

Capitolo II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella 3 – Temi trattati negli accordi analizzati

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<p>sostenibilità ambientale è spesso trattata in correlazione a quella della salute e sicurezza sul lavoro, acquisendo però meno dignità propria</p> <p><i>CCNL sul lavoro di cura</i></p> <p>- emerge una categoria professionale (assistenti familiari/operatori di aiuto/badanti) che non trova riscontro in una specifica categoria contrattuale, ma è intercettata da una pluralità di attori sindacali e “dispersa” in una molteplicità di sistemi contrattuali</p>	<p>professionale (12,4%)</p> <p>- orario (12%)</p> <p>Impiego marginale di:</p> <p>- clausole elastiche nel part-time;</p> <p>- deroghe ai CCNL</p> <p>- licenziamenti individuali</p> <p>- sostenibilità e risparmio energetico</p> <p>- partecipazione economica e finanziaria</p> <p>- team-working</p>		
--	--	--	--