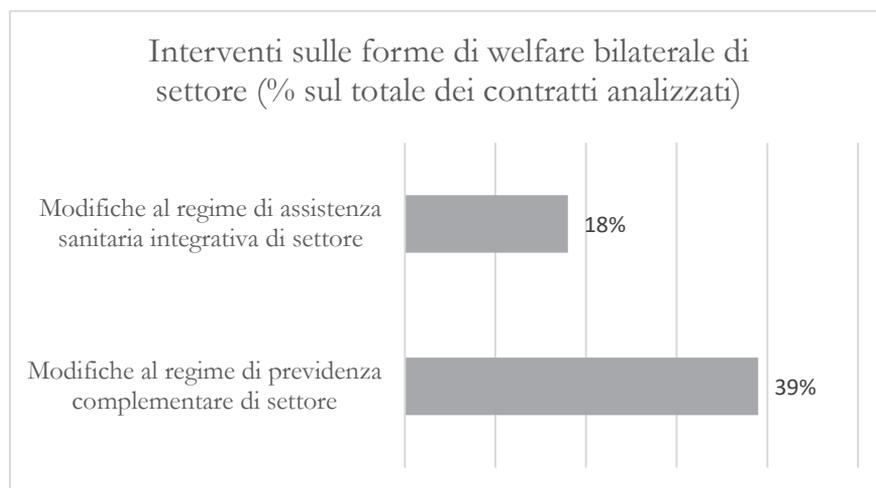
Infine, in determinati casi, si osserva come la contrattazione nazionale sia dovuta intervenire per fornire **linee guida** e **indirizzi** alle aziende su alcune **incertezze interpretative** relative a specifici **provvedimenti normativi**. Di particolare interesse, sotto questo aspetto, è la disciplina 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, Fisascat-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, Fisascat-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 forfetario, 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 miglioramento 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 convergono 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 indicando 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 comporta 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, Asso-gas (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 sottoforma 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 parametrare 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.