

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

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

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

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

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



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2022)

IX RAPPORTO ADAPT

€ 100,00



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

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

ISBN 979-12-80922-16-8

Copyright © ADAPT University Press, 2023

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



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

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

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

INDICE

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

Parte I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Capitolo I

La contrattazione nazionale di categoria: i rinnovi del 2022

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

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

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

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

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

Capitolo II

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

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

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

La contrattazione aziendale nel 2022

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

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

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

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

Parte III

APPROFONDIMENTI TEMATICI

Capitolo I

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

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

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

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

Indice analitico

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

NOTA METODOLOGICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

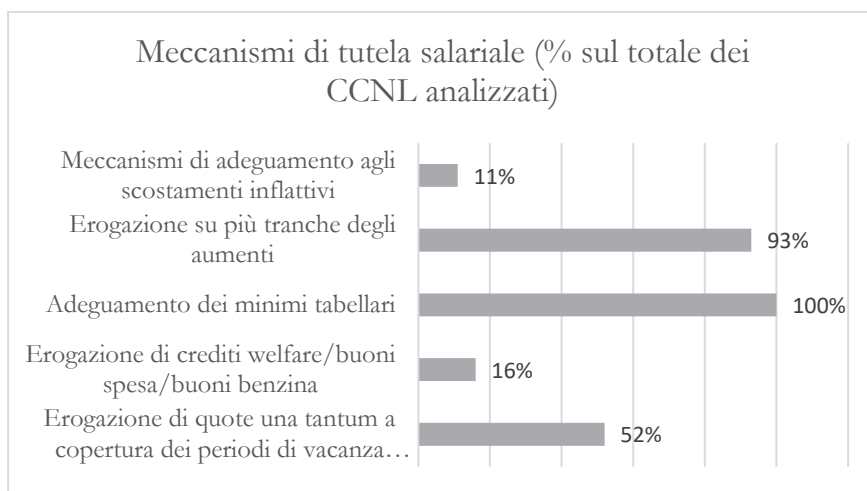
Una seconda opzione negoziale, volta a contemperare l’esigenza dei lavoratori di ottenere nuove garanzie sul piano economico e quella delle imprese di ripartire nel tempo l’aumento del costo del lavoro, consiste nell’**erogazione su più tranche degli aumenti dei minimi** contrattuali. Sotto questo aspetto,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