

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
ANCE
ANCL Nazionale
ANCL Veneto
Aninsei
ANPIT
ASSIV
Assoimprenditori
Alto Adige
Assolavoro
Assologistica
Assolombarda
ASSOSOMM
Brembo
Cisl
CNA NAZIONALE
COESIA
Confartigianato
Confcommercio
Confcooperative
Confetra
Confindustria
Bergamo
Confindustria
Cuneo
Confindustria
Veneto Est
Confprofessioni
Cremonini

Danone Company
Day Ristoservice
Edenred Italia
Edison Spa
Elettra Sincroton
Trieste
Enel
Esselunga
Farminindustria
Federalberghi
Federdistribuzione
FederlegnoArredo
Federmeccanica
Femca-Cisl
Fiege
Fim-Cisl
Fincantieri
Fipe
Fisascat
Fondazione Fai-Cisl
Gi Group
Ifoa
IHI Charging
Systems
International
Inail
LavoroPiù
Legacoop
nazionale
Manageritalia

Manpower
Marchesini Group
MARELLI
MCL
Mercer Italia
MSC Società di
partecipazione tra
lavoratori S.p.A.
Nexi Payments
Nuovo Pignone
OPENJOBMETIS S.P.A
Randstad Italia
Scuola Centrale
Formazione
SNFIA
Synergie Italia
UGL
UILTEC
Umana
Unindustria Reggio
Emilia
UNIPOLSAI
Unione Industriale
Biellesse
World Employment
Confederation

€ 100,00



ADAPT
UNIVERSITY PRESS

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2023) - X RAPPORTO ADAPT

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA IN ITALIA
(2023)**

X RAPPORTO ADAPT

ADAPT
UNIVERSITY PRESS

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 979-12-80922-35-9

Copyright © ADAPT University Press, 2024

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



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

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

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

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA IN ITALIA
(2023)**

X RAPPORTO ADAPT

Per uno studio della contrattazione collettiva

Direttore scientifico della collana

Michele Tiraboschi

Direttore ADAPT University Press

Giorgia Martini

Comitato consultivo

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi

Gruppo di ricerca

Francesco Alifano, Chiara Altilio, Ilaria Armaroli,
Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto,
Giovanni Pigliararmi, Stefania Negri, Diletta Porcheddu,
Sara Prosdocimi, Michele Tiraboschi

Coordinamento redazionale

Laura Magni

Volumi della Collana

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

La contrattazione collettiva in Italia (2015), II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016

La contrattazione collettiva in Italia (2016), III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017

La contrattazione collettiva in Italia (2017), IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018

La contrattazione collettiva in Italia (2018), V Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2019

La contrattazione collettiva in Italia (2019), VI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2020

La contrattazione collettiva in Italia (2020), VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021

Per uno studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro. La geografia dei settori produttivi e delle attività economiche nel prisma dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliarini, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

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

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

Introduzione allo studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,

Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

La contrattazione collettiva in Italia (2023). *X Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2023

INDICE

<i>Executive summary</i>	XV
--------------------------------	----

<i>Nota metodologica</i>	XXXV
--------------------------------	------

Parte I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA

Capitolo I

La contrattazione nazionale di categoria: i rinnovi del 2023

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME	4
1. Una ipotesi ricostruttiva	4
2. Principali risultanze della ricerca	5
2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2023	6
2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato	10
2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva	13
2.4. Le misure di welfare.....	18
(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE	28
3. Settore A: agricoltura, silvicoltura e pesca	28
3.1. CCNL Dirigenti consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (2 marzo 2023).....	28
3.2. CCNL Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (23 maggio 2023)	28
3.3. CCNL Allevatori, consorzi ed enti zootecnici (14 novembre 2023).....	31
3.4. CCNL Consorzi agrari (12 dicembre 2023)	32

4. Settore C: attività manifatturiere	34
4.1. CCNL Gomma plastica (26 gennaio 2023)	34
4.2. CCNL Vetro, lampade e display (10 febbraio 2023).....	36
4.3. CCSL Stellantis (8 marzo 2023)	39
4.4. CCSL Dirigenti Stellantis (28 aprile 2023).....	45
4.5. CCNL Occhiali (28 aprile 2023)	46
4.6. CCNL Penne spazzole e pennelli (3 maggio 2023).....	50
4.7. CCNL Pelli e ombrelli (26 maggio 2023)	52
4.8. CCNL Coibentazioni termiche acustiche (29 maggio 2023).....	55
4.9. CCNL Legno (20 giugno 2023).....	57
4.10. CCNL PMI Legno (15 novembre 2023).....	58
4.11. CCNL Industria chimica imprese minori (5 dicembre 2023).....	59
5. Settore G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	61
5.1. CCNL Fiori recisi (30 marzo 2023).....	61
5.2. CCNL Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (12 aprile 2023)	63
5.3. CCNL Distribuzione recapito servizi postali (14 novembre 2023).....	64
6. Settore H: trasporto e magazzinaggio.....	67
6.1. CCNL Piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale (1° marzo 2023).....	67
6.2. CCNL Dirigenti aziende di autotrasporto e spedizione merci (18 maggio 2023)	71
6.3. CCNL Dirigenti imprese di logistica (31 maggio 2023)	72
6.4. CCNL Ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani (31 maggio 2023).....	73
6.5. CCNL Autostrade e trafori (18 luglio 2023)	75
6.6. CCNL Trasporto aereo (sez. Handling) (25 ottobre 2023).....	78

6.7. CCNL Dirigenti agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi (27 ottobre 2023)	80
6.8. CCNL Esercenti servizi postali in appalto (21 dicembre 2023).....	81
7. Settore I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	82
7.1. CCNL Dirigenti aziende industria alberghiera (12 settembre 2023)	82
7.2. CCNL Dirigenti aziende alberghiere (28 novembre 2023)	83
8. Settore J: servizi di informazione e comunicazione	84
8.1. CCNL Doppiatori (6 dicembre 2023)	84
8.2. CCNL Grafici editori (19 dicembre 2023)	85
8.3. CCNL Attori di cinema e TV (20 dicembre 2023).....	88
9. Settore K: attività finanziarie e assicurative	91
9.1. CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali (23 novembre 2023).....	91
9.2. CCNL Dirigenti credito cooperativo (30 novembre 2023).....	94
10. Settore M: attività professionali, scientifiche e tecniche	96
10.1. CCNL Fotolaboratori conto terzi (31 maggio 2023)	96
11. Settore N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	98
11.1. CCNL Personale Issim (8 febbraio 2023)	98
11.2. CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza (30 maggio 2023).....	99
12. Settore O: amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria	100
12.1. CCNL Enti di previdenza privatizzati e privati (22 febbraio 2023)	100
12.2. CCNL Dirigenti enti di previdenza privatizzati e privati (22 febbraio 2023)	100
12.3. CCNL Siae (4 dicembre 2023).....	101
13. Settore P: istruzione	103

13.1. CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism (1° marzo 2023)	103
13.2. CCNL Formazione professionale (5 dicembre 2023)	106
14. Settore R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	108
14.1. CCNL Fondazioni lirico-sinfoniche (30 novembre 2023)	108
15. Settore S: altre attività di servizi	109
15.1. CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate (7 febbraio 2023)	109
15.2. CCNL Lavanderie industriali (28 marzo 2023)	111

Parte II **LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Capitolo I **La contrattazione aziendale nel 2023**

(A) VALUTAZIONE DI INSIEME	118
1. Il campione analizzato	118
2. Modalità di indagine	121
3. Linee di tendenza	122
3.1. Relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori	122
3.2. Organizzazione e orario di lavoro	126
3.3. Lavoro agile	130
3.4. Salario di produttività	134
3.5. Welfare, conciliazione e tutela della diversità	139
3.6. Salute, sicurezza, ambiente	149
3.7. Formazione	153
(B) CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE	157
4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo	157
4.1. Accordo Metro (25 marzo 2023)	158

4.2.	Accordo GD (30 maggio 2023)	158
4.3.	Accordo Heineken (14 giugno 2023)	159
4.4.	Accordo Campari (19 luglio 2023).....	160
4.5.	Accordo Ferrarelle (1° agosto 2023)	160
4.6.	Accordo Conserve Italia (4 ottobre 2023)	161
4.7.	Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)	162
5.	Tipologie contrattuali.....	162
5.1.	Accordo Metro (27 marzo 2023)	162
5.2.	Accordo Itx (8 marzo 2023)	164
5.3.	Accordo Electrolux (stabilimento di Solaro) (21 marzo 2023).....	165
5.4.	Accordo Luxottica (30 novembre 2023).....	165
6.	Organizzazione del lavoro.....	166
6.1.	Accordo Peroni (9 maggio 2023)	166
6.2.	Accordo Fondazione Bruno Kessler (14 giugno 2023).....	167
6.3.	Accordo Fastweb (26 luglio 2023)	168
6.4.	Accordo Edison (12 ottobre 2023).....	168
6.5.	Accordo Luxottica (30 novembre 2023).....	169
6.6.	Accordo Abb (4 dicembre 2023)	169
7.	Salute e sicurezza	171
7.1.	Accordo Aon (31 marzo 2023)	171
7.2.	Accordo Bofrost-Overtel (12 maggio 2023)	172
7.3.	Accordo Parmalat (13 luglio 2023)	173
7.4.	Accordo Barilla (18 luglio 2023)	173
8.	Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale	174
8.1.	Accordo Wind & Solar Italy (gruppo Erg) (20 aprile 2023).....	175
8.2.	Accordo Coca-Cola (7 luglio 2023)	176
8.3.	Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)	176
8.4.	Accordo Sanlorenzo (26 ottobre 2023).....	177
8.5.	Accordo Brembo (13 novembre 2023)	178
8.6.	Accordo Bper Banca (23 dicembre 2023).....	178

8.7. Accordo Automobili Lamborghini (18 dicembre 2023)....	179
9. Welfare e misure di conciliazione.....	179
9.1. Accordo Comifar Distribuzione (9 marzo 2023)	180
9.2. Accordo Spindox (29 marzo 2023).....	180
9.3. Accordo Lottomatica (26 aprile 2023)	182
9.4. Accordo Fondazione Enaip Lombardia (17 luglio 2023)..	183
9.5. Accordo H&M (19 luglio 2023)	185
9.6. Accordo Ing Bank (succursale di Milano) (27 luglio 2023)	186
9.7. Accordo Conserve Italia (4 ottobre 2023)	187
9.8. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)	188
10. Trattamenti retributivi e salario di produttività.....	189
10.1. Accordo Cassa di Ravenna (31 marzo 2023)	189
10.2. Accordo Sanlorenzo (26 ottobre 2023).....	190
10.3. Accordo Lte Toyota (26 aprile 2023)	191
10.4. Accordo Coca-Cola (7 luglio 2023)	192
10.5. Accordo Campari (19 luglio 2023).....	192
10.6. Accordo Ferrarelle (1° agosto 2023)	193
10.7. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)	194

Capitolo II

La contrattazione aziendale in Provincia di Vicenza: il settore metalmeccanico

(A) PREMESSA METODOLOGICA E PRINCIPALI RISULTANZE	195
1. Introduzione.....	195
2. Nota metodologica.....	200
3. Risultati della ricerca	201
4. Prospettive: il legame tra contrattazione aziendale e territorio..	203
(B) FOCUS TEMATICI	206
5. I sistemi di relazioni industriali.....	206
6. Ambiente, salute e sicurezza	207

7. Politiche attive, formazione e riqualificazione professionale	210
8. Organizzazione e orario di lavoro	212
9. Welfare aziendale e misure di conciliazione	213
10. Trattamenti retributivi e salario di produttività	216

Parte III **APPROFONDIMENTI TEMATICI**

Capitolo I **Salari minimi contrattuali: una verifica empirica**

(A) PREMESSE DI METODO E PRIME EVIDENZE	223
1. Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una mappatura coerente con le dinamiche intersindacali	223
2. Definizione del perimetro dell'indagine	225
3. Risultati dell'indagine empirica sui salari minimi contrattuali	228
(B) SCHEDE DI SINTESI	235
4. CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011)	235
5. CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (C018)	236
6. CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici (C030)	237
7. CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO) (H008)	238
8. CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (H011)	239
9. CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (H016)	240
10. CCNL Turismo (H052)	241
11. CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) (H05Y)	242

12. CCNL Impianti e attività sportive profit e no profit (H077).....	243
13. CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (H515).....	244
14. CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (HV17)	245
15. CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (HV40)	247
16. CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (I100).....	248
17. CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (K511)	249
18. CCNL Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (K521)	250
19. CCNL Operai agricoli e florovivaisti (A011)	251
20. CCNL Lavoro domestico (H501)	252

Capitolo II

Lavori di attesa e questione salariale

(A) I SERVIZI FIDUCIARI: GENESI E LIMITI DI UN CONTRATTO	253
1. Introduzione.....	253
2. Un contratto di emersione	255
3. Il rinnovo contrattuale e i nodi ancora aperti.....	256
(B) IL MINIMO TABELLARE DEI PORTIERI E DEI CUSTODI: EVIDENZE DAL <i>BENCHMARK</i> CONTRATTUALE.....	258
4. Introduzione.....	258
5. Metodologia dell'indagine	259
6. Cosa emerge dal benchmark contrattuale.....	259
7. Alcuni spunti dal benchmark contrattuale per superare l'impasse giudiziaria.....	261

(C) MINIMI TABELLARI PER PORTIERI, USCIERI E CUSTODI	263
--	-----

Capitolo III

La partecipazione organizzativa a cinque anni dal Patto della fabbrica: focus su metalmeccanica e chimica-farmaceutica

(A) PREMESSA METODOLOGICA E PRINCIPALI RISULTANZE	267
1. Introduzione.....	267
2. Nota metodologica.....	268
3. Risultati della ricerca	270
(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE	272
4. La contrattazione aziendale in materia di partecipazione dei lavoratori nel settore dell'industria metalmeccanica	272
5. La contrattazione aziendale in materia di partecipazione dei lavoratori nel settore dell'industria chimico-farmaceutica	278

Capitolo IV

Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto

1. Violenza di genere: definizioni e chiave di lettura di un fenomeno complesso.....	283
2. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva.....	287
2.1. Nota metodologica.....	287
2.2. Accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte.....	295
2.3. La contrattazione collettiva nazionale	298
2.4. La contrattazione collettiva aziendale	307
3. Osservazioni conclusive	315

INDICE ANALITICO

<i>Contrattazione nazionale</i>	321
<i>Contrattazione decentrata</i>	325
<i>Temi e problemi</i>	329

EXECUTIVE SUMMARY

Oggetto della ricerca

Il presente Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia nel 2023, realizzato attraverso l'utilizzo dei testi contrattuali raccolti nella banca dati *Fare Contrattazione* della Scuola di alta formazione di ADAPT (www.farecontrattazione.it), ha come oggetto:

- 1) l'esame di **44 rinnovi di CCNL di categoria/settore sottoscritti nel corso del 2023** dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil (nonché dalle principali organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti) e le rispettive controparti datoriali;
- 2) l'analisi di **440 contratti collettivi aziendali sottoscritti nel 2023** e afferenti a diversi settori produttivi;
- 3) un'indagine sulla **contrattazione decentrata del settore metalmeccanico nel territorio di Vicenza** dal 2016 al 2023.
- 4) un'indagine sui **salari minimi contrattuali** volta ad individuare, per i profili professionali classificati ai livelli più bassi delle scale di inquadramento, i **trattamenti retributivi orari previsti da 17 CCNL**, al fine di contribuire con puntuali rilevazioni al dibattito sulla questione salariale in Italia;
- 5) un approfondimento sui **minimi tabellari dei lavoratori svolgenti attività di mera sorveglianza passiva** (principalmente portieri e custodi) nei diversi sistemi contrattuali, le cui criticità sono state oggetto di un acceso dibattito non solo sindacale ma anche giurisprudenziale;
- 6) un'analisi sullo **stato dell'arte della contrattazione collettiva in Italia in materia di partecipazione dei lavoratori**,

a cinque anni dal Patto della fabbrica del 2018, che, tra le altre cose, inseriva la c.d. partecipazione organizzativa tra i principali contenuti dei contratti collettivi e delle relazioni industriali del futuro;

- 7) uno studio esplorativo sul ruolo della contrattazione collettiva di primo e secondo livello nella **prevenzione e nel contrasto della violenza di genere**.

Organizzazione della ricerca

Il Rapporto è organizzato in tre parti.

La **parte I** è dedicata all'**analisi della contrattazione collettiva nazionale**. Il capitolo ha ad oggetto una valutazione di insieme sui rinnovi dei CCNL avvenuti nel corso del 2023, evidenziando le principali risultanze della ricerca, i trattamenti economici e le misure di welfare dei rinnovi, le previsioni di raccordo del livello nazionale con il livello decentrato, e proponendo una riflessione sul difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva. Di seguito, vengono analizzati i singoli rinnovi suddivisi per settore.

La **parte II** ha per oggetto l'**analisi della contrattazione collettiva decentrata**. Il primo capitolo prende in considerazione i **contratti collettivi aziendali stipulata nel corso del 2023**; il secondo capitolo tratta della **contrattazione decentrata del settore metalmeccanico nel territorio di Vicenza** in chiave storico-evolutiva (dal 2016 al 2023).

Il primo capitolo è organizzato in due sezioni: una prima è dedicata alle tendenze della contrattazione di livello aziendale con riferimento ai temi della partecipazione e delle relazioni industriali, dell'organizzazione e orario di lavoro, del lavoro agile, del salario di produttività, del welfare, conciliazione e tutela della diversità, della salute, sicurezza e ambiente e della formazione. Una seconda parte pone invece l'attenzione sui casi di studio ed esperienze rispetto alle seguenti tematiche: i sistemi di relazioni industriali a

livello aziendale o di gruppo; le tipologie contrattuali; l'organizzazione del lavoro; la salute e la sicurezza sul lavoro; le politiche attive e le misure di formazione; le misure di welfare aziendale e le politiche di conciliazione; i trattamenti retributivi e il salario di produttività.

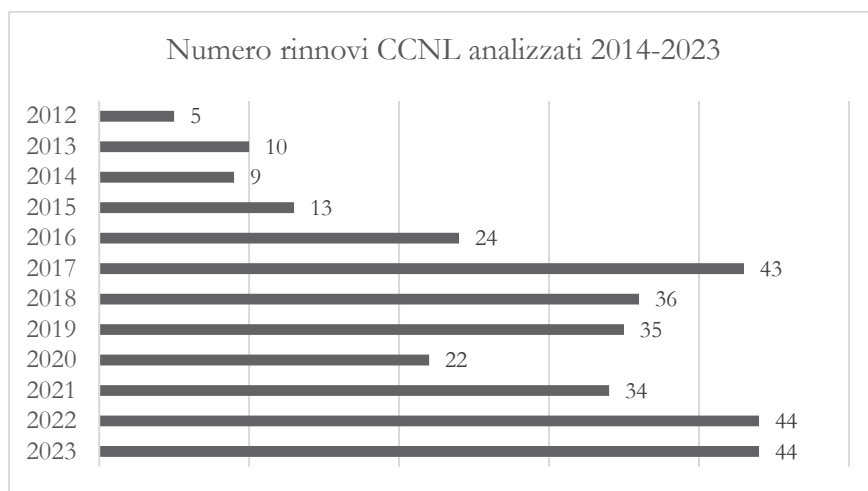
Il secondo capitolo è organizzato anch'esso in due parti: una prima contenente la nota metodologica e le principali risultanze dell'analisi, una seconda dedicata ai focus tematici dei sistemi di relazioni industriali; ambiente, salute e sicurezza; politiche attive, formazione e riqualificazione professionale; organizzazione e orario di lavoro; welfare aziendale e misure di conciliazione; trattamenti retributivi e salario di produttività.

La **parte III** ha per oggetto dei **focus tematici** su: i minimi tabellari definiti dai contratti collettivi, la contrattazione collettiva nel settore dei servizi fiduciari, la partecipazione dei lavoratori, il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto della violenza di genere.

Principali risultanze della ricerca

Contrattazione nazionale

Dall'osservazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria sottoscritti nel 2023 dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil (nonché dalle principali organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti) con le rispettive controparti datoriali, si segnala innanzitutto un dato numerico. La sottoscrizione di 44 rinnovi a livello nazionale rappresenta una tendenza in linea con l'anno precedente, in cui le stesse federazioni sindacali avevano sottoscritto il medesimo numero di intese.

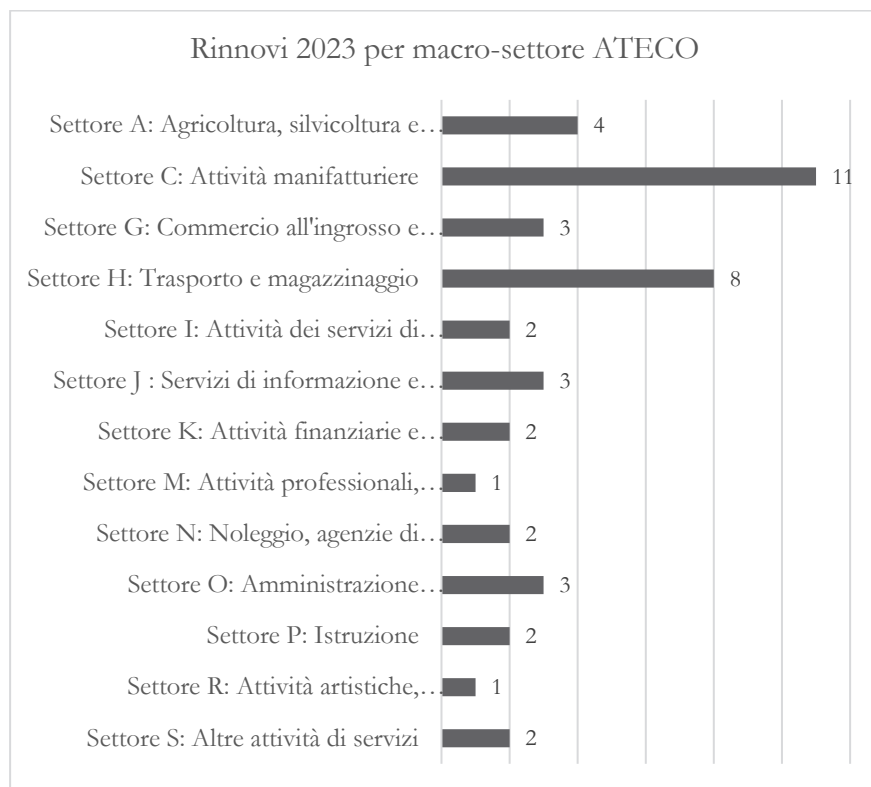


Tra i 44 CCNL rinnovati, si evidenzia, *in primis*, l'avanzamento delle tornate negoziali già avviate lo scorso anno in alcuni macro-settori contrattuali (agricoltura; chimici; edilizia, legno e arredamento) e l'ampio numero di intese riguardanti i dirigenti. Di particolare rilievo, per l'ampio numero di lavoratori coinvolti e l'importanza storica del suo sistema contrattuale, è poi la firma del nuovo CCNL del credito, così come la sottoscrizione di alcuni rinnovi, quali quello della vigilanza privata e dei servizi fiduciari, ormai affetti da ultrattività cronica. Esiti diversi si riscontrano invece nel campo del terziario, in cui le parti non sono ancora giunte al rinnovo dei principali CCNL di settore.

Diversi sono i settori coinvolti dai rinnovi contrattuali nel 2023, fra i quali spiccano le attività manifatturiere, come si può evincere dal seguente grafico.

Sul piano dei trattamenti economici, si evidenzia innanzitutto, anche in questa tornata negoziale, il tentativo delle parti di limitare gli effetti dei lunghi periodi di carenza contrattuale intercorsi in molti settori tra la scadenza del CCNL e la sottoscrizione del rinnovo. In questa direzione, 23 intese hanno previsto, con modalità differenti, l'erogazione di specifiche quote *una tantum*, che non

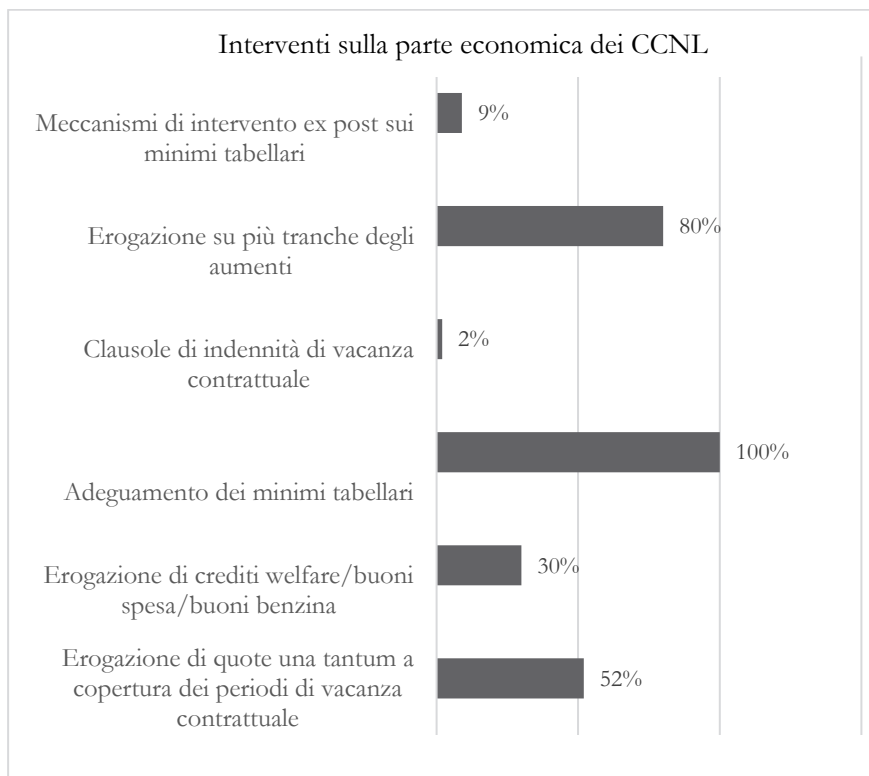
incidono sui singoli istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ma forniscono una prima risposta sul piano economico ai lavoratori.



Quanto agli aumenti dei minimi contrattuali, che rappresentano il cuore di ogni trattativa nazionale, lo scenario si presenta particolarmente diversificato, tra settori in crescita, in cui le parti hanno potuto negoziare incrementi significativi, e altri soggetti a maggiori difficoltà, in cui è risultato più complesso trovare un bilanciamento tra istanze delle imprese e dei lavoratori. In ogni caso, nella quasi totalità dei rinnovi, le parti hanno stabilito di assegnare gli aumenti economici su più tranches, al fine di ripartire nel tempo l'aumento del costo del lavoro per le aziende.

Allo stesso tempo, si conferma la sempre più ampia frammentazione degli istituti retributivi riconosciuti ai lavoratori, con numerose voci “ulteriori” che si affiancano ai minimi tabellari e l’ingresso a pieno titolo delle varie forme di welfare contrattuale nella determinazione e nel calcolo delle singole voci retributive. In questa direzione, prosegue il processo di valorizzazione dei fondi sanitari contrattuali e dei fondi negoziali di previdenza complementare di settore, che promuovono prestazioni integrative rispetto alle tutele pensionistiche e sanitarie già garantite dal sistema pubblico.

In alcuni settori, si segnala poi l’introduzione, per via contrattuale, di specifici strumenti finalizzati ad adattare, nel tempo, le retribuzioni ad andamenti inflattivi che sono difficili da prevedere nel momento della negoziazione del rinnovo. Tra questi rientrano sia meccanismi di intervento *ex post* sui minimi tabellari di settore, sia l’introduzione di clausole di vacanza contrattuale.



Per quanto riguarda il raccordo tra i diversi livelli contrattuali, l'analisi dei rinnovi contrattuali del 2023 conferma la tendenza della contrattazione nazionale a presidiare a livello centrale la gestione delle tematiche di maggior peso, delegando poi singole materie alla contrattazione aziendale (e in alcuni casi territoriale), ma sempre cercando di mantenere un ruolo di coordinamento, in linea con quanto previsto nei principali accordi interconfederali.

Con riferimento alla parte normativa dei contratti collettivi, il primo dato da osservare per il 2023 è che non tutti i rinnovi sono intervenuti su tali disposizioni, limitandosi in molti casi a introdurre adeguamenti economici, per fornire una prima immediata risposta ai lavoratori, delegando poi a una seconda fase successiva le modifiche dell'impianto normativo del CCNL.

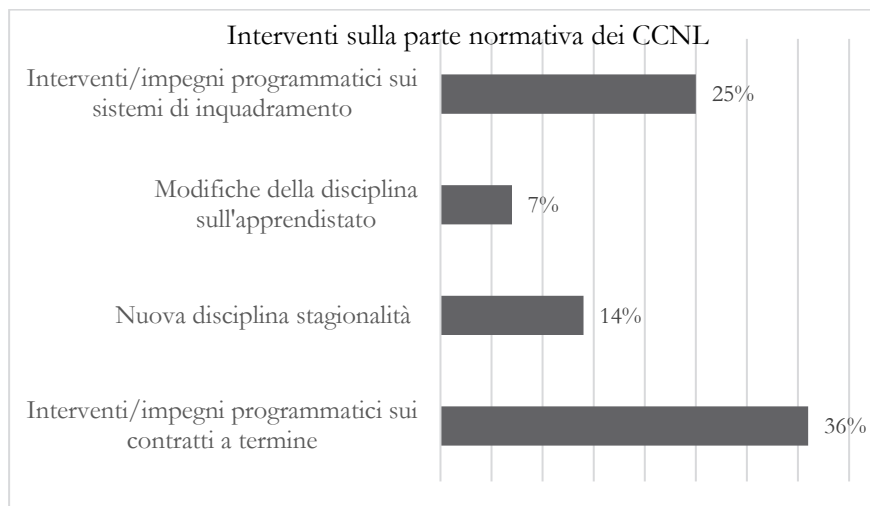
Rimangono, tuttavia, alcuni temi chiave che sono oggetto degli interventi delle parti sociali a livello nazionale, quale *in primis* la disciplina dei contratti a termine. Sul punto, l'intervento del c.d. decreto lavoro nel maggio 2023 ha mutato ulteriormente il quadro, aprendo a nuovi spazi di intervento per la contrattazione collettiva, per stabilire i casi di apposizione del termine ai contratti di lavoro. Diversi contratti firmati successivamente a tale passaggio normativo hanno sfruttato sin da subito tale opportunità, andando a regolare nuove ipotesi contrattuali, nell'ambito delle quali sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi. Non mancano, tuttavia, previsioni contrattuali volte a disciplinare ulteriori aspetti relativi ai contratti a tempo determinato. Di particolare interesse, in quest'ottica, risultano poi le novità sui limiti di contingentamento introdotte in alcuni sistemi contrattuali.

Questione diversa, ma sempre finalizzata a garantire una maggiore flessibilità alle imprese nel reperimento della manodopera, è quella riguardante la disciplina del lavoro stagionale. Anche in questa tornata negoziale si segnalano rinnovi che vanno a individuare nuove ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità, che consentono di derogare ad alcuni limiti legali previsti invece per i contratti a tempo determinato.

In merito all'apprendistato, le parti mostrano invece, ancora una volta, un atteggiamento di disinteresse, limitandosi a meri interventi di aggiornamento della disciplina. Lo stesso può dirsi con riferimento ai sistemi di inquadramento e classificazione del personale, relativamente ai quali la contrattazione collettiva interviene prevalentemente attraverso l'introduzione di nuovi profili professionali, l'eliminazione di vecchi livelli ormai superati o l'introduzione di nuove modalità di progressione tra i diversi livelli.

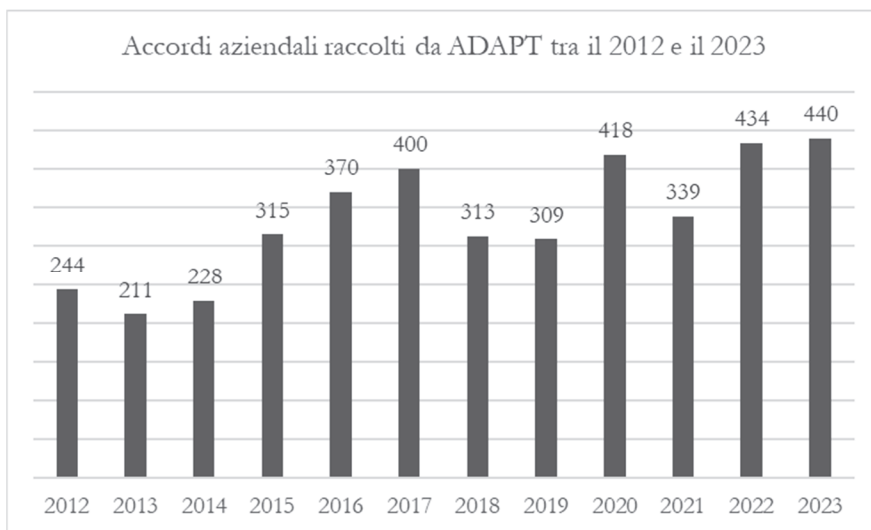
Numerosi sono poi i casi in cui le parti sono intervenute in merito all'orario di lavoro, con particolare attenzione verso le tematiche della conciliazione vita-lavoro. In questa direzione, molti rinnovi hanno istituito disposizioni migliorative, rispetto a quelle stabilite

dalla legge, in materia di permessi e congedi, nonché peculiari regimi di flessibilità oraria e organizzativa, a sostegno della genitorialità e delle esigenze di assistenza dei lavoratori o dei propri familiari e congiunti.

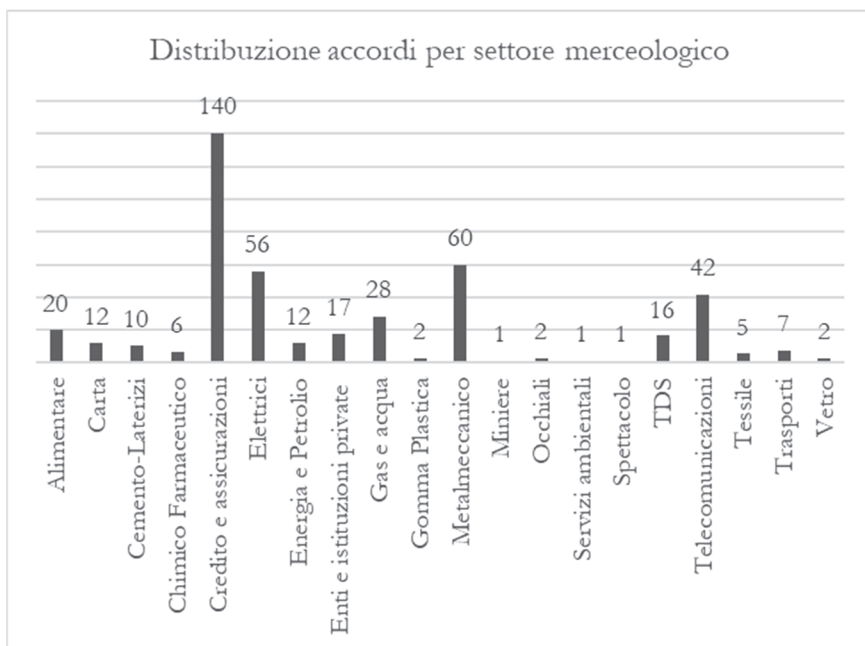


Contrattazione aziendale

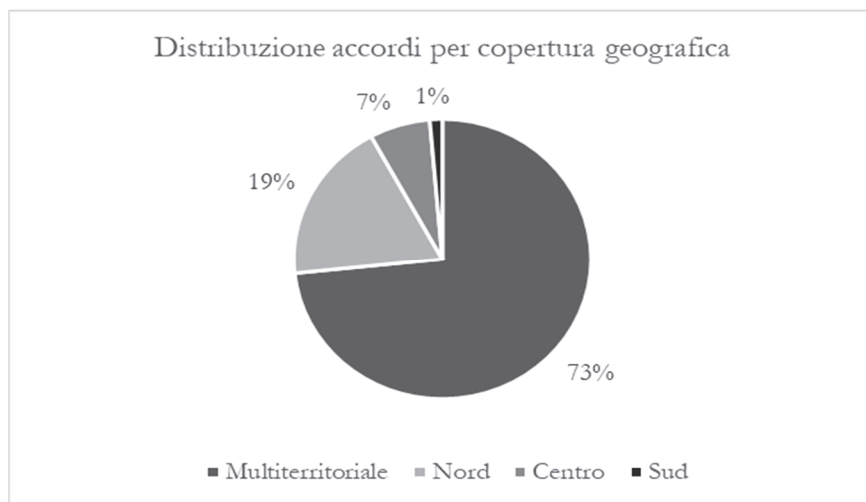
La parte II del Rapporto si apre con un capitolo dedicato all'analisi dei contratti aziendali. Sono stati analizzati 440 accordi sottoscritti nel 2023, il numero più alto di intese raccolte negli ultimi 12 anni.



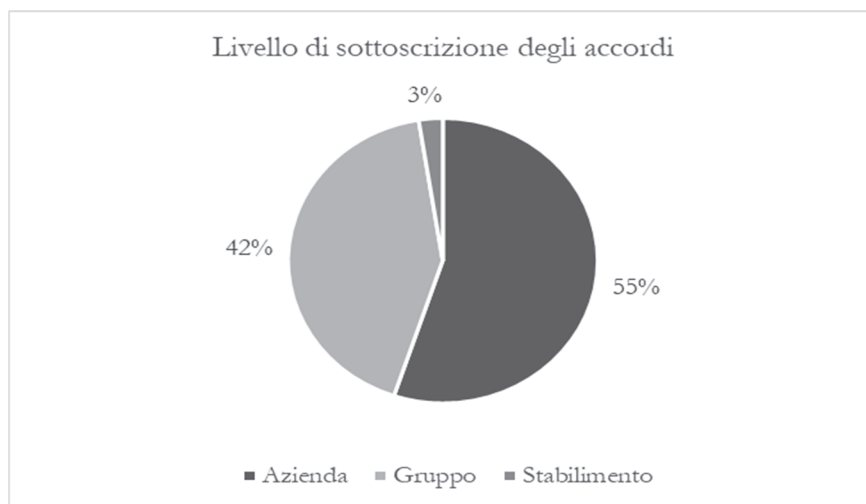
Ne è emerso un grado di sviluppo della contrattazione aziendale particolarmente eterogeneo tra i diversi settori analizzati. Come emerge dal grafico qui sotto riportato, quasi un terzo degli accordi analizzati nel presente Rapporto è stato negoziato da aziende afferenti al settore creditizio e delle assicurazioni. Risultano ampiamente rappresentati anche il settore del metalmeccanico e quello delle telecomunicazioni. I settori meno rappresentati all'interno del campione sono quelli delle attività minerarie, dello spettacolo, e dei servizi ambientali. Del tutto non rappresentati invece sono il settore del turismo, della ristorazione e dell'edilizia.



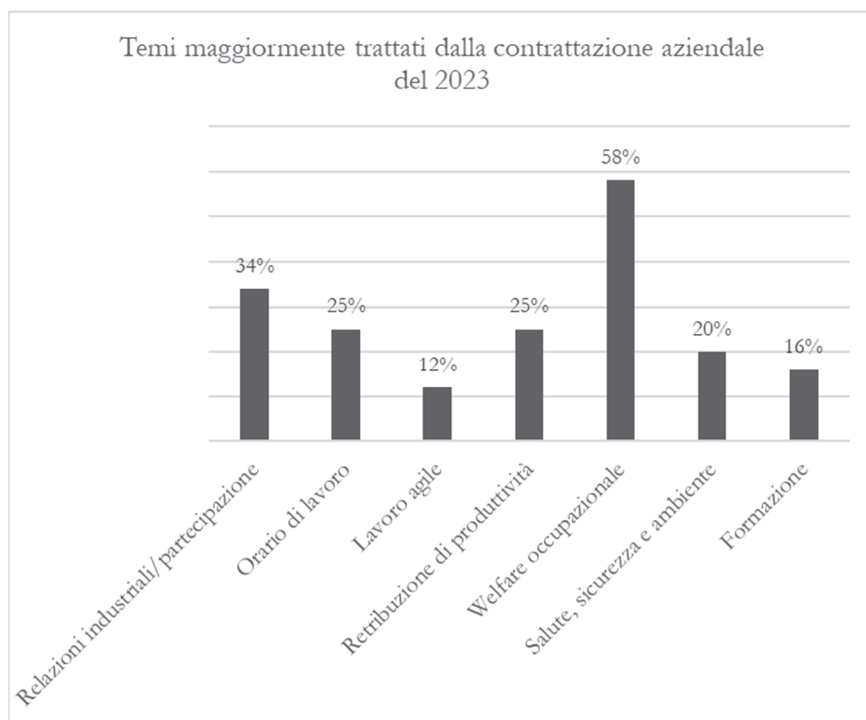
Per quanto concerne la distribuzione della copertura geografica degli accordi analizzati, si rileva che circa tre quarti degli stessi hanno copertura multi-territoriale, ossia è applicabile in realtà produttive presenti su più regioni in diverse macro-aree del Paese – Nord, Centro, Sud – oppure sull’intero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



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



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



Considerando il tema delle relazioni industriali e della partecipazione dei lavoratori, è da sottolineare dunque come circa un terzo dei contratti aziendali analizzati contenga forme di partecipazione rappresentativa dei lavoratori, a vari gradi di intensità (informazione, consultazione, co-determinazione) e in merito a diversi livelli decisionali. Essa si sostanzia generalmente in procedure di informazione e consultazione, spesso nell'ambito di organismi paritetici bilaterali, in particolare su temi attinenti alla gestione delle risorse umane e all'organizzazione del lavoro. Rarissimi sono i casi

di accordi che abilitano procedure di vera e propria co-determinazione tra le parti al di fuori del momento contrattuale. Allo stesso modo, sono poche le intese analizzate che regolamentano pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori. Generalmente queste si sostanziano in gruppi di lavoro con obiettivi connessi al miglioramento e all'innovazione dei processi produttivi e organizzativi, o in sistemi per la raccolta dei suggerimenti e delle segnalazioni individuali.

Similmente a quanto rilevato per il 2022, la regolazione dell'orario di lavoro non è un tema particolarmente trattato dalla contrattazione collettiva del 2023. Fra gli accordi che disciplinano la materia, si evidenzia come le soluzioni trovate dalle parti sottoscrittrici variano dalla previsione di sistemi di flessibilità oraria o, ancora, alla previsione di sistemi di orario plurisettimanale, quando tale articolazione temporale è ammessa dal CCNL di riferimento. Infine, si rileva come buona parte degli accordi aziendali si intesti la regolazione del lavoro straordinario, non limitandosi a richiamare unicamente la disciplina legislativa o contrattual-collettiva di settore. Appare in calo, invece, il numero degli accordi che disciplina il lavoro agile.

Con riferimento, invece, al tema del premio di produttività si nota come un buon numero di accordi introducano un premio di risultato, annuale, infrannuale o ultrannuale, legato all'incrementalità di determinati parametri, collettivi e individuali. Guardando alla strutturazione degli stessi premi, si nota come, accanto ai "classici" indicatori di produttività e redditività, le parti sempre più tendano ad affiancare a questi criteri tradizionali altri legati ad elementi di innovazione, efficienza e sostenibilità. La stragrande maggioranza degli accordi prevede, inoltre, la possibilità di convertire tutto o una parte del premio in beni e servizi di welfare aziendale (c.d. welfarizzazione del premio di risultato, spesso prevedendo quote aggiuntive di premio da erogarsi (sotto forma di beni e servizi di welfare) esclusivamente nel caso in cui il lavoratore opti per la welfarizzazione, almeno parziale, del premio.

Con riguardo al tema del welfare, si registra una importante diffusione del c.d. welfare occupazionale e, in particolare, di quelle misure volte a favorire una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, anche in ottica di tutela delle pari opportunità e della *diversity* tra la popolazione aziendale. Fra le misure più diffuse, rientrano le soluzioni di flessibilità organizzativa e oraria, i permessi – concessi per un ampissimo novero di causali – e il riconoscimento di condizioni di miglior favore relativamente alla fruizione dei congedi riconosciuti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro nazionali. Per quanto concerne invece le misure di welfare aziendale di tipo non organizzativo, si segnala come le più diffuse all'interno della contrattazione aziendale siano il buono pasto, l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare.

I contratti aziendali sottoscritti nel 2023 evidenziano anche una sempre maggiore attenzione a tematiche quali salute, sicurezza e ambiente. Gli accordi testimoniano, infatti, una molteplicità di strumenti fra cui, in particolare, si possono evidenziare l'istituzione o la conferma di commissioni bilaterali, ma anche, come già segnalato, la previsione di specifici indici per l'assegnazione dei premi di risultato legati ad obiettivi ambientali o legati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, oppure la creazione di progetti in tema ecologico (produzione di energia da fonti rinnovabili, promozione della mobilità sostenibile). Infine, si evidenzia come oltre un quinto degli accordi aziendali analizzati contenga clausole contrattuali che hanno ad oggetto la materia della formazione, ricomprendendo in questa ogni impegno tra le parti finalizzato all'accrescimento delle competenze e delle professionalità dei lavoratori. Le parti, in particolare, hanno dedicato numerose previsioni alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori, proponendo clausole che costituiscono (e regolano le attività di) organismi paritetici con funzioni di consultazione, confronto, pianificazione e monitoraggio delle azioni formative; clausole sui principi, contenuti, destinatari e finalità delle azioni formative; clausole sui riconoscimenti economici da erogarsi a quei lavoratori

che partecipano alle attività di formazione; discipline sulla modalità di attestazione, certificazione e valorizzazione delle competenze acquisite e la professionalità maturata, nonché clausole dedicate alla gestione delle transizioni e ricollocazioni occupazionali dei lavoratori in esubero.

Il capitolo II, ***La contrattazione aziendale in Provincia di Vicenza: il settore metalmeccanico***, ha per oggetto l'analisi della contrattazione collettiva aziendale metalmeccanica nel territorio vicentino. In particolare, sono presi in considerazione 92 contratti aziendali sottoscritti dal 2016 al 2023, con una indagine rivolta specificatamente ai temi delle relazioni industriali, della salute, della formazione, dell'orario di lavoro, del welfare e del salario.

La materia più trattata è quella del salario (79,3% delle intese), sia quale premio di risultato sia quale elemento fisso e maggiorazione. Seguono le misure di welfare e di conciliazione (77,2%), delle relazioni industriali (54,3%) e gli impegni assunti in materia di ambiente, salute e sicurezza (32,6%).

Particolarmente dinamici, inoltre, i rapporti tra il contesto aziendale e quello territoriale. Sia a livello di rappresentanza sindacale, con processi di contrattazione che fioriscono dal basso, su iniziativa delle RSA e delle RSU ma che, al contempo, sono adeguatamente integrate e supportate dalle organizzazioni federali territoriali. Sia a livello di bisogni soddisfatti, che non sono limitati alle vicende del rapporto di lavoro, ma più ampi e relativi al tempo di non lavoro e alla salute pubblica.

Focus tematici

L'indagine ***Salari minimi contrattuali: una verifica empirica***, contenuta nel capitolo I, ha per oggetto i trattamenti minimi orari previsti da una selezione di contratti collettivi nazionali di lavoro per i profili professionali classificati ai livelli più bassi dei sistemi di inquadramento.

L'obiettivo è quello di individuare una tariffa retributiva oraria prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria intesa come "salario minimo" contrattuale orario standard, valido cioè per tutti i lavoratori del settore collocati in un determinato livello di inquadramento. A tal fine, sono considerati nell'analisi gli elementi retributivi erogati a tutti i lavoratori (minimo tabellare, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive, altri elementi della retribuzione fissi e certi, quota oraria di trattamento di fine rapporto), mentre non sono considerate voci variabili o accessorie. Per quanto riguarda il welfare contrattuale, non è considerato se non per l'importo del credito welfare.

I risultati dell'indagine empirica sulle tariffe contrattuali sono stati poi confrontati con i parametri indicati dalla direttiva UE 2022/2041, ossia, per ogni Paese membro, il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio. Dall'analisi di 17 CCNL, selezionati tra i più diffusi e tra quelli che insistono su settori per i quali si discute dell'adeguatezza delle tariffe contrattuali, emerge che le tariffe minime orarie sono in cinque casi inferiori rispetto ai parametri della direttiva UE, mentre, considerando le tariffe orarie complessive, solo in tre casi i CCNL non rispetterebbero i parametri eurounitari.

La ricerca, infine, per ogni CCNL analizzato, include una scheda di sintesi volta ad identificare i trattamenti economici minimi garantiti a ogni lavoratore.

La ricerca contenuta nel capitolo II dal titolo ***Lavori di attesa e questione salariale*** ha per oggetto un approfondimento sui minimi tabellari dei lavoratori svolgenti attività di mera sorveglianza passiva (principalmente portieri e custodi) nei diversi sistemi contrattuali. L'indagine prende le mosse dalle criticità che ha manifestato di recente il CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti attività di vigilanza privata. Rinnovato nel 2013, il contratto collettivo in questione ha ridefinito il relativo campo di applicazione, inglobando anche le imprese esercenti attività di mera sorveglianza passiva, all'epoca preda non solo di sistemi

contrattuali “pirata” ma anche tese all’elusione delle tutele (ricorrendo, ad esempio, a schemi contrattuali atipici e non consoni ad inquadrare il personale svolgente attività di portierato o custodia) a causa di una forte pressione concorrenziale nel settore, con importanti riflessi sulla gestione del costo del lavoro.

In tale quadro, le parti sociali hanno negoziato uno specifico accordo che va ad integrare il CCNL, dedicato appositamente all’inquadramento professionale e salariale del personale svolgente attività di attesa e sorveglianza passiva (c.d. servizi fiduciari), allo scopo di normalizzare, gradualmente, le condizioni salariali di questi lavoratori. Tuttavia, giunto a scadenza sul finire del 2015, il CCNL non è stato più rinnovato fino al 2023. Nell’arco di un decennio, diversi fattori – tra i quali la recente spirale inflattiva – hanno contribuito ad erodere i relativi livelli salariali, a tal punto da spingere non solo i lavoratori in quanto singoli ma anche le organizzazioni sindacali a ricorrere alla magistratura del lavoro per chiedere l’adeguamento del salario alle condizioni economiche contingenti.

Allo scopo di adeguare il salario di detti lavoratori alle condizioni economiche e sociali attuali, la magistratura ha preso a riferimento i minimi tabellari previsti da altri CCNL affini per le medesime figure professionali. Questa tendenza, se da un lato conferma che il contratto collettivo costituisce ancora il perno per la determinazione del salario, dall’altro si espone a delle criticità, a partire dal fatto che i sistemi contrattuali rapportano in modo differente la determinazione del minimo tabellare al normale orario di lavoro. Scopo della ricerca, dunque, è quello di mettere in evidenza tali differenze e le relative ricadute.

La ricerca contenuta nel capitolo III, ***La partecipazione organizzativa a cinque anni dal Patto della fabbrica: focus su metalmeccanica e chimica-farmaceutica***, si propone di verificare, a cinque anni dalla sottoscrizione del Patto della fabbrica del 2018, se e cosa della auspicata partecipazione dei lavoratori esista già nel sistema di relazioni industriali italiano. Lo studio della

contrattazione collettiva, oltre che per verificare l'implementazione degli impegni assunti dalle parti sociali, è di particolare interesse anche in considerazione del dibattito, rinnovatosi nel 2023 per via di una proposta di legge di iniziativa popolare presentata dalla Cisl, sulla opportunità di una legislazione di sostegno.

Tra i diversi contratti collettivi sottoscritti da associazioni datoriali afferenti al sistema contrattuale di Confindustria, oggetto dell'indagine sono i contratti di categoria dell'industria metalmeccanica e dell'industria chimica-farmaceutica. Per ciascun sistema contrattuale, sono analizzati tutti i rinnovi nazionali sottoscritti dal 2018 in avanti e un significativo numero di accordi aziendali (333: 268 nel settore della metalmeccanica, 95 della chimica).

Ad esito dell'analisi del materiale contrattuale, il bilancio sullo stato della partecipazione organizzativa nella grande industria italiana è chiaro-scuro dato che, per un verso, segnala una consistente prassi contrattuale con ad oggetto regole e meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori e che, per altro verso, registra un grado di incisività e di effettività piuttosto debole. La grande maggioranza dei casi di partecipazione dei lavoratori alla organizzazione dell'impresa si realizza infatti in forme "deboli" con cui le parti si danno reciprocamente atto della necessità di "monitorare" e "valutare" l'andamento di alcuni elementi dell'organizzazione aziendale, senza che con ciò venga trasferito alcun potere deliberativo ai momenti e luoghi di confronto che conservano una natura analitico-progettuale e non negoziale. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori non si perfeziona in una co-decisionalità ma è solo propedeutico a una fase successiva di negoziazioni.

L'indagine esplorativa dal titolo ***Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto***, presente nel capitolo III, ha come obiettivo di mappare il ruolo che le parti sociali ricoprono nel processo di sensibilizzazione sul fenomeno e nella tutela delle vittime di violenza. Partendo dal presupposto che i luoghi di lavoro non rappresentano soltanto un ambito nel quale il fenomeno delle violenze può

svilupparsi ma anche un contesto che può proteggere e tutelare le vittime da violenze avvenute in ambiti extra-lavorativi, è stata avviata una analisi trasversale del materiale contrattuale per individuare le misure esistenti e verificare se le parti si limitino a intervenire nell'alveo delle competenze demandate loro dalla legge o se aggiungano strumenti migliorativi e innovativi. Nel dettaglio sono stati analizzati: accordi interconfederali, protocolli di intesa, dichiarazioni congiunte esistenti in materia, i trenta contratti collettivi nazionali di lavoro più applicati in Italia secondo i dati Cnel e un campione di quasi duemila contratti collettivi aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2023 estrapolati dalla banca dati *Fare Contrattazione* ADAPT.

L'analisi dell'ampio materiale contrattuale ha permesso di rilevare come, in generale, negli ultimi anni si sia assistito a un rinnovato interesse e sensibilità delle parti sociali verso il tema. Nel dettaglio, a livello interconfederale si osservano dei richiami espliciti dell'impegno che le parti sociali assumono nella implementazione di azioni di prevenzione, gestione, contrasto e tutela contro la violenza di genere. Si tratta perlopiù di dichiarazioni di intenti che non entrano però nel merito della concretezza delle azioni da costruire. Nei 30 CCNL analizzati sono presenti, in via principale, rinvii a quanto già stabilito dalla legge mentre è negli accordi aziendali che si è potuta osservare una più ampia attività delle parti nella predisposizione di misure di tutela, strumenti organizzativi e servizi destinati al supporto delle vittime di violenza di genere.

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 2023, oggetto centrale del presente Rapporto, si è conclusa nei primi giorni di febbraio 2024 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 totalità dei rinnovi sottoscritti nell'anno 2023 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil (nonché dalle principali organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti) presenti nell'archivio del Cnel alla data del 1° marzo 2023, integrati con ulteriori testi contrattuali raccolti attraverso la ricerca desk, per un totale di 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 2023) 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 2023 sono così stati raccolti, alla data di consegna della ricerca in tipografia (aprile 2024), 440 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 2023.

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.

Per agevolare la consultazione, alla fine del Rapporto è presente un indice analitico, suddiviso in tre parti riferite a “Contrattazione nazionale”, “Contrattazione decentrata”, “Temi e problemi”, utile per i lettori interessati a specifici testi contrattuali o a limitati temi o istituti.

Parte I

**LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE
DI CATEGORIA**

Capitolo I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA: I RINNOVI DEL 2023

Sommario: (A) *Valutazione d'insieme.* – 1. Una ipotesi ricostruttiva. – 2. Principali risultanze della ricerca. – 2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2023. – 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 Dirigenti consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (2 marzo 2023). – 3.2. CCNL Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (23 maggio 2023). – 3.3. CCNL Allevatori, consorzi ed enti zootecnici (14 novembre 2023). – 3.4. CCNL Consorzi agrari (12 dicembre 2023). – 4. Settore C: attività manifatturiere. – 4.1. CCNL Gomma plastica (26 gennaio 2023). – 4.2. CCNL Vetro, lampade e display (10 febbraio 2023). – 4.3. CCSL Stellantis (8 marzo 2023). – 4.4. CCSL Dirigenti Stellantis (28 aprile 2023). – 4.5. CCNL Occhiali (28 aprile 2023). – 4.6. CCNL Penne spazzole e pennelli (3 maggio 2023). – 4.7. CCNL Pelli e ombrelli (26 maggio 2023). – 4.8. CCNL Coibentazioni termiche acustiche (29 maggio 2023). – 4.9. CCNL Legno (20 giugno 2023). – 4.10. CCNL PMI Legno (15 novembre 2023). – 4.11. CCNL Industria chimica imprese minori (5 dicembre 2023). – 5. Settore G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli. – 5.1. CCNL Fiori recisi (30 marzo 2023). – 5.2. CCNL Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (12 aprile 2023). – 5.3. CCNL Distribuzione recapito servizi postali (14 novembre 2023). – 6. Settore H: trasporto e magazzinaggio. – 6.1. CCNL Piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale (1° marzo 2023). – 6.2. CCNL Dirigenti aziende di autotrasporto e spedizione merci (18 maggio 2023). – 6.3. CCNL Dirigenti imprese di logistica (31 maggio 2023). – 6.4. CCNL Ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani (31 maggio 2023). – 6.5. CCNL Autostrade e trafori (18 luglio 2023). – 6.6. CCNL Trasporto aereo (sez. Handling) (25 ottobre 2023). – 6.7. CCNL Dirigenti agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi (27 ottobre 2023). – 6.8. CCNL Esercenti servizi postali in appalto (21 dicembre 2023). – 7. Settore I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione. – 7.1. CCNL Dirigenti aziende industria alberghiera (12 settembre 2023). – 7.2. CCNL Dirigenti aziende alberghiere

(28 novembre 2023). – 8. Settore J: servizi di informazione e comunicazione. – 8.1. CCNL Doppiatori (6 dicembre 2023). – 8.2. CCNL Grafici editori (19 dicembre 2023). – 8.3. CCNL Attori di cinema e TV (20 dicembre 2023). – 9. Settore K: attività finanziarie e assicurative. – 9.1. CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali (23 novembre 2023). – 9.2. CCNL Dirigenti credito cooperativo (30 novembre 2023). – 10. Settore M: attività professionali, scientifiche e tecniche. – 10.1. CCNL Fotolaboratori conto terzi (31 maggio 2023). – 11. Settore N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese. – 11.1. CCNL Personale Issim (8 febbraio 2023). – 11.2. CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza (30 maggio 2023). – 12. Settore O: amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria. – 12.1. CCNL Enti di previdenza privatizzati e privati (22 febbraio 2023). – 12.2. CCNL Dirigenti enti di previdenza privatizzati e privati (22 febbraio 2023). – 12.3. CCNL Siae (4 dicembre 2023). – 13. Settore P: istruzione. – 13.1. CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism (1° marzo 2023). – 13.2. CCNL Formazione professionale (5 dicembre 2023). – 14. Settore R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento. – 14.1. CCNL Fondazioni lirico-sinfoniche (30 novembre 2023). – 15. Settore S: altre attività di servizi. – 15.1. CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate (7 febbraio 2023). – 15.2. CCNL Lavanderie industriali (28 marzo 2023).

(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 2023 dalle federazioni di settore di **Cgil, Cisl e Uil** (nonché dalle principali organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti) con le rispettive controparti datoriali. I rinnovi contrattuali sono stati accorpati e ordinati per **macro-settori economici e produttivi** che sono poi stati identificati attraverso la nomenclatura fatta propria dal sistema di **classificazione dei codici Ateco** (si veda parte B). 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** nel corso del 2023 rappresenta una **tendenza in linea** con quella dell'anno precedente, in cui le federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil avevano sottoscritto il medesimo numero di intese. Nel 2023, si segnala piuttosto, *in primis*, l'**avanzamento delle tornate negoziali già avviate lo scorso anno** in alcuni settori contrattuali. Questo è quanto si verifica, ad esempio, nel macro-settore dei chimici (che il Cnel classifica con la lettera B), nell'ambito del quale la sottoscrizione a metà 2022 del CCNL Industria chimica farmaceutica ha fatto da "apripista" ai rinnovi del 2023 dell'industria della gomma plastica, del vetro e delle coibentazioni termiche acustiche, nonché della piccola e media industria chimica. Lo stesso può dirsi per il settore agricolo (settore Cnel A), con la sigla di 4 importanti CCNL (Allevatori, Consorzi agrari, Consorzi di bonifica dirigenti e dipendenti) e per il settore dell'edilizia, legno e arredamento (settore Cnel F), con la sottoscrizione del rinnovo dei CCNL dell'industria e delle piccole e medie imprese del legno. Di particolare rilievo è poi la sottoscrizione di ben 10 intese nazionali di rinnovo che riguardano i rapporti di lavoro dei dirigenti in diversi settori.

Si segnala inoltre, per l'ampio numero di lavoratori coinvolti e l'importanza storica del suo sistema contrattuale, il rinnovo del CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali. Di particolare rilievo risulta infine la sottoscrizione dei **rinnovi** di alcuni **CCNL** che erano ormai **"affetti" da ultrattività cronica**, quali *in primis* il CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza e il CCNL Formazione professionale. Si tratta di una conclusione diversa rispetto a quanto rilevato nel campo del terziario, in cui si è assistito, anche per il 2023, all'esito negativo delle trattative di rinnovo per i CCNL

leader del settore, che risultano ormai soggetti a periodi di vacanza contrattuale sempre più lunghi.

2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2023

Per quanto riguarda la parte centrale di ogni trattativa nazionale, ossia la negoziazione degli **istituti economici**, la prima preoccupazione delle parti è stata quella di fornire **prime risposte ai lavoratori** per coprire le lunghe fasi intercorse tra la scadenza del CCNL e la sottoscrizione del rinnovo. In questa direzione, procedono le 23 intese che erogano, con modalità differenti, **specifiche quote una tantum** in favore dei lavoratori in forza alle aziende. Tali somme, il cui **importo** varia notevolmente tra i diversi settori (dai 2.692 euro previsti per i lavoratori inquadrati al primo livello area artistica del CCNL Fondazioni lirico-sinfoniche ai 101 euro previsti, in via generalizzata, dal CCNL Industria chimica imprese minori) possono essere corrisposte in un unico momento (si vedano ad esempio il CCNL Vetro, lampade e display e il CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism) oppure su più tranches, anche notevolmente distanziate nel tempo, come nel caso del CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza. In quest'ultimo caso, la terza tranche sarà erogata a settembre 2025, ossia due anni dopo rispetto alla prima. Variano anche le **modalità di assegnazione** di tali somme, dato che in alcuni circostanziati casi viene consentita ai lavoratori la possibilità di convertire la quota (con una maggiorazione dell'importo) in beni e servizi di welfare aziendale (CCNL Trasporto aereo (sez. Handling)), o viene delegata la scelta alla contrattazione di secondo livello (CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate) o a intese ulteriori sul punto, che potranno eventualmente prevedere l'erogazione sotto forma di welfare (CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza). Infine, le somme erogate possono essere di **pari importo per tutti**, a prescindere dal livello di inquadramento dei lavoratori (si vedano ad esempio il CCNL Distribuzione, recapito servizi postali e il

CCNL Coibentazioni termiche acustiche), oppure **riparametrate** secondo il sistema di classificazione vigente (CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali, CCNL Allevatori, consorzi ed enti zootecnici). In tutti i casi, le parti precisano che tali somme non incidono sui singoli istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Quanto agli **aumenti dei minimi contrattuali**, lo **scenario** si presenta particolarmente **diversificato**, vista la necessità di raggiungere un equilibrio tra la difesa del potere d'acquisto dei lavoratori e la richiesta delle imprese di non essere caricate di oneri eccessivi, specialmente nei settori più in difficoltà. Una operazione complessa di bilanciamento degli interessi, che è ben rappresentata dal caso del CCNL Lavanderie industriali, in cui le parti, pur prevedendo un aumento del trattamento economico minimo (TEM) del medesimo importo per tutte le aziende del settore (pari a 155 euro per la figura media di settore B1), hanno stabilito diverse modalità di ripartizione nel tempo dell'aumento, a seconda del tipo di attività esercitata dalle aziende. Per le realtà d'impresa del campo sanitario, soggette a difficoltà congiunturali, sono infatti state previste tranches di decorrenza degli aumenti più "morbide" rispetto alle aziende del settore turistico, alberghiero e ristorativo. Particolarmente complicata è risultata poi la partita degli aumenti contrattuali nel settore della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza, anche alla luce delle pronunce della magistratura sull'adeguatezza dei livelli minimi salariali nel settore. Ne è derivato un incremento complessivo di 140 euro a regime parametrato al IV livello delle Guardie particolari giurate e al livello D dei servizi di sicurezza, che tuttavia, come si approfondirà meglio nella parte III, cap. 2) non ha apportato significative novità rispetto ad un problema che rimane al centro delle pronunce della magistratura in merito al "giusto salario".

Non mancano chiaramente i **contesti maggiormente virtuosi**, in cui le parti sono arrivate a negoziare **aumenti** dei minimi contrattuali alquanto **significativi**, in considerazione della fase di

crescita del settore. L'esempio più rilevante, in questa direzione, è quello del settore bancario. Il rinnovo del CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali stabilisce un incremento complessivo del 15% della retribuzione a regime, con aumenti che vanno da un minimo di 304,14 euro (con riferimento all'area unificata) a un massimo di 584,50 euro (quadri direttivi di 4° livello).

In ogni caso, nella quasi totalità dei rinnovi, le parti hanno stabilito di **assegnare gli aumenti economici su più tranches**, al fine di ripartire nel tempo l'aumento del costo del lavoro per le aziende.

Un discorso a parte va poi compiuto con riferimento a quei **meccanismi finalizzati ad adattare, nel tempo, le retribuzioni ad andamenti inflattivi** che sono **difficili da prevedere** nel momento della negoziazione del rinnovo. Nel 2023, oltre ad assistere in alcuni settori ai primi **accordi che implementano i meccanismi introdotti negli anni precedenti** (si veda ad esempio l'intesa per il recupero del differenziale inflattivo 2022-2023 nel settore degli operai agricoli e florovivaisti, in linea con le previsioni stabilite nel rinnovo del 2022), si osserva l'**introduzione di nuove soluzioni contrattuali** sul punto.

In questa prospettiva vanno lette le previsioni del CCNL Legno, che conferma il **modello "a doppia pista salariale"** già in uso. Questo modello prevede, da una parte, l'impegno delle parti a incontrarsi, entro il mese di gennaio del 2024 e del 2025, per definire gli incrementi dei minimi contrattuali valevoli dal 1° gennaio a copertura, rispettivamente, degli anni 2023 e 2024, sulla base del dato Ipca generale dell'anno precedente comunicato dall'Istat. Dall'altra parte, a copertura e in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2023, a partire dal mese di luglio 2023 è stabilito un aumento di 102,20 euro lordi (con riferimento al parametro 100), che assorbe tutti gli anticipi su futuri elementi contrattuali, comunque denominati, definiti a livello aziendale. Sulla stessa linea si colloca il rinnovo del CCNL PMI

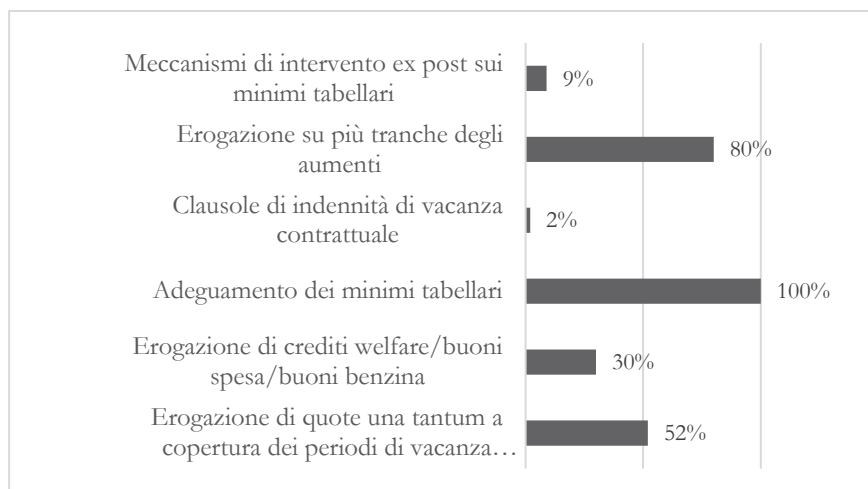
Legno, che prevede il medesimo schema, seppur con un diverso importo di aumento “fisso”.

Metodi e indicatori diversi sono invece previsti nell’ambito del rinnovo del CCSL Stellantis e del CCNL Doppiatori. Nel primo caso, le parti hanno previsto di far valere la parte economica “soltanto” per 2 anni (al posto dei 4 previsti per gli altri istituti), visto il grado di incertezza particolarmente elevato delle previsioni inflattive per il 2025 e il 2026 fornite dai diversi istituti. Quanto al CCNL Doppiatori, invece, è stato stabilito il riconoscimento, al termine della vigenza contrattuale, di un aumento a titolo di elemento di garanzia, parametrato all’indice Istat IFO per il periodo 1° luglio 2023-30 giugno 2026. Tale erogazione sarà assorbita nell’aumento che verrà concordato per il periodo posteriore e che non potrà essere inferiore a tale misura.

Infine, con riferimento alla **struttura delle retribuzioni** contrattuali, si conferma la sempre più ampia **frammentazione degli istituti retributivi** riconosciuti ai lavoratori dei diversi settori, con un numero sempre più ampio di voci che si affiancano ai minimi tabellari. In questi termini, da una parte numerosi rinnovi introducono o revisionano alcuni specifici elementi retributivi, legati alle concrete modalità di esecuzione della prestazione da parte dei lavoratori. È il caso ad esempio del CCNL Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, in cui viene introdotto, per determinate figure professionali, il c.d. elemento economico aggiuntivo, una specifica indennità che valorizza sul piano economico la presa in carico da parte dei lavoratori di particolari situazioni di responsabilità. Dall’altra parte, sempre più accentuato nell’ambito delle dinamiche retributive contrattuali risulta il ruolo delle principali forme di welfare contrattuale. Numerosi sono infatti i contratti che, parallelamente all’aumento delle voci “monetarie” della retribuzione, introducono nuovi contributi destinati agli strumenti previdenziali, sanitari e assicurativi di settore nonché a veri e propri crediti welfare (si veda *infra*, § 2.4).

Nell'ambito dei principali rinnovi del **settore industriale**, questo processo di arricchimento qualitativo della retribuzione viene espressamente rappresentato nella distinzione (in linea con le novità del 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, ivi comprese le forme di welfare. Al di là di tali questioni terminologiche, tuttavia, queste dinamiche si rilevano in via generalizzata anche nei settori non industriali.

Grafico 1 – *Interventi sulla parte economica (% sul totale dei CCNL analizzati)*



2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato

Per quanto riguarda il **raccordo tra i diversi livelli contrattuali**, l'analisi dei rinnovi contrattuali del 2023 conferma la **tendenza della contrattazione nazionale a presidiare a livello centrale la gestione delle tematiche di maggior peso**, delegando poi **singole materie alla contrattazione aziendale** (e in alcuni casi

territoriale) ma sempre cercando di mantenere un ruolo di coordinamento, in linea con quanto previsto nei principali accordi interconfederali, diversamente da quanto avviene invece per i sistemi contrattuali promossi dai sindacati meno rappresentativi sul piano comparato, che, come detto, fuoriescono dai limiti della nostra indagine (si veda la *Nota metodologica*).

Nel rinviare all'approfondimento sulla contrattazione aziendale (parte II) la valutazione sullo sviluppo di queste deleghe di decentramento organizzato, risulta utile, in questa sede, compiere una **prima rassegna sulle principali indicazioni previste** sul punto **a livello nazionale**.

Entrando nel merito dei vari sistemi contrattuali, in diversi contesti settoriali la contrattazione di secondo livello risulta ancora promossa, *in primis*, in maniera indiretta, attraverso la previsione dell'“**elemento perequativo**” o “**elemento di garanzia retributiva**”. Si tratta, nello specifico, di voci retributive fisse, stabilite a livello nazionale e rivolte a tutti i lavoratori che prestino la propria attività nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello. Nell'ambito di importanti aree della manifattura, questo istituto retributivo risulta ancora costantemente oggetto di negoziazione fra le parti, come dimostrano i casi dei rinnovi dei settori dell'occhialeria, penne, spazzole e pennelli, pelli e ombrelli, che incrementano, parallelamente ai minimi tabellari settoriali, l'importo dell'elemento perequativo nazionale. Risulta poco chiaro, tuttavia, se attraverso tali novità le parti intendano supportare realmente una più ampia diffusione della contrattazione decentrata, oppure mirino più semplicemente a garantire l'incremento di una entrata fissa per i lavoratori, onnicomprensiva, che non incide sul calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sempre sul piano dei **trattamenti economici**, si segnala poi la prassi del CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate, che oltre ad aumentare l'importo dell'elemento di garanzia retributiva di settore stabilisce che le intese aziendali possano **destinare la somma una tantum**, erogata per far fronte al periodo di vacanza

contrattuale, **all'incremento del premio di risultato aziendale o agli istituti di welfare aziendale** da corrispondersi ai dipendenti. Nella stessa logica, volta ad assegnare più poteri ed una maggiore autonomia decisionale alla contrattazione di secondo livello sulle materie economiche, si colloca il CCNL Formazione professionale, che attribuisce alla contrattazione di secondo livello, oltre alla disponibilità di un **fondo incentivi** di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo, una somma ulteriore fino a **1.000 euro pro capite, una tantum**, come **welfare contrattuale**. **Ampie deleghe** alla contrattazione di secondo livello sulle materie del welfare sono previste anche nel CCNL Autostrade e trafori, che assegna alle negoziazioni di livello decentrato la gestione delle **modalità di erogazione dei crediti welfare** introdotti a livello nazionale.

Ulteriori rinvii alla contrattazione decentrata si osservano in merito a **questioni normative**, come nel caso del CCNL Lavanderie industriali e del CCNL Gomma plastica, che spostano su tale livello negoziale la gestione dei **rapporti di lavoro stagionale**, oppure del CCNL Occhiali e del CCNL Vetro, lampade e display, che assegnano un ruolo primario alla contrattazione aziendale in materia di **lavoro agile**. Nei casi del CCNL Grafici editori e del CCNL Autostrade e trafori viene invece incentivata, con interventi "promozionali" della contrattazione di secondo livello, la **sperimentazione di nuovi modelli organizzativi** che stabiliscano la rimodulazione dei tempi della prestazione lavorativa, aprendo la strada agli schemi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico.

Un **caso a parte** è infine rappresentato dai due **CSSL di Stellantis**, riferiti rispettivamente ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti. In questo caso, trattandosi non propriamente di contratti nazionali di categoria, bensì di "**contratti specifici di primo livello**" (questo è infatti il significato della sigla CSSL adottata), i confini tra CCNL e contratto aziendale si fanno più labili, dando spazio a un **unico livello di contrattazione**, caratterizzato da margini di

flessibilità e articolazione interna ben più ampi rispetto ai principali contratti nazionali.

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 una **occupazione stabile ai lavoratori**. Si tratta di soluzioni che incidono sulla **parte normativa** del CCNL e che si sviluppano con soluzioni di diversa natura e in un complesso rapporto con la legislazione vigente.

Sul punto, il primo dato da osservare per il 2023, è che **non tutti i rinnovi sono intervenuti sulla parte normativa**, limitandosi in molti casi a introdurre adeguamenti economici, per fornire una prima immediata risposta ai lavoratori, delegando poi a una seconda fase successiva le modifiche dell'impianto normativo del CCNL. Questo fattore è ben evidenziato dal caso del CCNL Legno, nella cui premessa le parti specificano che «il presente rinnovo, data la situazione economica in essere, modifica solo ed unicamente gli elementi economici del CCNL [...], congelando tutto il resto dell'articolato e dei testi». Si tratta di una scelta che, come precisato dalle parti firmatarie, ha permesso di **concentrare tutte le risorse disponibili a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie**, evitando oneri indiretti e di natura organizzativa quali quelli legati all'introduzione e alla modifica di nuovi istituti normativi. Scelte nella stessa direzione sono state operate, seppur con soluzioni operative di portata differente, oltre che nelle intese del comparto dirigenziale, anche con il rinnovo del CCNL PMI Legno, del CCNL delle Fondazioni lirico-sinfoniche e del CCNL Enti di previdenza privatizzati e privati.

Una volta compiuta questa necessaria premessa di contesto, si può osservare come, nell'ambito degli altri rinnovi, una **questione chiave** oggetto degli interventi sulla **parte normativa** sia stata ancora una volta quella riguardante i **contratti a termine**. Si tratta di un tema sul quale i contratti collettivi si muovono, da sempre, nel solco delle deleghe assegnate sul punto dal legislatore. Da questo punto di vista, l'intervento del c.d. **decreto lavoro** nel maggio 2023 ha mutato ulteriormente il quadro, aprendo a nuovi spazi di intervento per la contrattazione collettiva, per stabilire i casi di apposizione del termine ai contratti di lavoro.

Nel caso del CCNL Allevatori, stipulato nel novembre 2023, questo processo risulta avviato dalle parti, visto che sono stati tassativamente individuati i casi in cui sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi, rimandando a specifiche situazioni, quali, a titolo di esempio, i progetti presentati nell'ambito dei programmi di sviluppo rurale nazionali o del PNRR. Stesso discorso per quanto riguarda il rinnovo del CCNL Grafici editori, in cui le parti hanno introdotto una nuova disciplina sulle causali che prevede ben dodici ipotesi nell'ambito delle quali sarà possibile estendere o stabilire una durata del contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi, in coerenza con la delega assegnata agli attori delle relazioni industriali dal decreto lavoro.

Altri contratti, invece, sottoscritti precedentemente all'entrata in vigore del decreto legge, **rimandano la regolamentazione** dei contratti a termine ad una **fase successiva**, una volta che il quadro normativo si sia consolidato. È il caso, ad esempio, del CCNL Penne, spazzole e pennelli e del CCNL Occhiali, in cui le parti si impegnano a incontrarsi nel periodo immediatamente seguente alla legge di conversione del decreto, per negoziare le nuove regole sul tema.

Non mancano, tuttavia, previsioni contrattuali volte a disciplinare **ulteriori aspetti** relativi ai contratti a tempo determinato. Di particolare interesse, in quest'ottica, risultano le importanti novità sui

limiti di contingentamento attuate nei rinnovi del CCNL Lavanderie industriali e del CCNL Coibentazioni termiche acustiche.

Questione diversa, ma sempre finalizzata a garantire una maggiore flessibilità alle imprese nel reperimento della manodopera, è quella riguardante la **disciplina del lavoro stagionale**. Anche in questa tornata negoziale, si segnalano rinnovi che vanno a individuare **nuove ipotesi di assunzione** a termine connesse alla stagionalità, che consentono di derogare ad alcuni limiti legali previsti invece per i contratti a tempo determinato. In questa direzione, si segnalano il rinnovo del CCNL Consorzi agrari, che introduce nuove fattispecie rientranti nel lavoro stagionale, il CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism, che fornisce per la prima volta un quadro di regole sulla materia, e il CCNL Coibentazioni termiche acustiche, che riscrive la disciplina contrattuale sul tema, stabilendo a livello nazionale specifiche ipotesi di stagionalità e lasciando lo spazio aperto alla contrattazione aziendale per l'individuazione di ulteriori casi. Una piena delega alla contrattazione aziendale, come si è già anticipato nel paragrafo precedente, è invece prevista dal CCNL Gomma plastica.

In merito all'**apprendistato**, le parti mostrano invece, ancora una volta, un atteggiamento di disinteresse, limitandosi a meri interventi di aggiornamento della disciplina, come nel caso del CCNL Fiori recisi, in cui vengono modificate le regole relative al passaggio di livello e alla malattia dell'apprendista, e del CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate, in cui viene effettuata una revisione dei profili formativi. Lo stesso può dirsi con riferimento ai **sistemi di inquadramento e classificazione del personale**, in merito ai quali la contrattazione collettiva interviene prevalentemente attraverso l'introduzione di **nuovi profili professionali** (CCSL Stellantis, CCNL Distribuzione recapito servizi postali, CCNL Grafici editori), l'**eliminazione di vecchi livelli** ormai superati (CCNL Pelli e ombrelli) o l'introduzione di **nuove modalità di progressione** tra i diversi livelli (CCNL Vigilanza privata

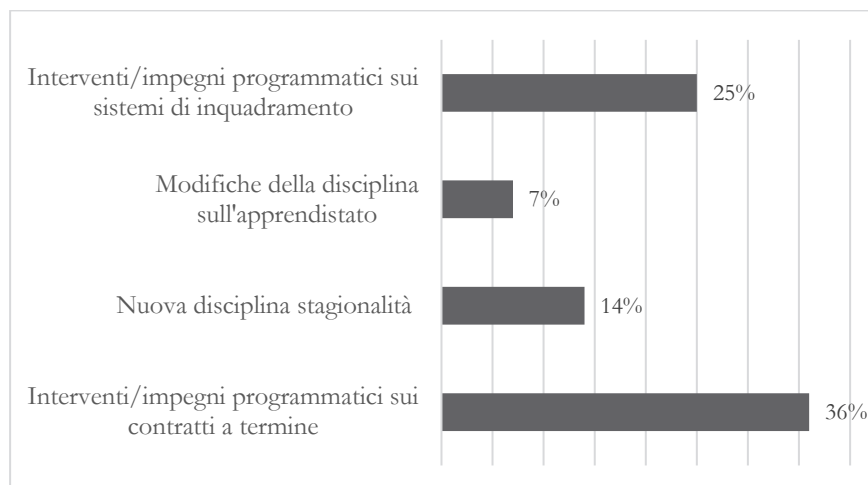
e servizi di sicurezza). La **revisione strutturale** dei sistemi di classificazione viene invece **rimandata**, nei pochi casi in cui le parti segnalano la necessità di un simile passaggio, alle tornate negoziali successive. Nel frattempo, vengono istituite apposite commissioni paritetiche incaricate di studiare le migliori soluzioni sul punto (CCNL Distribuzione recapito servizi postali, CCNL Pelli e ombrelli, CCNL Consorzi agrari). Di particolare interesse è poi il caso del CCNL Attori di cinema e TV, dato che si tratta di un contratto “nuovo”, che fornisce per la prima volta tutele standard sul piano economico e normativo a figure, quali gli attori televisivi e cinematografici, che fino a questo momento ne erano sprovviste. Conseguentemente, l'analisi del contratto consente di verificare come le parti abbiano individuato i destinatari delle misure, li abbiano divisi in tre diversi gruppi professionali sulla base del grado di coinvolgimento personale nelle attività e a tali gruppi abbiano agganciato i diversi trattamenti economici minimi di settore, volti a valorizzarne la professionalità.

In relazione alla parte normativa dei CCNL, numerosi sono poi i casi in cui le parti sono intervenute in merito all'**orario di lavoro**, con obiettivi di taglio diverso. Oltre a un ampio insieme di **soluzioni in ottica conciliativa** (*infra*, § 2.4), si segnalano interventi di diversa portata, volti all'implementazione di **nuovi schemi organizzativi**. Un modello particolarmente avanzato sul punto, in linea con la storia di tale peculiare contratto collettivo, è quello del nuovo CCSL Stellantis, che prevede un piano strutturale di interventi relativi ai recuperi produttivi, alla durata delle pause e alla disciplina dei permessi annui retributivi. Novità di rilievo si osservano anche nel rinnovo del CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in cui viene riconosciuta una **riduzione dell'orario di lavoro settimanale** di 30 minuti, e del CCNL Siae, che vede l'introduzione sperimentale, per un periodo di 6 mesi, della c.d. *smart week*. Secondo tale modello organizzativo, da attuarsi su base volontaria, i lavoratori potranno svolgere la propria prestazione lavorativa per 4 giorni alla settimana, nell'arco di 9 ore (comprehensive della pausa

di 15 minuti) giornaliera, in luogo della giornata lavorativa standard, fissata a 7 ore e 12 minuti. Oltre a questi cambiamenti strutturali, adottati nell'ambito di specifici sistemi contrattuali, si segnalano alcuni interventi di dettaglio sui regimi di reperibilità (CCNL Lavanderie industriali, CCNL Siae, CCNL Distribuzione, recapito, servizi postali) e sulle banche ore, che mirano a una gestione flessibile delle ore di straordinario (CCNL Allevatori, CCNL Pelli e ombrelli, CCNL Grafici editori).

Particolarmente trattato è anche il tema della **malattia**, con le diverse disposizioni migliorative in merito al **periodo di comportamento** e al **relativo trattamento economico**, con particolare attenzione verso i lavoratori affetti da patologie gravi (si vedano ad esempio il CCNL Penne, spazzole e pennelli e il CCNL Dirigenti credito cooperativo, nonché, con riferimento ai profili economici, il CCNL Autostrade e trafori). Nel caso del CCNL Attori di cinema e TV si prevede invece che le società di produzione saranno tenute a garantire una copertura assicurativa in caso di malattia e/o infortunio sul lavoro e *in itinere*.

Grafico 2 – **Interventi sulla parte normativa dei CCNL (% sul totale dei contratti analizzati)**



2.4. *Le misure di welfare*

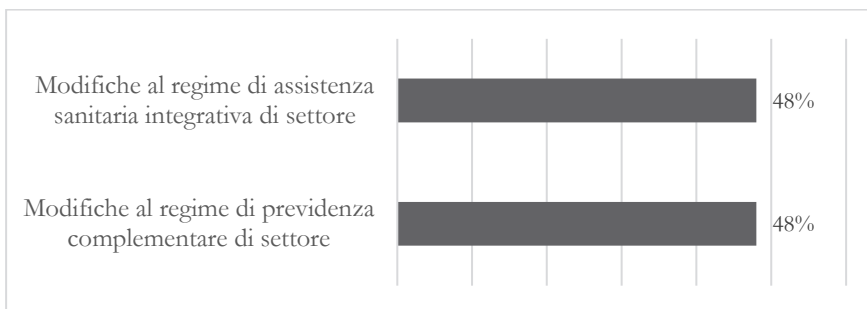
Con riferimento alle misure di **welfare aziendale e contrattuale**, si è già accennato, *in primis*, al ruolo rivestito dai **crediti welfare** in molti sistemi contrattuali. L'erogazione di specifiche quote, anche molto elevate, di *flexible benefits* (si veda ad esempio il CCNL Siae, che prevede un credito di 1.000 euro annui per ogni dipendente e i vari rinnovi riguardanti i dirigenti), da spendere in beni e servizi di welfare attraverso apposite piattaforme, pare rispondere maggiormente a istanze di **difesa del potere d'acquisto dei lavoratori**, piuttosto che a bisogni di natura previdenziale degli stessi. Questo aspetto è reso ancora più evidente in quei casi (tra questi, il CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate) in cui viene espressamente prevista l'erogazione sotto forma di buoni benzina, ossia misure sulle quali risulta complesso identificare una valenza "sociale".

Prosegue poi, in linea con un percorso già ampiamente avviato negli scorsi anni, il processo di valorizzazione dei **fondi sanitari contrattuali** e dei **fondi negoziali di previdenza complementare**, che promuovono prestazioni integrative rispetto alle tutele pensionistiche e sanitarie già garantite dal sistema pubblico. Sul piano della **sanità integrativa**, di particolare rilievo risulta il **passaggio**, in alcuni sistemi contrattuali (CCNL Gomma plastica, CCNL Vetro, lampade e display), dagli storici meccanismi di adesione volontaria, che consentono al lavoratore di scegliere se aderire o meno ai fondi di settore, ai più pervasivi **meccanismi di adesione contrattuale**, per i quali l'azienda è contrattualmente tenuta ad iscrivere i propri dipendenti agli stessi fondi, a meno che non riesca a garantire autonomamente tutele di almeno pari livello. Da osservare con attenzione è anche il **miglioramento**, in alcuni rinnovi (CCNL Pelli e ombrelli, CCNL Occhiali, CCSL Dirigenti Stellantis), dei **piani sanitari** previsti per i lavoratori, con un conseguente aumento della contribuzione richiesta, così come

l'introduzione di prime coperture sanitarie in contesti in cui queste non erano ancora presenti (si veda ad esempio il CCNL Distribuzione recapito servizi postali, nonché, con specifico riferimento alla categoria dei quadri, il CCNL Fiori recisi).

Sul fronte della **previdenza complementare**, la situazione di partenza rispetto all'assistenza sanitaria integrativa è ampiamente differente, visti i tassi di adesione molto più bassi ai fondi e la prevalenza di meccanismi di adesione volontaria (nonostante la comparsa, negli ultimi anni, dei primi meccanismi di adesione contrattuale). In tale ambito, quindi, i rinnovi nazionali rappresentano principalmente l'occasione per **rinegoziare le quote di finanziamento ai fondi**, con particolare attenzione verso la contribuzione a carico dei datori di lavoro, che costituisce il principale incentivo per favorire l'iscrizione dei lavoratori ai fondi negoziali. Gli aumenti della contribuzione datoriale vanno dallo 0,1% (parametrato sulla retribuzione contrattuale di riferimento del lavoratore) del CCNL Industria chimica imprese minori sino allo 0,5% del CCNL Trasporto aereo (sez. Handling), attestandosi sullo 0,3% nei principali rinnovi del settore tessile (CCNL Occhiali, CCNL Pelli e ombrelli, CCNL Penne, spazzole e pennelli). Parzialmente diversa è la scelta delle parti nel CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism, in cui si consente ai lavoratori di destinare il **credito welfare**, in via totale o parziale, al fondo di previdenza complementare Espero, a titolo di quota prevista a carico del datore di lavoro, così come nel CCNL Autostrade e trafori, in cui le parti stabiliscono un meccanismo di default, che prevede l'assegnazione alla previdenza complementare del credito welfare nazionale, in caso di mancato intervento della contrattazione di secondo livello sul punto. In alcuni casi residuali, invece, parallelamente alla quota a carico delle aziende cresce anche il **contributo richiesto ai lavoratori** (si veda il CCNL Dirigenti Stellantis).

Grafico 3 – *Interventi sulle forme di welfare bilaterale di settore (% sul totale dei contratti analizzati)*



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

In questa prospettiva, si rileva innanzitutto la centralità delle **soluzioni organizzative** volte a favorire una maggiore **conciliazione tra vita privata e professionale** dei lavoratori. I rinnovi nazionali risultano ormai in quasi tutti i sistemi contrattuali una sede privilegiata per introdurre **discipline migliorative**, rispetto a quelle stabilite dalla legge, su **permessi e congedi**, nonché **peculiari regimi di flessibilità oraria e organizzativa**, a sostegno della **genitorialità** e delle esigenze di **assistenza dei lavoratori o dei propri familiari e congiunti**.

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 alle trasformazioni in atto. In questa macro-area, tuttavia, la portata delle soluzioni negoziali diverge notevolmente tra un sistema contrattuale e l'altro, spaziando da semplici **impegni programmatici** e dichiarazioni di intenti all'implementazione di **soluzioni contrattuali** che incidono sull'**organizzazione del**

lavoro e introducono o rafforzano **diritti** già in capo ai lavoratori. Nell'ambito di questa seconda linea d'azione, si segnalano le importanti novità del CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali, che incrementa il numero di ore di formazione retribuita da svolgere durante l'orario di lavoro (da 32 a 37) e del CCNL Consorzi agrari, che introduce la possibilità per i lavoratori di richiedere 8 ore di permesso per partecipare a corsi di formazione su materie inerenti alle mansioni svolte. Non mancano poi soluzioni legate in maniera specifica ai contesti settoriali di riferimento, come nel caso del CCNL Dirigenti credito cooperativo, in cui le parti hanno introdotto, con il rinnovo, un pacchetto formativo “tecnico-identitario” di 20 ore per i dirigenti finalizzato ad approfondire la storia, il contesto normativo e le peculiarità del mondo del credito cooperativo.

Tabella 1 – <i>Rinnovi contrattuali 2023</i>		
Settore A: Agricoltura, silvicoltura e pesca		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Dirigenti consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (<i>codice Ateco 01</i>)	Snebi, Sindicob	2.3.2023
CCNL Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (<i>codice Ateco 01</i>)	Snebi, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil	23.5.2023
CCNL Allevatori, consorzi ed enti zootecnici (<i>codice Ateco 01</i>)	Associazione italiana allevatori, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	14.11.2023

CCNL Consorzi agrari (codice Ateco 01)	Assocap, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	12.12.2023
Settore C: Attività manifatturiere		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Gomma plastica (codici Ateco 22, 38)	Federazione Gomma plastica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	26.1.2023
CCNL Vetro, lampade e display (codice Ateco 23)	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	10.2.2023
CCSL Stellantis (codice Ateco 29)	Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial, Ferrari, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm-Ugl, Aqcfr	8.3.2023
CCSL Dirigenti Stellantis (codice Ateco 29)	Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial, Ferrari, Federmanager	28.4.2023
CCNL Occhiali (codice Ateco 32)	Anfao, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	28.4.2023
CCNL Penne, spazzole e pennelli (codice Ateco 32)	Assospazzole, Assoscrittura, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	3.5.2023
CCNL Pelli e ombrelli (codici Ateco 15, 32)	Assopellettieri, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	26.5.2023
CCNL Coibentazioni termiche acustiche (codici Ateco 22, 23)	Anicta, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	29.5.2023

CCNL Legno (<i>codici Ateco 02, 16, 31, 32, 33, 90</i>)	Federlegno Arredo, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	20.6.2023
CCNL PMI Legno (<i>codici Ateco 02, 16, 31, 32, 33, 90</i>)	Unital Confapi, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	15.11.2023
CCNL Industria chimica imprese minori (<i>codici Ateco 15, 20, 21, 22, 23, 32, 38</i>)	Unionchimica Confapi, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	5.12.2023
Settore G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Fiori recisi (<i>codici Ateco 46, 47</i>)	Ancef, Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs	30.3.2023
CCNL Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (<i>codici Ateco 33, 45, 46, 47, 52, 58, 61, 62, 63, 64, 66, 68, 69-82, 85, 90-96</i>)	Confcommercio, Manageritalia	12.4.2023
CCNL Distribuzione recapito servizi postali (<i>codici Ateco 46, 47, 53, 82, 85, 95</i>)	Cna, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uilposte-Uil	14.11.2023
Settore H: Trasporto e magazzinaggio		
CCNL	Parti firmatarie	Data

CCNL Piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale (<i>codici Ateco 51, 52, 77</i>)	Aei Confindustria Federvarie, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Anpac	1.3.2023
CCNL Dirigenti aziende di autotrasporto e spedizione merci (<i>codici Ateco 49, 50, 52, 77</i>)	Confetra, Manageritalia	18.5.2023
CCNL Dirigenti imprese di logistica (<i>codici Ateco 49, 50, 52, 77</i>)	Assologistica, Manageritalia	31.5.2023
CCNL Ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani (<i>codice Ateco 52</i>)	Angopi, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti	31.5.2023
CCNL Autostrade e trafori (<i>codice Ateco 52</i>)	Federreti, Acap, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal, Ugl Viabilità e Logistica	18.7.2023
CCNL Trasporto aereo (sez. Handling) (<i>codici Ateco 51, 52, 77</i>)	Assohandlers, Filt Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto aereo	25.10.2023
CCNL Dirigenti agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi (<i>codice Ateco 50</i>)	Federagenti, Manageritalia	27.10.2023

CCNL Esercenti servizi postali in appalto (<i>codice Ateco 53</i>)	Assoposte, Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil Poste	23.12.2023
Settore I: Attività dei servizi di alloggio e ristorazione		
CCNL Dirigenti aziende industria alberghiera (<i>codici Ateco 55, 79, 93, 96</i>)	Aica Confindustria, Federmanager	12.9.2023
CCNL Dirigenti aziende alberghiere (<i>codici Ateco 55, 93, 96</i>)	Federalberghi, Federmanager	28.11.2023
Settore J: Servizi di informazione e comunicazione		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL Doppiatori (<i>codice Ateco 59</i>)	Anica, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	6.12.2023
CCNL Grafici editori (<i>codici Ateco 18, 58, 74</i>)	Assografici, Aie, Anes, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.12.2023
CCNL Attori di cinema e TV (<i>codici Ateco 59, 60, 63</i>)	Anica, Apa, Ape, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	20.12.2023
Settore K: Attività finanziarie e assicurative		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e	Abi, Intesa Sanpaolo, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	23.11.2023

strumentali (<i>codici Ateco 64, 65, 66</i>)		
CCNL Dirigenti credito cooperativo (<i>codici Ateco 64, 66</i>)	Federkasse, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ugl Credito, Uilca	30.11.2023
Settore M: Attività professionali, scientifiche e tecniche		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Fotolaboratori conto terzi (<i>codici Ateco 74</i>)	Assofotolab, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom	31.5.2023
Settore N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza (<i>codici Ateco 80</i>)	Anivip, Assiv, Univ, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi, Confcoperative Lavoro e servizi, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	30.5.2023
CCNL Personale Issim (<i>codici Ateco 70, 82</i>)	Issim, Filcams-Cgil	8.2.2023
Settore O: Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Enti di previdenza privatizzati e privati (<i>codice Ateco 84</i>)	Adepp, Cgil-Fp, Cisl-Fp, Uil-Pa, Cisl-Fialp, Usb	22.2.2023
CCNL Dirigenti Enti di previdenza	Adepp, Asdepp Federmanager; Cgil-Fp; Cisl-Fp; Uil-Pa; Cisl-Fialp; Ugl Terziario	22.2.2023

privatizzati e privati (codice Ateco 84)		
CCNL Siae (codice Ateco 84)	Siae, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilpa, Fnc-Ugl, Cisl Sad Siae, Confsal Siae	4.12.2023
Settore P: Istruzione		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism (codice Ateco 85)	Fism, Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal	1.3.2023
CCNL Formazione professionale (codice Ateco 85)	Forma, Cenfop, Cisl Scuola, Flc-Cgil, Uil Scuola Rua e Snals-Confsal	5.12.2023
Settore R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Fondazioni lirico-sinfoniche (codice Ateco 90)	Anfols, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	30.11.2023
Settore S: Altre attività di servizi		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate (codice Ateco 96)	Utilitalia, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil	7.2.2023
CCNL Lavanderie industriali (codici Ateco 81, 96)	Assosistema, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	28.3.2023

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

3. Settore A: agricoltura, silvicoltura e pesca

3.1. CCNL Dirigenti consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (2 marzo 2023)

Parte economica. Le parti hanno innanzitutto aggiornato i minimi di stipendio base, riconoscendo un aumento del 4,5% per il biennio 2021-2022, con decorrenza gennaio 2023. È inoltre stata prevista, a copertura dello stesso biennio, l'assegnazione di una somma *una tantum* pari a 2.350 euro, rapportata al periodo di servizio. Infine, si segnala l'aggiornamento della disciplina relativa all'indennità di funzione, con alcune precisazioni operate dalle parti nell'ambito del nuovo art. 27.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria. Le parti hanno concordato di incontrarsi entro settembre 2023 per avviare la trattativa ai fini della regolamentazione contrattuale del biennio 2023-2024.

3.2. CCNL Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (23 maggio 2023)

Parte economica. Le organizzazioni sindacali e lo Snebi hanno concordato un aumento del 4,95% per il biennio 2023-2024. In questi termini, è stata prevista una erogazione immediata dei minimi salariali, suddivisa in due tranches di cui la prima del 3% a giugno 2023 e la seconda dell'1,95% a luglio 2023. L'accordo collettivo nazionale prevede altresì una modifica del *quantum* degli aumenti

periodici di anzianità che da sei passano a dieci con le seguenti tempistiche: sei biennali, uno dodicennale e tre quadriennali. Ulteriori novità di carattere economico, inoltre, possono essere individuate nell'introduzione nel testo contrattuale del nuovo art. 65-*bis*, che disciplina l'elemento aggiuntivo economico. La disposizione di nuovo conio prevede la possibilità di «attribuire a determinate figure professionali [...] un elemento aggiuntivo economico costitutivo della retribuzione mensile di cui all'art. 65». Ciò potrà avvenire in presenza di specifiche necessità e mediante accordo scritto che ne indichi le motivazioni, il valore economico e la durata di assegnazione. I consorzi, inoltre, dovranno fornire annualmente alle RSA/RSU l'informativa relativa all'applicazione interna dell'istituto.

Parte normativa. Sul versante normativo risultano di preminente importanza le modifiche riguardanti la classificazione del personale ai sensi dell'art. 2 del CCNL. Già il precedente accordo nazionale, sottoscritto nel 2019, evidenziava la necessità di costituire un gruppo di lavoro paritetico avente il compito di individuare le eventuali modifiche da apportare alla disciplina di riferimento. La disposizione oggi in vigore, nella sua nuova formulazione, continua a prevedere che i dipendenti dai consorzi di bonifica siano classificati in aree (quadri, A, B, C, D), posizioni organizzative e professionali, e introduce delle modifiche allo scopo di rendere maggiormente definita la progressione di carriera dei dipendenti. Nell'area A, il parametro di riferimento per gli impiegati direttivi con meno di 7 anni di servizio nell'esercizio delle funzioni è stato aumentato da 159 a 160 e nell'area B si è passati dal parametro 127 a 128. Occorre inoltre sottolineare la volontà delle parti di riconoscere gradualmente l'anzianità maturata dagli operai avventizi attraverso la previsione nell'area D del passaggio al parametro 104 al compimento del dodicesimo mese di lavoro anche non consecutivo. Ulteriori novità di carattere normativo che in questa sede è opportuno ricordare riguardano il piano di organizzazione variabile (POV) e le promozioni. Per ciò che riguarda il POV, è stata introdotta una nota a verbale attraverso cui si prevede la

possibilità per ciascun ente di costituire un ufficio di staff e un'area di comunicazione. Il primo avrà la funzione di svolgere attività di supporto alla direzione e la seconda di contribuire alla divulgazione di informazioni circa lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'ente. In riferimento alle promozioni, invece, si assiste a una modifica dell'art. 41, comma 4, e all'introduzione di un quinto comma. Questi ultimi prevedono che se il parametro di cui godeva il lavoratore prima della promozione sia superiore al parametro più basso del profilo professionale a cui il dipendente viene promosso, allora si dovrà attribuire il parametro superiore del profilo professionale di arrivo e che «nei casi di promozione di un quadro o di un impiegato di area A che abbia raggiunto l'anzianità di servizio prevista per il parametro superiore, il parametro di attribuzione sarà sempre il più alto tra quelli previsti per il profilo professionale di arrivo».

Parte obbligatoria. Le parti hanno inoltre convenuto di istituire l'Ente bilaterale per la bonifica e la Giornata per la salute e sicurezza sul lavoro. L'Ente bilaterale per la bonifica si costituisce presso l'Enpaia e le sue attività si concentreranno sui temi del ricambio generazionale, della ristrutturazione aziendale e del sostegno al reddito legato a interruzioni temporanee (tra le prestazioni da erogare potrebbe rientrare, ad esempio, l'integrazione dell'indennità di malattia). L'ente verrà finanziato dai consorzi, i quali verseranno in misura pari allo 0,75% dei minimi di stipendio base, con la previsione che in caso di mancato versamento, il consorzio sarà obbligato a erogare al lavoratore una quota aggiuntiva dell'1% dei minimi di stipendio base. Nell'ambito della settimana per la bonifica, inoltre, si istituisce una Giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro volta a favorire confronto e riflessioni sul tema.

3.3. CCNL Allevatori, consorzi ed enti zootecnici (14 novembre 2023)

Parte economica. Le parti, per il biennio 2023-2024, hanno previsto un adeguamento economico complessivo della retribuzione pari al 5,5%, che a parametro medio (livelli 2-3) è pari a 93,67 euro complessivi. La decorrenza dell'aumento retributivo per il 2023 è fissata dal 1° novembre 2023. Sarà inoltre corrisposta, in tre rate uguali (dicembre 2023, marzo 2024 e giugno 2024), una somma *una tantum* calcolata su 11 mensilità. In riferimento agli scatti di anzianità, le parti hanno disposto una rivalutazione pari al 3,4% per i dieci aumenti periodici. La nuova tabella degli scatti di anzianità decorre dal 1° gennaio 2025. Si segnala poi una nuova disciplina relativa al personale addetto alle attività istituzionali.

Parte normativa. Le novità riguardanti la parte normativa del CCNL riguardano numerosi istituti. In primo luogo, si segnala l'individuazione di nuove ipotesi nell'ambito delle quali sarà possibile stipulare contratti con termine di durata superiore a 12 mesi. Le parti, in applicazione di quanto prevede l'art. 19, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2015, hanno individuato le seguenti fattispecie: progetti presentati dell'ambito dei programmi di sviluppo rurale nazionali; programmi straordinari temporanei di attività con finanziamento o contributo della pubblica amministrazione; progetti presentati nell'ambito dei programmi di sviluppo rurale regionali o in collaborazione con enti di ricerca, università, e altre istituzioni, anche con riferimento a progetti europei di ricerca e/o valorizzazione zootecnica; progetti presentati nell'ambito del PNRR; sostituzione di altri lavoratori, nelle ipotesi consentite dalla legge. In merito al lavoro a tempo parziale, viene invece stabilita la possibilità di definire accordi individuali volontari di passaggio a tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza. Innovazioni di particolare rilievo vengono poi introdotte in merito alla disciplina su permessi e congedi, vista l'introduzione di 2 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di figli, da

considerarsi aggiuntivi rispetto al congedo di paternità obbligatorio. Quanto alla banca delle ore, viene precisato che, su richiesta del lavoratore, le maggiorazioni potranno essere retribuite entro il mese successivo alla maturazione e quindi non computate nella banca ore, salvo diversa disposizione dei contratti integrativi. Ulteriori novità riguardano infine le figure dei rappresentanti per la sicurezza, con riferimento alla loro formazione e ai principali aspetti di carattere organizzativo.

Parte obbligatoria. Le principali novità riguardano l'art. 44 del CCNL, che regola le modalità di svolgimento della contrattazione integrativa. Un elemento di innovazione del rinnovo consiste innanzitutto nella previsione dell'obbligatorietà di trasmettere le piattaforme relative ai contratti integrativi contestualmente anche alle parti nazionali, così come i contratti integrativi sottoscritti. In secondo luogo, con specifico riferimento alla disciplina degli assetti contrattuali, le parti introducono la possibilità, per la contrattazione di prossimità, di definire la progressiva modifica dei confini territoriali tra le diverse unità operative, in modo da adeguare effettivamente i confini geografici e i territori alle infrastrutture stradali, alla presenza degli allevamenti e alla residenza del personale impiegato nelle attività istituzionali.

3.4. CCNL Consorzi agrari (12 dicembre 2023)

Parte economica. Le parti hanno concordato un incremento complessivo dello stipendio base di 190 euro, parametrato sul 3° livello e corrisposto su quattro tranches. L'ultimo aumento è previsto per il 1° gennaio 2027. Inoltre, l'indennità di cassa passa a 55 euro e quella di funzione aumenta fino ad un importo tra i 115 e i 335 euro.

Parte normativa. Con riferimento alle disposizioni riguardanti la sicurezza sul lavoro intervengono due novità. Innanzitutto, viene istituita nei consorzi e nelle società di capitali da essi partecipate

la Giornata per la sicurezza del lavoro, che dovrà svolgersi senza pregiudizio per la normale attività lavorativa e senza oneri aggiuntivi per il datore di lavoro. Inoltre, il consorzio agrario garantisce la stipula di una assicurazione per la responsabilità civile ai lavoratori preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro. In merito alla formazione dei lavoratori, verranno avviate forme di collaborazione con istituti scolastici e università al fine di migliorarne le competenze. Inoltre, i lavoratori potranno chiedere 8 ore di permesso per partecipare a corsi di formazione inerenti alle loro mansioni. Tali permessi saranno concessi contemporaneamente a non più del 5% della forza lavoro e purché sia garantito il regolare svolgimento dell'attività produttiva. In tema di tipologie contrattuali, la principale novità riguarda il lavoro stagionale, dato che ora, con tali contratti, sarà possibile assumere lavoratori nell'ambito di progetti sperimentali di ricerca e sviluppo promossi dai consorzi agrari o dalle società di capitali da essi partecipate. Infine, sono intervenute alcune nuove previsioni riguardanti la conciliazione vita-lavoro, grazie alle quali i lavoratori, presentando la dovuta documentazione, potranno richiedere 4 ore di permesso retribuito per assistere genitori anziani o familiari con gravi patologie in occasione di ricoveri, dimissioni, day hospital e visite specialistiche. Per il figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni resta ferma la possibilità di usufruire dei permessi per la malattia del figlio anche in modo frazionato, ma viene aggiunto il vincolo per cui tali frazioni non potranno essere inferiori a mezz'ora o multipli. Nel caso di figli con età inferiore ai 3 anni, viene mantenuta la possibilità per i genitori di assentarsi alternativamente dal lavoro per tutta la durata della malattia; inoltre potranno usufruire, sempre alternativamente, di 4 ore annue di permessi, previa presentazione del certificato di malattia del figlio.

Parte obbligatoria. Anche con riferimento alla parte obbligatoria sono presenti novità che riguardano vari aspetti. Per quanto riguarda le procedure di rinnovo del CCNL, il termine per la presentazione della richiesta di rinnovo passa da 5 a 3 mesi prima, mentre per l'inizio delle trattative si passa dai 15 giorni

immediatamente successivi alla presentazione della richiesta ad almeno 2 mesi prima della scadenza del presente CCNL. In tema di contrattazione di secondo livello, viene introdotta la possibilità di stipulare contratti integrativi nelle società di capitali partecipate dai consorzi agrari tra i rappresentanti delle società e il coordinamento di gruppo delle RSU/RSA, unitamente alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale. Vengono anche aggiunte nuove materie di competenza della commissione bilaterale nazionale, quali: la sostenibilità ambientale, la previdenza complementare, le misure di integrazione al reddito, l'agricoltura di precisione, l'innovazione dei processi produttivi nel sistema dei consorzi agrari, monitoraggio sull'utilizzo del lavoro agile. Infine si pongono le basi per la creazione di un allegato che possa disciplinare la prevenzione ed il contrasto dei comportamenti discriminatori e delle molestie sul lavoro, nel quale le parti si impegnano ad adottare diverse buone pratiche, nonché ad un costante monitoraggio sul tema delle discriminazioni e delle molestie sul luogo di lavoro. L'individuazione e la stesura dei vari codici di condotta in materia viene rinviata alla contrattazione di prossimità.

4. Settore C: attività manifatturiere

4.1. CCNL Gomma plastica (26 gennaio 2023)

Parte economica. Le parti hanno previsto un aumento del trattamento economico minimo (TEM) di 153 euro per la figura media di settore (categoria F) distribuito in tre tranches: 61 euro dal 1° gennaio 2023; 45 euro dal 1° gennaio 2024; 47 euro dal 1° aprile 2025. Inoltre, per quanto riguarda il welfare contrattuale, a partire dal 1° gennaio 2024 le aziende destineranno un contributo mensile di 14 euro per ogni dipendente al fine di garantirne l'iscrizione al fondo sanitario di settore, con possibilità per gli stessi lavoratori di accedere ad un piano sanitario più completo in caso di versamento di una quota aggiuntiva a proprio carico. Dunque, nel

triennio l'aumento del trattamento economico complessivo (TEC) risulterà di totali 167 euro e il montante salariale totale di 4.019 euro.

Parte normativa. Novità di rilievo riguardano innanzitutto i contratti a termine, con particolare riferimento al lavoro stagionale. In merito a tali fattispecie, viene attribuita alla contrattazione aziendale il compito di individuare le esigenze legate a produzioni specifiche la cui richiesta cresce in determinati periodi dell'anno e che possono giustificare il ricorso a contratti di lavoro stagionale. In ogni caso i contratti non potranno superare complessivamente i 6 mesi. Sul tema della violenza di genere sono stati poi riconosciuti 2 mesi retribuiti di congedo in aggiunta ai 3 già previsti dalla normativa di legge, oltre alle 4 ore di formazione annue sul tema, mentre in materia di salute e sicurezza è stata recepita la normativa in materia di accomodamenti ragionevoli e sono state aumentate le ore di permesso per gli RLS. In tema di diritti, è stato previsto lo scorporo dal computo dei giorni di assenza per le terapie salvavita e la comunicazione relativa al periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro al lavoratore che ne farà richiesta, oltre alla definizione delle linee guida per promuovere l'istituto delle ferie solidali. Inoltre, sono state riconosciute tutele aggiuntive per i lavoratori, quali l'ulteriore giorno di permesso annuo concesso ai genitori in caso di malattia del minore di età compresa tra i 3 e i 10 anni, la frazionabilità del congedo parentale e la maturazione intera della ROL per le assenze retribuite dei 10 giorni alla nascita del figlio e per l'utilizzo dei permessi mensili della l. n. 104/1992. A queste prime misure si aggiunge il riconoscimento di tante giornate retribuite quante sono quelle necessarie per accertamenti, prelievo, degenza e convalescenza per i donatori di midollo osseo. Con riferimento al lavoro agile, viene infine recepito l'accordo-quadro interconfederale in materia.

Parte obbligatoria. Occorre segnalare innanzitutto che il CCNL del 16 settembre 2020 aveva previsto la costituzione di una Commissione paritetica nazionale per la revisione del sistema di

classificazione, organismo che durante la vigenza del contratto collettivo ha lavorato ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio. Nella bozza di accordo del 26 gennaio 2023 si rende noto che la Commissione proseguirà l'attività già avviata, al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti entro 18 mesi all'accordo di rinnovo. In aggiunta, è stato specificato che eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedono nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione paritetica che le valuterà quali possibili contributi per il lavoro complessivo di revisione. Le relazioni industriali di settore vengono inoltre rafforzate attraverso il potenziamento dell'osservatorio sul tema delle pari opportunità e l'apertura del confronto alle filiere interconnesse al settore, per iniziative congiunte e per la diffusione delle buone pratiche contrattuali.

4.2. CCNL Vetro, lampade e display (10 febbraio 2023)

Parte economica. In linea con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, le parti hanno concordato gli adeguamenti del trattamento economico minimo e complessivo. In relazione al parametro D1, i minimi tabellari mensili verranno incrementati di 153 euro corrisposti in tre tranches: 61 euro di aumento dal 1° marzo 2023, 45 euro di aumento dal 1° gennaio 2024 e infine 47 euro di aumento dal 1° gennaio 2025. Per le aziende produttrici di vetro piano, lana e filati di vetro, delle seconde lavorazioni del vetro piano e del vetro artistico e tradizionale, gli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili seguiranno tre diverse decorrenze: 1° marzo 2023, 1° aprile 2024 e 1° agosto 2025. Con le competenze di marzo 2023, ai dipendenti in forza al 10 febbraio 2023 sarà corrisposta inoltre una somma onnicomprensiva a titolo di *una tantum* di 122 euro lordi, che non avrà alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge. Dal 1° gennaio 2025 l'indennità in cifra fissa per turno notturno è fissata nella misura di 7,50 euro (per il settore Lampade e display

corrisponderà a 5,50 euro). Un'altra importante novità che rientra nell'alveo della parte economica riguarda l'assistenza sanitaria integrativa. È previsto infatti che, dal 1° gennaio 2024, tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato (o determinato di almeno un anno) saranno iscritti al fondo di assistenza sanitaria integrativa. La contribuzione, esclusivamente a carico dell'azienda, sarà pari a 14 euro mensili. I lavoratori potranno integrare prestazioni aggiuntive al piano sanitario del fondo mediante contribuzione a proprio carico. Le aziende che già posseggono forme di assistenza sanitaria integrativa interne potranno mantenerle in essere. Inoltre, queste ultime dovranno decidere come erogare il contributo di 14 euro da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa, entro il 31 dicembre 2023.

Parte normativa. Le maggiori novità del rinnovo riguardano la parte normativa, andando ad incidere profondamente sul rapporto di lavoro tra datore e dipendenti. Per quanto concerne il “lavoro agile”, tale istituto viene inteso dalle parti come strumento che può incidere positivamente sulla produttività, sulla sostenibilità ambientale e il benessere collettivo. L'innovazione principale del rinnovo sul tema riguarda il fatto che all'interno degli accordi aziendali potranno ora essere definiti i periodi di alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, secondo modalità che possano garantire una adeguata socialità, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione, ma anche l'attività di formazione eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile. Di particolare interesse sono poi le previsioni riguardanti le ferie e l'istituzione della c.d. banca ore solidale. Anzitutto, per i lavoratori che abbiano esaurito i permessi per ROL ed ex festività, è ammessa la fruizione in gruppi di 4 ore delle ferie maturate, nel limite massimo di 2 giorni l'anno. Inoltre, sono state definite le linee guida per l'attivazione della

banca ore solidale, con l'intenzione di valorizzare e promuovere la solidarietà tra i dipendenti che decidano di cedere, volontariamente e a titolo gratuito, quote di riduzione oraria o ex festività accantonate nel conto ore individuale. Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale. Le dotazioni della banca ore solidale hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione. Sul piano dei permessi, viene precisato che i donatori di midollo osseo avranno diritto a permessi retribuiti durante il tempo occorrente per effettuazione degli accertamenti, per effettuazione dei prelievi, per le giornate di degenza necessarie post prelievi e per le giornate di degenza necessarie per il recupero della condizione di salute. Altre rilevanti modifiche sono quelle che riguardano le figure del responsabile lavoro e sicurezza e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLSSA). Nel dettaglio, a partire dal 1° gennaio 2023 gli RLSSA possono utilizzare permessi retribuiti, che devono essere concessi dalla azienda, in misura differente in base alla dimensione aziendale. Gli RLS hanno diritto a utilizzare il proprio monte ore per potersi recare a iniziative sindacali di informazione e formazione sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della Provincia. Dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per recarsi all'iniziativa. Nello stesso ambito, si segnala l'attivazione di alcuni strumenti di allarme disponibili per le figure di cui sopra, ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro. Nel presente rinnovo sono contenute anche alcune modifiche per quanto riguarda l'anticipo del TFR. Con riferimento a questo tema, viene aggiunta la possibilità per il lavoratore, rispetto alle casistiche già previste dalla legge, di chiedere una anticipazione del solo TFR sia se viene posto in cassa integrazione per una durata complessiva equivalente di almeno 4 mesi nell'anno solare, sia se presente una condizione di certificata fragilità per cui non sia possibile svolgere la prestazione in modalità

agile. La richiesta di anticipazione potrà essere pari all'ammontare della retribuzione ridotta, ma comunque non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Parte obbligatoria. Va segnalata anzitutto la creazione dell'Osservatorio nazionale. L'Osservatorio, quale sede permanente di incontro tra le parti, analizzerà e valuterà con la periodicità e l'articolazione richiesta dai problemi in discussione, anche su iniziativa di una delle parti, e comunque di norma con periodicità annuale, le questioni che possono incidere sulla situazione complessiva del settore del vetro e dei singoli comparti che lo compongono, al fine di individuare le occasioni di sviluppo ed i momenti di eventuale criticità. In questo contesto, è di rilevante importanza anche l'istituzione della Giornata della sicurezza, salute e ambiente. Le parti, al fine di valorizzare l'attenzione e l'impegno delle aziende e di tutti i soggetti coinvolti in tema di salute, sicurezza e ambiente, concordano di istituire la giornata dedicata all'approfondimento e condivisione di specifiche tematiche di volta in volta individuate, in una sezione dell'Osservatorio nazionale, con la partecipazione anche di RSPP e RLSSA. Infine, Assovetro e le organizzazioni sindacali si impegnano a costituire anche una commissione paritetica con lo scopo di individuare l'emersione di nuove figure professionali, al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione nel prossimo rinnovo contrattuale. I lavori della commissione inizieranno entro il primo semestre 2023, per terminare obbligatoriamente entro la data del 31 dicembre 2024.

4.3. CCSL Stellantis (8 marzo 2023)

Parte economica. Il contratto ha vigore dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2026, ad eccezione della parte economica che sarà valida soltanto per i primi due anni. Tale scelta è stata giustificata dalle parti con l'impossibilità di prevedere il livello adeguato di incremento salariale da corrispondere per gli ulteriori due anni, in

considerazione di previsioni inflattive per il 2025 e il 2026 fornite dai diversi istituti, che presentano un grado di incertezza particolarmente elevato. Le parti si incontreranno quindi entro il 31 ottobre 2024, per definire gli aumenti sui minimi per il biennio 2025-2026. L'aumento economico dei minimi tabellari per gli anni 2023 e 2024 sarà, invece, di 11,3 punti percentuali, pari a 207 euro lordi (prendendo a riferimento la seconda area professionale Stellantis). Tale aumento sarà ripartito in due tranches: a partire da marzo 2023, si avrà un incremento del 6,5% (pari a 119 euro); e dal 2024 si aggiungeranno 4,5 punti percentuali (pari a 87,8 euro). Per il 2023, viene altresì prevista l'erogazione di una somma *una tantum* del valore di 400 euro, che sarà corrisposta in due tranches, di uguale importo, nei mesi di aprile e luglio. Pertanto, il “montante salariale” per il biennio di vigenza della parte economica, determinato dagli aumenti sui minimi tabellari e dalla corrispondenza dell'*una tantum*, corrisponde a 4.397 euro. In aggiunta a ciò, è stata pattuita a favore dei dipendenti Stellantis, CNH Industrial e Iveco, la corresponsione di 200 euro in beni e servizi di welfare (*flexible benefits*), che potranno essere spesi attraverso l'apposita piattaforma aziendale; per i dipendenti Ferrari, invece, tale importo sarà erogato esclusivamente in buoni carburante. Un ulteriore elemento di novità presente nell'intesa è costituito dall'aggiornamento, per tutti gruppi, degli importi relativi alla c.d. indennità funzione direttiva (IFD) delle categorie *Professional*, mediante un incremento medio delle tre fasce reddituali del 10,5%; aumento analogo è stato previsto anche in Ferrari per la “quota mansione”. Le parti hanno poi determinato l'introduzione di un nuovo sistema premiante, in luogo dell'elemento retributivo per efficienza, previsto nel precedente CCSL. A tal proposito, per Stellantis, CNH Industrial e Iveco, il nuovo premio di risultato è stato disciplinato per i soli anni 2023 e 2024; le parti si incontreranno nell'ultimo trimestre 2024 per valutare eventuali esigenze di revisione della sua regolamentazione per gli anni successivi. Nello specifico, si prevede che il premio di risultato per le società Stellantis – legato alla strategia di *profit sharing* annuale dell'azienda,

in linea con quanto già stabilito per gli altri siti europei – venga erogato solo a fronte di un *free cash flow* positivo del gruppo a livello mondiale. In tal caso, l'80% dell'importo è calcolato sulla base dell'*AOI (Adjusted Operating Income) margin*, dato dal rapporto tra l'*AOI* e il fatturato netto del gruppo nella regione *Enlarged Europe*, espresso in percentuale dell'*AOI*. Il restante 20% è invece calcolato a livello nazionale sulla base di tre indicatori-obiettivi aventi il medesimo peso, quali: a) quota di mercato (*market share*) Italia; b) qualità a 3 mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani; c) costo di trasformazione degli stabilimenti italiani. L'erogazione massima del premio – in relazione al raggiungimento dei valori riportati dalle matrici – è stata fissata al 10,5% della paga base annua per le diverse aree professionali. Sono stati invece previsti indicatori differenti per le altre società del gruppo: per Comau e Iuvo si terrà conto del *Gross Margin* della regione *Extended Europe*, oltre che della realizzazione delle attività (*milestone*) dei progetti in ambito *Extended Europe* e dei giorni di ritardo rispetto alla pianificazione dei progetti consuntivati nell'esecuzione dell'ultima *milestone* dell'anno nello stesso ambito; per Fca Bank, Leasys, Drivalia e Clickar, l'indicatore sarà rappresentato dalle *Net Operating Expenses* delle sedi italiane. Per i gruppi CNH Industrial e Iveco, il nuovo premio di risultato, valevole per il biennio 2023-2024, riprende quanto già applicato in via sperimentale nel corso del 2022. Vengono individuati tre indicatori valevoli per i singoli stabilimenti, ciascuno con un peso che non potrà essere inferiore al 20% e superiore al 40%, sulla base del risultato raggiunto rispetto al target preassegnato (indice di raggiungimento). I tre indicatori di stabilimento previsti sono: a) produttività (espressa dal *Manufacturing Index*); b) rispetto dei tempi di consegna (l'indicatore sarà l'*Ok to ship* per tutti gli stabilimenti, ad eccezione di quello di Brescia Magirus Italia S.r.l., in cui si farà riferimento al *Delivery Quality*); c) qualità del prodotto (da calcolare attraverso gli indicatori Merf-Xpdi, Ppm, Cqa). Lo schema di premio CNH Industrial e Iveco contempla, infine, il ruolo di un moltiplicatore esercitato dall'indicatore di sicurezza sul lavoro a livello di gruppo. Anche in

questo caso, è stata incrementata la percentuale di erogazione massima del premio, che passa dall'8,7% al 10,35% della paga base annua. Il rinnovo contrattuale, infine, non ha apportato nessuna novità al sistema premiante previsto da Ferrari. L'azienda ha infatti discusso il suo premio di competitività (che nel 2022 ha erogato una somma a favore dei dipendenti pari a 13.500 euro) con le strutture sindacali territoriali.

Parte normativa. In materia di organizzazione del lavoro, anche in virtù del superamento del WCM e dei nuovi modelli di gestione della produzione che i gruppi si apprestano ad adottare, le parti hanno previsto la realizzazione di interventi di formazione specifica da dedicare ai componenti del Consiglio delle RSA dell'unità produttiva interessata dall'introduzione delle nuove metodologie. Con riferimento, invece, alla disciplina dei recuperi produttivi, passano da 6 a 12 i mesi entro i quali l'azienda potrà farne richiesta e viene incrementata del 10% la relativa indennità (ora pari a 27,50 euro); viene poi dettagliata la regolazione dei recuperi produttivi – il relativo preavviso e la revoca – disposti nella giornata di sabato e nei giorni di riposo individuali. In merito all'orario di lavoro, la novità maggiormente rilevante riguarda la possibilità di ridurre collettivamente, previo esame congiunto con la RSA dell'unità produttiva interessata, la durata della pausa mensa da un'ora a 45 minuti. Le parti sono poi intervenute sulla disciplina dei permessi annui retribuiti (PAR): è stata prevista una riduzione, da 15 a 10, dei giorni utili ai fini della richiesta da parte del lavoratore per la loro fruizione ed è stata regolamentata l'ipotesi della richiesta di PAR individuali nella giornata in cui è disposto il recupero produttivo. È stato altresì definito il tempo di preavviso per il rientro anticipato del lavoratore da CIG o CIGS: in questo caso, il rientro dovrà avvenire con un preavviso scritto, da comunicare al lavoratore, almeno pari a 12 ore, o 24 se il rientro è successivo a domenica o giorno festivo. Tramite il rinnovo le parti hanno poi proceduto ad inserire le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere – che siano incluse in un percorso di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015 – tra le categorie che

potranno usufruire di un conto ore solidale (istituito a livello di unità produttiva), per permettere loro di utilizzare ferie e/o PAR ceduti da altri lavoratori appartenenti alla medesima unità produttiva. Le ulteriori misure introdotte a loro favore riguardano: a) la possibilità, per queste lavoratrici, di usufruire di un ulteriore congedo retribuito di 3 mesi a carico aziendale (una volta esaurito quello di 3 mesi a carico Inps); b) il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, qualora compatibile con la prestazione lavorativa; c) la possibilità di trasferimento in altra sede. Risulta invece diversificata, in relazione ai singoli gruppi industriali, la disciplina del lavoro agile, che solo per CNH Industrial e Iveco ha mantenuto ancora un carattere sperimentale (fino al 30 aprile 2024). Tra le tante novità introdotte dal rinnovo in questo ambito, occorre menzionare la possibilità, per i soli dipendenti del gruppo Stellantis, di richiedere il rimborso, nel limite massimo di 200 euro, delle spese per le attrezzature utilizzate (scrivania, cuffie con microfono, dotazione hardware per la connessione di rete, ecc.). Sempre in Stellantis, si è proceduto a migliorare la formazione per i preposti sul lavoro agile, nonché le norme per il monitoraggio nell'applicazione di tale strumento, nell'ottica della progressiva affermazione della c.d. *New Era of Agility* (modello di organizzazione del lavoro già lanciato da Stellantis in tutto il mondo che mira a valorizzare elementi di flessibilità e conciliazione, attraverso il ricorso al lavoro da remoto). In tema di diritti sindacali, sarà inoltre data la possibilità ai lavoratori che svolgono la loro attività in modalità agile di utilizzare gli strumenti forniti dall'azienda per la partecipazione online ad assemblee e la consultazione di bacheche. Per ciò che concerne le tipologie contrattuali, è stata prevista un'estensione del part-time verticale quale strumento utile al fine di assicurare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro a favore dei turnisti. Tra le novità introdotte in tema di genitorialità, si segnala, invece, l'impegno dei quattro gruppi a predisporre, in favore dei lavoratori dipendenti madri o padri, uno specifico percorso formativo da erogare alla ripresa dell'attività lavorativa (successiva a

lunga assenza per congedo), allo scopo di facilitarne il reinserimento professionale. Proprio in materia di formazione professionale e diritto allo studio, le parti hanno proceduto ad estendere, portandole a 48, le ore annue di permesso retribuito per i lavoratori studenti. Infine, è stato leggermente rivisto, seppur in maniera parziale, il sistema di inquadramento dei lavoratori per i diversi gruppi, tramite l'inserimento di nuove figure professionali. In tale ottica, è stato pattuito che nell'ambito dei gruppi di lavoro paritetici (già costituiti per Stellantis ma non per CNH Industrial e Iveco), le parti si impegneranno – anche alla luce delle evoluzioni collegate alla transizione energetica ed ecologica – ad identificare, durante il periodo di vigenza contrattuale, nuovi sistemi che premino specifiche professionalità e competenze in questo ambito.

Parte obbligatoria. Nel rinnovare l'importanza di un sistema di relazioni industriali improntato sulla partecipazione e sulla condivisione, le parti hanno concordato di costituire un Osservatorio nazionale sulle politiche industriali e organizzative, composto da un rappresentante della segreteria nazionale per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL e da rappresentanti delle aziende. L'Osservatorio avrà come obiettivo, tra gli altri, quello di costituire la sede di condivisione di informazioni in relazione a fenomeni di trasformazione che possano interessare direttamente il settore, quali, in particolare, la transizione energetica ed ecologica. Sarà nell'ambito di tale Osservatorio che verranno fornite ai sindacati anche informazioni sull'andamento degli indicatori relativi al premio di risultato dei diversi gruppi. Costituisce un elemento di novità anche la disposizione normativa che prevede, nell'ambito di riunione congiunte tra la Commissione Welfare aziendale e quella Pari opportunità, la possibilità di analizzare e monitorare periodicamente l'applicazione del lavoro agile nel gruppo Stellantis, nonché la sperimentazione in atto nei gruppi Iveco e CNH Industrial. Risulta significativo, poi, il rafforzamento, rispetto al passato CCSL, delle competenze e delle funzioni attribuite alla Commissione Salute e sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva, che avrà ora tra i suoi

compiti anche la sperimentazione dei c.d. *break* formativi, l'attuazione delle indicazioni e delle iniziative provenienti dall'OPHS (organismo paritetico *Health & Safety*) e la diffusione di informazioni e analisi sugli aspetti legati all'economia circolare e alla sostenibilità, alle emissioni inquinanti, al trattamento dei rifiuti e all'impatto energetico. Infine, in materia di regole contrattuali, si segnala, da un lato, per quanto concerne la clausola di responsabilità (art. 11, titolo Primo) in caso di violazione dei contenuti contrattuali, la riduzione, al massimo a due mensilità, dell'esonero dall'effettuazione delle trattenute mensili per i contributi sindacali; e, dall'altro, in merito alla procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi (art. 12, titolo Primo), la possibilità di prevedere nel primo incontro, oltre alla presenza delle RSA, l'assistenza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie il CCSL.

4.4. CCSL Dirigenti Stellantis (28 aprile 2023)

Parte economica. Occorre fare innanzitutto riferimento al trattamento minimo complessivo contrattuale (TMCC), che costituisce il livello minimo retributivo annuo lordo complessivamente riconosciuto al dirigente. Tale importo viene determinato in ragione d'anno e d'anzianità, ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Per quanto riguarda il TMCC da assumere come parametro al 31 dicembre 2024, a valere dall'anno 2024, è stabilito in euro 75.000. Il TMCC da assumere come parametro al 31 dicembre 2026, a valere dall'anno 2026, è invece stabilito in euro 85.000. Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2024, cessa di operare il TMCC differenziato, valevole per i dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente superiore ai 6 anni, con uno specifico meccanismo di allineamento, in vigore per i soli dirigenti in forza alla data del 31 dicembre 2023. Sul piano delle forme di retribuzione differita, occorre invece considerare, innanzitutto, l'attivazione a cura delle aziende, entro il

mezzo di gennaio 2024, di una copertura assicurativa collettiva ad adesione individuale a favore del dirigente, per eventuali danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni in conseguenza di comportamenti di cui sia accertata con sentenza passata in giudicato la responsabilità per colpa grave. Gli oneri economici saranno ripartiti in pari misura tra dirigente e azienda. Ulteriori novità riguardano poi la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa. Sul primo tema, si segnala l'aumento della contribuzione a carico di dirigenti e azienda (in entrambi i casi dal 5 al 6% della retribuzione complessiva annua utile ai fini del TFR) per il fondo Fipdaf, con esclusivo riferimento ai dirigenti iscritti alla previdenza obbligatoria dopo il 1996. Per quanto riguarda invece l'assistenza sanitaria, l'intesa dà atto dell'avvio, attraverso il fondo sanitario Fisdaf, di una garanzia di *long term care*, così come della copertura integrativa (attivabile su base volontaria) a favore dei dirigenti in pensione e superstiti, con riferimento ai quali sono previste specifiche modalità di finanziamento, a carico degli stessi dirigenti.

Parte normativa. In merito alla formazione dei dirigenti, le parti si impegnano ad attivare nuovi percorsi formativi, le cui linee guida sono indicate nel nuovo art. 9 del CCNL.

Parte obbligatoria.

//

4.5. CCNL Occhiali (28 aprile 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda le novità sul piano economico dell'intesa, occorre innanzitutto fare riferimento all'allegato I del CCNL, in cui si trova la tabella riportante gli incrementi salariali, differenziati per livello di inquadramento del dipendente. Per ogni livello è previsto un aumento diviso in tre tranches di decorrenza, una per ogni anno, che porta ad un aumento progressivo dello stipendio dei singoli lavoratori. La prima tranche è fissata per il 1°

maggio 2023, la seconda il 1° marzo 2024 e la terza il 1° febbraio 2025. Complessivamente l'incremento dei minimi maggiore riguarda gli impiegati di 1° livello, con una crescita salariale totale di 268 euro, seguiti dai quadri, con 205,57 euro, e dai lavoratori inquadrati al 6° livello, con 205,19 euro, fino ad arrivare agli impiegati di 2° livello, con un incremento pari a 150,24 euro complessivi. Sempre per quanto riguarda il compenso dei lavoratori, vi è un aumento di 2 euro del PPVA (premio di professionalità a valore aggiunto) che è corrisposto su base annua ai lavoratori che siano stati in forza nell'azienda almeno per 6 mesi nell'anno di riferimento, sulla base dei comportamenti organizzativi richiesti dall'azienda. Si segnala inoltre l'aumento dell'elemento perequativo del 10% per le imprese che non praticano la contrattazione di secondo livello, che ora si attesta quindi a 360 euro lordi annui. Di particolare interesse sono poi le novità riguardanti l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare. Sul primo tema, le parti hanno concordato il passaggio dal piano sanitario standard al piano sanitario premium del fondo Sanimoda, attraverso un incremento del contributo di iscrizione che le aziende devono corrispondere per ogni lavoratore, che passa da 12 euro a 15 euro mensili. Tale aumento decorrerà dal 1° gennaio 2024, data in cui, sempre tramite Sanimoda, sarà attivata anche un'assicurazione contro la non autosufficienza del dipendente, a carico dell'azienda, pari a 2 euro al mese per ogni dipendente, per 12 mensilità. In merito alla previdenza complementare, si segnala invece l'aumento del contributo aziendale, a partire dal 1° luglio 2024, dall'1,70% al 2%.

Parte normativa. Numerose sono le novità apportate dall'intesa di rinnovo, sotto diversi aspetti. In primo luogo, le parti hanno incrementato dall'8% al 10% il limite complessivo per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli e/o i genitori, nonché in caso di assistenza di una persona convivente con inabilità totale e permanente, così come per favorire la frequenza di corsi di formazione continua. Inoltre,

viene previsto un ulteriore 4% per le richieste che derivino da un lavoratore in congedo di paternità/maternità o che abbia documentate esigenze di cura del bambino fino ai 13 anni. Un altro strumento volto a favorire le politiche di conciliazione vita-lavoro che viene toccato dall'intesa è rappresentato dal lavoro agile, oggetto del nuovo art. 26. Sul punto, le parti, oltre a introdurre alcune linee guida, delegano la modulazione d'uso dello strumento al livello aziendale. Ampie novità sono poi previste nell'ambito dell'art. 49 in tema di permessi e aspettative. Entrando nel merito delle previsioni inserite con il rinnovo, per quanto riguarda i lavoratori padri, saranno concessi 10 giorni di permesso (anche non continuativi) in un periodo che va dai 2 mesi precedenti il parto ai 5 mesi successivi, anche contestualmente al periodo di congedo per maternità della madre. Inoltre, le dipendenti che intraprendono terapie di fecondazione assistita potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuito della durata massima di un mese, fruibile anche a giorni. Infine, un nuovo regime è previsto per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, che avranno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione fino ad un massimo di 3 mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'Inps. L'astensione potrà essere prolungata al massimo per 2 ulteriori mesi, con retribuzione a carico dell'azienda. In aggiunta, il contratto introduce migliorie anche per la malattia del dipendente e l'infortunio non sul lavoro, all'art. 52. Il lavoratore ammalato potrà conservare il posto di lavoro con decorrenza dall'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Tale termine è elevato in caso la malattia sia una patologia gravemente invalidante (patologia oncologica o degenerativa) a 18 mesi. L'obbligo di conservazione del posto, tuttavia, viene meno se nell'arco di 30 mesi si superano i 13 o i 18 mesi di assenza dal luogo di lavoro, non contando però i periodi di aspettativa e quelli di ricovero ospedaliero. Con riferimento agli strumenti di flessibilità oraria, si segnalano alcune modifiche relative all'istituto della banca ore, al regime di flessibilità dell'orario normale settimanale

di lavoro e alla c.d. flessibilità tempestiva, mentre per quanto riguarda il tema dei contratti a termine, oltre alla riduzione del periodo di prova per le assunzioni di durata fino a 6 mesi, le parti si sono impegnate a incontrarsi in caso di modifiche normative per una valutazione congiunta di nuove soluzioni condivise. Infine, di particolare rilievo sono le novità in materia di formazione del lavoratore, di cui si occupa l'art. 58. Su questo tema, le aziende si impegnano ad offrire ad ogni lavoratore 8 ore di formazione nell'anno 2024 e 8 ore di formazione nell'anno 2025, fruibili anche nell'ambito di un unico programma biennale di 16 ore complessive, da svolgersi durante l'orario di lavoro. I contenuti, i tempi e le modalità di erogazione (comprehensive di aula, formazione a distanza e *training on the job*) della suddetta formazione saranno proposti dall'azienda in relazione alle proprie strategie di sviluppo ed alle esigenze di aggiornamento professionale dei propri collaboratori, previo esame con la RSU.

Parte obbligatoria. Vi sono da segnalare due importanti iniziative. In primo luogo, all'art. 28, le parti si riservano di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di aggiornamento periodico delle mappe dei descrittivi professionali e come sede di interpretazione della disciplina dell'inquadramento professionale e di esame delle eventuali controversie. Tale commissione sarà meglio definita in sede di stipula definitiva del CCNL in questione, al fine di programmare anche uno studio continuativo che miri a verificare lo stato di applicazione del nuovo inquadramento nelle aziende e ad approfondire le conclusioni e le proposte. In secondo luogo, all'art. 21, in tema di pari opportunità, si osserva l'impegno delle parti a seguire lo sviluppo del progetto di Osservatorio su pari opportunità, diversità e inclusione, ad agevolarne la realizzazione presso le aziende ed i lavoratori e a diffonderne a tutto il settore le conclusioni e le eventuali buone pratiche, coinvolgendo le commissioni aziendali in materia costituite o in via di costituzione.

4.6. CCNL Penne spazzole e pennelli (3 maggio 2023)

Parte economica. Le parti hanno previsto un aumento del trattamento economico minimo (TEM) di 160 euro per la figura media di settore (3° livello S.) distribuito in tre tranches: 60 euro da maggio 2023; 50 euro da maggio 2024; 50 euro da giugno 2025. Inoltre, per migliorare le condizioni di chi ha i redditi più bassi, è stato deciso che al primo livello di inquadramento sia corrisposto un incremento di 281 euro nel triennio per ridurre l'attuale differenza salariale con il secondo livello. Per quanto riguarda il welfare contrattuale a decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo per la previdenza complementare a carico delle imprese è elevato dal 2% al 2,30%, con decorrenza dal 1° gennaio 2024. È previsto altresì l'incremento a 15 euro del contributo al fondo sanitario integrativo Sanimoda. Inoltre, a partire dal 1° ottobre 2023 sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore un'assicurazione contro la non autosufficienza che sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2 euro mensili per addetto e per 12 mensilità, da corrispondersi ugualmente a Sanimoda. L'elemento perequativo, nel caso di assenza di contrattazione collettiva di secondo livello, passerà dagli attuali 300 euro a 330 euro lordi annui. Dunque, nel triennio l'aumento del trattamento economico complessivo (TEC) risulterà di totali 173 euro e il montante salariale totale di circa 3.600 euro.

Parte normativa. In materia di orario di lavoro a tempo parziale al fine di conciliare le esigenze di conciliazione dei tempi vita e di lavoro viene aumentata al 12% la percentuale di richieste per lavoro part-time per i lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni. In materia di lavoro supplementare la maggiorazione è stata portata dal 24% al 26% e nel caso di apposizione di clausole elastiche riguardante l'aumento della prestazione lavorativa e la diversa collocazione temporale della variazione, si è convenuto di passare dall'attuale maggiorazione del 15% al 18%. È stata recepita la normativa in materia di congedi

di paternità obbligatoria, con la concessione di 10 giorni di permesso retribuito anche non continuativo, nonché l'utilizzo dei permessi ex l. n. 104/1992 su base oraria. Inoltre, per le lavoratrici che decidano di intraprendere terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate dalle strutture sanitarie, è stata riconosciuta la possibilità di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un mese, fruibile anche a giorni (21 giorni complessivi). Infine, è stato implementato l'articolo sulle azioni positive per le pari opportunità, con l'obiettivo di attivare congiuntamente politiche e misure concrete per ridurre il divario di genere, dalle modalità di ingresso al lavoro alla parità salariale a parità di mansioni, dalle politiche di gestione delle differenze di genere alla tutela della maternità. In materia di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro il periodo di conservazione del posto è stato aumentato da 15 mesi a 18 mesi per le patologie più gravi, mantenendo l'arco temporale di riferimento di 30 mesi. Nell'ottica di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva e fatte salve eventuali regolamentazioni già adottate a livello aziendale, le parti firmatarie hanno inserito nell'accordo di rinnovo un articolo dedicato alle linee guida per attivare la banca ore solidale a tutela di comprovati e documentati casi di gravità e necessità. Tali linee guida integrano le previsioni legislative (art. 24, d.lgs. n. 151/2015) specificando che la banca ore solidale può anche essere adottata, oltre che per l'assistenza di figli minori che necessitino di cure costanti, anche nei casi in cui i lavoratori o i loro familiari versino in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate: inoltre, anche agli accordi o i regolamenti stipulati nelle aziende del settore è concessa la possibilità di definire ulteriori fattispecie per l'attivazione di tale strumento.

Parte obbligatoria. Occorre segnalare che per quanto riguarda i contratti a termine le parti, nel caso in cui nella fase di stesura definitiva del CCNL o in corso di vigenza dello stesso, siano introdotte modifiche normative alla disciplina del contratto a tempo determinato, si sono impegnate ad incontrarsi al fine di valutare

«congiuntamente il nuovo contesto di legge e concordare ogni opportuno adeguamento, aggiornamento o interazione della presente disciplina contrattuale dell'istituto». Con questa previsione, di fatto, non sono state apportate novità nell'accordo di rinnovo sottoscritto dalle parti. Tuttavia, viste le modifiche attuate all'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 attraverso il c.d. decreto lavoro, si prevede che le parti dovranno incontrarsi nel periodo immediatamente seguente alla sua legge di conversione.

4.7. CCNL Pelli e ombrelli (26 maggio 2023)

Parte economica. Le parti prevedono un aumento del trattamento economico minimo (TEM) di 180 euro per il terzo livello, cifra riparametrata per gli ulteriori livelli. L'aumento verrà suddiviso in tre tranches, ciascuna della somma di 60 euro, che saranno corrisposte a dicembre 2023, dicembre 2024 e dicembre 2025. Un'altra importante novità riguarda l'assistenza sanitaria integrativa. Su questo tema, viene previsto, dal 1° gennaio 2024, il passaggio al piano sanitario premium del fondo sanitario contrattuale Sanimoda, con un incremento del contributo datoriale di 3 euro per tutti i lavoratori non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con decorrenza dal tredicesimo mese di contratto. La somma passa, dunque, da un contributo di 12 euro mensili a un contributo pari a 15 euro mensili a totale carico delle imprese. Inoltre, sempre con decorrenza dal 1° gennaio 2024, si prevede l'attivazione di una assicurazione a tutela del lavoratore non autosufficiente (*long term care*) a beneficio di tutti i lavoratori. Tale assicurazione verrà finanziata unicamente dalle imprese, a partire dal 1° ottobre 2023, attraverso un contributo pari a 2 euro mensili. Sempre con riferimento alle misure di welfare contrattuale, è previsto un incremento dello 0,30% sul fondo previdenziale Previmoda a carico delle imprese a partire da luglio 2025. Il contributo a carico delle aziende passa dunque dal 2% al 2,3%. Viene infine previsto un aumento dell'importo dell'elemento di garanzia

retributiva (EGR), a favore dei lavoratori dipendenti in aziende prive di contrattazione territoriale o aziendale e in mancanza di ulteriori trattamenti economici individuali o collettivi, che a partire dal 2024 sarà pari a 310 euro annui.

Parte normativa. Le parti hanno innanzitutto introdotto modifiche riguardanti i contratti part-time. In particolare, viene introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di accogliere le richieste di trasformazione del contratto part-time fino a un limite complessivo del 12% anziché dell'8%. Questa possibilità di trasformazione sarà garantita per motivi di assistenza a familiari affetti da malattia, disabilità, assistenza a figli conviventi portatori di handicap. La possibilità di richiedere la riduzione oraria viene, inoltre, riconosciuta per la frequentazione di corsi di formazione continua collegati all'attività lavorativa. Sempre guardando al tema della formazione, l'accordo prevede inoltre un aumento delle ore per il diritto allo studio che passano dalle attuali 100 a 120 annue. In secondo luogo, viene previsto l'aumento del periodo di congedo di paternità obbligatorio da 2 a 10 giorni lavorativi, da utilizzarsi anche in via continuativa, dai 2 mesi precedenti al parto sino ai 5 mesi successivi. In aggiunta, l'accordo riconosce un periodo di aspettativa non retribuita per sostenere le donne nei percorsi di fecondazione assistita, debitamente documentati, per un periodo pari a un massimo di 21 giorni lavorativi, fruibili anche separatamente. Per le vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione, viene previsto un periodo di congedo retribuito, per un massimo di 3 mesi con indennità pari all'ultima retribuzione a carico dell'Inps. In caso di necessità, si prevede il prolungamento del periodo di congedo per una ulteriore mensilità, con retribuzione a carico dell'azienda. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, viene prevista la differenziazione della durata del preavviso per licenziamento o in caso di dimissioni a seconda dell'anzianità di servizio o del livello di inquadramento. Viene inoltre precisata la disciplina del comportamento con l'estensione del periodo in cui viene riconosciuto il diritto di conservazione del posto da 13 a 15 mesi in caso di gravi patologie, comprese quelle oncologiche e

degenerative, debitamente certificate. Fra le novità più importanti, rilevano poi le modifiche della disciplina in materia di inquadramento: entro dicembre 2023, si prevede l'eliminazione del 1° livello. Si procederà, quindi, alla nomina di due coordinatori nella commissione per l'inquadramento, uno sindacale e l'altro datoriale, che entro il termine della vigenza contrattuale avranno il compito di promuovere una proposta di revisione dell'inquadramento professionale. Di particolare rilievo è poi l'ampliamento del campo di applicazione degli obblighi informativi in materia di esternalizzazioni. Tutte le aziende con più di cinquanta dipendenti committenti lavoro a terzi (precedentemente la soglia era fissata a sessanta dipendenti) avranno l'obbligo di informare a richiesta le RSU sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale, sia con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione, sia in merito ai nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro. Fra le ulteriori disposizioni, il rinnovo dispone l'elevazione da 40 a 50 ore dell'accantonamento nella banca ore e la possibilità per le organizzazioni sindacali di convocare, anche disgiuntamente, le assemblee retribuite, per un massimo di un'ora all'anno.

Parte obbligatoria. Occorre segnalare che l'ipotesi di accordo prevede l'introduzione di nuove linee guida sulla partecipazione. Nello specifico, si distingue fra le diverse modalità di partecipazione, fra cui si annoverano quella indiretta (consultazione, concertazione, orientamento e contrattazione collettiva), quella diretta (consultazione del dipendente sull'organizzazione dell'impresa e sui sistemi di produzione) e quella economica (attraverso la retribuzione e il sistema premiante). Al fine di favorire una migliore partecipazione organizzativa dei lavoratori nell'impresa, sono definite alcune linee direttive, fra cui: la sensibilizzazione e condivisione del progetto partecipativo, la preparazione alla partecipazione, la costruzione operativa del progetto, l'attuazione e la valutazione dell'esperienza organizzativa. L'accordo prevede inoltre la promozione di linee guida sulla responsabilità sociale di impresa. A tal fine si indicano, quali strumenti atti a promuovere

e concretizzare la RSI, la necessità di esplicitare la visione etica d'impresa, la redazione di un codice etico, la formazione del management e del personale, la definizione di sistemi organizzativi, la rendicontazione sociale, la verifica e certificazione esterna, il contrasto al *dumping* contrattuale e il *rating* di legalità.

4.8. CCNL Coibentazioni termiche acustiche (29 maggio 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda il trattamento economico minimo e complessivo, vi sono sostanziali modifiche salariali per i livelli A, C, D, E, F, G e 1. L'aumento avverrà in tre distinte tranches. La prima è già stata corrisposta il 1° giugno 2023, la seconda sarà in data 1° gennaio 2024 e la terza il 1° gennaio 2025. L'incremento maggiore è previsto per il livello A, che avrà una crescita complessiva salariale di 188,24 euro. Il minor aumento si registra invece al livello 1 ed è pari a 117,65 euro complessivi. Per ogni livello l'incremento più consistente si è registrato a giugno 2023, mentre le altre due tranches hanno il medesimo importo e a seconda dei livelli sono inferiori alla prima di circa 7/4 euro. In aggiunta alle già menzionate novità salariali, sarà anche corrisposto un importo *una tantum* a copertura del periodo 1° luglio 2022-31 maggio 2023 di 600 euro lordi. Tale somma sarà erogata in tre rate, unitamente alla retribuzione del mese corrente. Così, per il mese di giugno 2023 sono stati aggiunti al salario 300 euro, nel mese di settembre 2023 150 euro, per terminare con il mese di novembre 2023, dove sono stati erogati altri 150 euro. Tale trattamento è stato riservato a tutti i lavoratori in forza alla data del 29 maggio 2023 e non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto. In materia di welfare, di particolare rilievo è la previsione volta a valorizzare il fondo negoziale di previdenza complementare Fonchim. In tal senso, viene previsto che dal 1° gennaio 2024 il contributo a Fonchim a carico dell'azienda per l'assicurazione contro

la premorienza e l'invalidità permanente è aumentato di 0,05%, passando così da 0,20% a 0,25%. Modifiche rilevanti del rapporto economico riguardano anche le trasferte, con particolare riferimento alle indennità di trasferta ed ai rimborsi spesa. Per quanto concerne questi ultimi, ai lavoratori operanti fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o dal cantiere, compete il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi pubblici di trasporto impiegati, con la specificazione che per i viaggi superiori ai 300 km è riconosciuto l'utilizzo della prima classe ferroviaria e per i viaggi superiori ai 700 km viene riconosciuto l'utilizzo di rapidi e/o cuccette di prima classe. Riguardo, invece, alla indennità di trasferta, questa sarà comprensiva di due pasti e del pernottamento, pari a 46,48 euro giornalieri in Italia e a 77,47 euro giornalieri all'estero.

Parte normativa. In prima battuta si riscontrano importanti modifiche in relazione al contratto a tempo determinato. Anzitutto, viene previsto che il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non possa superare il 40% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Tale 40% può aumentare fino al 50% nel caso in cui l'impresa operi nei territori del mezzogiorno. Importante anche l'introduzione della previsione di riassunzione a tempo determinato. Viene, infatti, consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo trascorra un intervallo minimo (c.d. *stop and go*) di 10 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi o di 5 giorni se aveva una durata pari o inferiore. Inoltre, viene definita e regolata la normativa sulle attività stagionali: si identificano come stagionali quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico, ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a cicli la cui ricorrenza viene stabilita nei settori "clienti". In secondo luogo, sono presenti modifiche alla disciplina relativa al licenziamento per mancanze. L'immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere

inflitta, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni relative alla disciplina, alla diligenza, alle norme in materia di sicurezza sul lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o, ancora, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. L'articolo in questione disciplina espressamente e in maniera tassativa i casi nei quali può risolversi il rapporto di lavoro, prevedendo ben 14 fattispecie.

Parte obbligatoria. Per quanto concerne la parte obbligatoria della proposta di CCNL, le parti convengono sulla necessità di approfondire, nell'Osservatorio nazionale del settore della coibentazione termoacustica, la situazione venutasi a determinare per l'individuazione delle azioni da intraprendere per fronteggiare la grave e persistente crisi economica e produttiva del settore. In primo luogo, viene individuata la definizione di un'attività di informazione e indirizzo, a difesa del settore, nei confronti delle imprese industriali committenti, tramite la promozione di gare d'appalto in grado di valorizzare la professionalità e il servizio delle imprese appaltatrici, con la garanzia dell'applicazione ai lavoratori del presente CCNL. Inoltre, viene anche prevista un'azione più incisiva nell'ambito del confronto presso il Ministero delle imprese e del *made in Italy*. A tal fine verrà richiesto, congiuntamente dalle parti, un incontro al Ministero affinché anche le istituzioni, per quanto di loro competenza, facciano tutto il possibile per promuovere e controllare la correttezza della concorrenza nel settore della coibentazione termo-acustica.

4.9. CCNL Legno (20 giugno 2023)

Parte economica. Le parti intervengono sulla disciplina del TEM. Confermando l'impianto del precedente rinnovo, nell'intesa è previsto l'impegno delle parti a incontrarsi, entro il mese di gennaio 2024 e gennaio 2025, per definire gli incrementi dei minimi contrattuali valevoli dal 1° gennaio a copertura, rispettivamente,

degli anni 2023 e 2024, sulla base del dato Ipca generale dell'anno precedente, come pubblicato dall'Istat. Inoltre, a copertura e in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2023, a partire dal mese di luglio 2023 verrà erogato un aumento di 102,20 euro lordi con riferimento al parametro 100. Tale incremento assorbe tutti gli anticipi su futuri elementi contrattuali, comunque denominati, definiti a livello aziendale. A completamento delle novità riguardanti la parte economica, viene infine prevista una somma *una tantum* di 600 euro (300 a luglio 2023, 300 a marzo 2024) uguale per tutti i lavoratori, che tiene conto anche degli incrementi di produttività avvenuti nel settore. Gli importi saranno riparametrati per i lavoratori part-time, nonché per i lavoratori assunti dal 1° gennaio al 30 giugno 2023.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

4.10. CCNL PMI Legno (15 novembre 2023)

Parte economica. Le parti intervengono innanzitutto sulla disciplina dei minimi contrattuali. Nell'intesa viene in primo luogo previsto l'impegno delle parti a incontrarsi, entro il mese di marzo 2024, per definire gli incrementi dei minimi contrattuali valevoli per l'anno 2024 dal 1° marzo dello stesso anno, sulla base del dato Ipca generale dell'anno precedente, come pubblicato dall'Istat. Con le medesime modalità per l'anno 2025, le parti si incontreranno entro il mese di gennaio per definire gli incrementi a valere sull'anno 2024, con decorrenza da gennaio 2025. Quanto all'anno 2026, la verifica viene rimandata alle procedure di rinnovo del prossimo CCNL. Inoltre, a copertura e in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2023, a partire dal

1° dicembre 2023 verrà erogato un aumento di 95 euro lordi con riferimento al parametro 100. A completamento delle novità riguardanti la parte economica, viene infine prevista una somma *una tantum* di 900 euro (450 da erogarsi a novembre 2023, 450 a marzo 2024) uguale per tutti i lavoratori, a copertura del periodo dal 1° marzo al 30 novembre 2023. Gli importi saranno riparametrati per i lavoratori part-time, nonché per i lavoratori assunti dal 1° marzo al 30 novembre 2023.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria. Le parti, oltre a regolamentare la quota di servizio sindacale per i lavoratori non iscritti alle organizzazioni stipulanti, si impegnano a continuare nel processo di rinnovo del CCNL, che si concentrerà sulla parte normativa.

4.11. CCNL Industria chimica imprese minori (5 dicembre 2023)

Parte economica. È stato innanzitutto concordato l'incremento medio dei minimi retributivi, suddiviso per settori. Nello specifico, per il settore della gomma e plastica è stato previsto un aumento di 167 euro (parametrato sul livello 5 del sistema di inquadramento), per il chimico di 191 euro (livello D), per ceramica, vetro e abrasivi di 161 euro (livello D1). Tali aumenti, a prescindere dai settori, saranno erogati su quattro tranches, rispettivamente nei mesi di novembre 2023, gennaio 2024, aprile 2025 e dicembre 2025. Sempre sul piano economico, è stata aumentata la retribuzione relativa alle trasferte del settore coibenti, che passa così da 35 euro giornalieri, con esclusione del pernottamento, a 46,48 euro per le trasferte italiane e 77,47 per le trasferte estere. A questi primi aumenti, si aggiunge poi l'erogazione di una somma *una tantum*, relativa al mese di novembre 2023, di importo pari a 101 euro lordi, di importo uguale per ogni livello di inquadramento e

proporzionata alle ore di lavoro solo per i lavoratori part-time. Completa infine il quadro di novità sul piano economico l'aumento dello 0,10% della contribuzione a carico delle aziende per il fondo di previdenza complementare Fondapi.

Parte normativa. L'intesa prevede diverse misure orientate, da una parte, a fornire maggiori tutele in caso di malattia e infortunio, dall'altra ad una maggiore flessibilità oraria e organizzativa per aziende e lavoratori. Sul primo fronte, si segnalano in particolare due note a verbale inserite nell'intesa di rinnovo. La prima nota a verbale precisa che il lavoratore potrà richiedere al datore di lavoro, per un massimo di due volte l'anno, di fornire informazioni sulla situazione relativa alla conservazione del posto in caso di malattia e infortunio non sul posto di lavoro. Nella seconda nota, invece, si evidenzia che la malattia sopravvenuta durante il godimento delle ferie ne interrompe il decorso, qualora la patologia contratta non permetta il recupero psicofisico del lavoratore. In merito invece alla flessibilità oraria e organizzativa, si segnalano le previsioni migliorative relative al congedo parentale, al congedo di paternità (con l'aggiunta di un giorno) e ai permessi *ex l. n. 104/1992* (possibile frazionabilità in ore). Le parti fissano inoltre le linee guida per l'introduzione, all'interno delle aziende, delle banche ore solidali e aggiornano quelle relative al lavoro agile, rinviando al protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle parti sociali. Infine, si segnala l'introduzione di un nuovo articolo riguardante le misure per le donne vittime di violenza di genere, con previsioni migliorative rispetto alla disciplina di legge.

Parte obbligatoria. Si segnala innanzitutto l'impegno condiviso in materia di appalti. Le società appaltanti, secondo quanto stabilito nel rinnovo, sono tenute a richiedere alla società appaltatrici l'applicazione del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore al quale le stesse società appaltatrici appartengono. Inoltre, di particolare rilievo è la nuova previsione che introduce un'ora aggiuntiva di

assemblea per promuovere la conoscenza tra i lavoratori degli strumenti della bilateralità.

5. Settore G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli

5.1. CCNL Fiori recisi (30 marzo 2023)

Parte economica. È stato concordato un incremento salariale di 120 euro per il terzo livello del sistema di inquadramento (da riparare per gli altri), che sarà corrisposto in quattro tranches: 40 euro dal 1° gennaio 2023; 20 euro dal 1° gennaio 2024; 30 euro dal 1° gennaio 2025; 30 euro dal 1° gennaio 2026. La retribuzione dovrà essere corrisposta entro il 10 del mese successivo a quello della prestazione lavorativa e il prospetto paga potrà essere consegnato anche con modalità telematica. Viene anche incrementata l'indennità di vestiario, che passa da 28 a 30 euro per anno solare (o stagione). Sempre con riguardo all'indennità di vestiario viene eliminata la disposizione che esonerava dal pagamento dell'indennità le ditte che fornivano per ogni stagione il vestiario necessario. Un'altra significativa novità riguarda poi l'estensione dell'assistenza sanitaria integrativa ai quadri, visto che per tali figure viene prevista, a partire dal primo gennaio 2024, l'adesione al fondo QuAS.

Parte normativa. Con specifico riferimento alle tipologie contrattuali, il nuovo CCNL apporta interessanti novità per gli apprendisti e per i lavoratori intermittenti. Infatti, si stabilisce che in caso di apprendistato professionalizzante il personale potrà rimanere nel livello più basso per non più di 12 mesi. Viene inoltre equiparato il trattamento di malattia degli apprendisti a quello degli altri dipendenti. Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, invece, scompare il dovere di comunicare alla commissione paritetica territoriale di competenza la comunicazione fatta, ai sensi di legge, alla Direzione territoriale del lavoro. Passando

all'orario di lavoro viene ridotto a 240 ore annue, e 45 settimanali, il numero di ore lavorabili oltre quelle contrattuali (prima erano 250 e 48). Viene inoltre introdotto un nuovo articolo, il 28-*bis*, che riconosce una maggiorazione del 10% per ogni ora lavorata oltre quella contrattuale settimanale nelle giornate feriali, e del 15% nelle giornate prefestive. Una ulteriore novità che merita di essere sottolineata consiste nell'introduzione di un apposito articolo (36-*bis*) dedicato alla conciliazione vita-lavoro, il quale prevede disposizioni migliorative per i lavoratori che dovessero assistere familiari con problemi di salute. Innanzitutto viene estesa anche ai lavoratori a tempo determinato, qualora venissero loro riconosciute le opportunità della l. n. 104/1992, la fruizione di brevi permessi non retribuiti e si concedono 8 giorni di permesso non retribuito per assistere parenti fino al secondo grado, coniuge e convivente *more uxorio*, previa certificazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato. Per quanto attiene alla cura dei figli, il nuovo CCNL eleva poi il congedo parentale per la cura del figlio fino ai suoi 14 anni, qualora venissero certificate, da parte di appositi organismi sanitari pubblici o ad essi convenzionati, specifiche patologie gravi, indicate accuratamente nel contratto. Alle stesse condizioni appena descritte, si prevede la retribuzione di 2 degli 8 giorni di permesso per le malattie del figlio. Una piccola novità è presente anche con riguardo ai permessi per il diritto allo studio, che potranno essere fruiti anche per sostenere esami per il diploma di scuola di secondo grado e di laurea. A tutela della salute dei lavoratori, viene concordata la possibilità di far durare l'aspettativa non retribuita fino a 300 giorni per coloro ai quali verrà certificata da strutture pubbliche, attraverso anche un medico specialista del SSN o con esso convenzionato, una patologia che necessiti di cure salvavita. Vengono anche recepite le previsioni dell'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 riguardanti la disciplina delle ferie solidali. Completano la parte normativa, alcune novità riguardanti le forme di sostegno alle lavoratrici vittime di violenza, le quali avranno diritto, se assunte a tempo determinato, alla riasunzione per i successivi 3 anni dal verificarsi dell'evento. Qualora

invece si tratti di lavoratrici assunte a tempo indeterminato, esse avranno diritto ad astenersi dal lavoro per 6 mesi (3 in più rispetto a quanto previsto dalla legge) per seguire i percorsi di protezione previsti dall'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015.

Parte obbligatoria.

//

5.2. CCNL Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (12 aprile 2023)

Parte economica. L'aumento retributivo mensile stabilito dalle parti è stato pari a 450 euro, a regime, disposto in tre tranches: 150 euro dal 1° dicembre 2023, 150 euro dal 1° luglio 2024, 150 euro dal 1° luglio 2025. I minimi contrattuali vengono incrementati per effetto dei suddetti aumenti, e, pertanto, dagli attuali 3.890 euro, si passa a: 4.040 euro dal 1° dicembre 2023, 4.190 euro dal 1° luglio 2024, 4.340 dal 1° luglio 2025. A copertura del triennio 2020-2022, le parti hanno poi riconosciuto un importo *una tantum* ai dirigenti in forza al 12 aprile 2023 e con un calcolo pro-quota nel corso del suddetto triennio, pari complessivamente a 2.000 euro e disposto anch'esso su tre tranches: 700 euro con la retribuzione di maggio 2023, 700 euro con la retribuzione di settembre 2023, 600 euro con la retribuzione di novembre 2023. Di rilievo anche la previsione delle misure di welfare per un periodo sperimentale riferito alle annualità 2024 e 2025. Nello specifico, è prevista l'erogazione annuale della somma di 1.000 euro a titolo di credito welfare. Si tratta di importi spendibili in beni e servizi, in aggiunta a eventuali sistemi di *flexible benefits* già presenti in azienda, che il dirigente potrà utilizzare attraverso la piattaforma CFMT. In tal modo, verrà consentito a tutte le aziende, anche a quelle piccole con un solo dirigente, di usufruire di servizi dedicati ai manager, valorizzando ulteriormente il welfare contrattuale già erogato dai fondi bilaterali disciplinati dal CCNL. Per quanto concerne la

previdenza complementare, viene adeguato il contributo integrativo previsto per il Fondo Mario Negri, a carico del datore di lavoro, dall'attuale 2,39% al 2,43%, a decorrere dal 1° gennaio 2024, e al 2,47%, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

5.3. CCNL Distribuzione recapito servizi postali (14 novembre 2023)

Parte economica. L'intesa prevede un importante intervento sul fronte economico, stabilendo l'erogazione di un incremento retributivo di 130 euro lordi per il livello 5° Super da aggiungere interamente sui minimi tabellari. Tale importo, che è da riparametrare per gli altri livelli di inquadramento, viene corrisposto in quattro tranches a partire dal 1° febbraio 2024. Inoltre, per i periodi di carenza contrattuale, le parti hanno fissato un importo forfettario *una tantum* di importo pari a 500 euro, da erogarsi in tre tranches a decorrere dal mese di gennaio 2024 e da corrispondere in misura uguale a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, indipendentemente dalla tipologia di contratto (full-time/part-time), dall'inquadramento e dall'anzianità di servizio. Il CCNL istituisce poi la sanità integrativa, con l'adesione al fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato (San.Arti), per tutti i lavoratori compresi quelli con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi. A decorrere da dicembre 2023 il contributo mensile a carico azienda è pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità, per ciascun lavoratore. La mancata iscrizione al fondo San.Arti. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un

importo forfettario a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) pari a 25 euro mensili per 13 mensilità.

Parte normativa. L'articolato condiviso evidenzia plurimi elementi di novità, soprattutto sul fronte delle tutele. In quest'ottica, viene innanzitutto sottoscritta una specifica regolamentazione in tema di contrasto alle molestie sessuali e sono previsti congedi per le donne vittime di violenza di genere. In aggiunta, sono estese le tutele già in essere per le tossicodipendenze ad etilisti e ludopatici, così come il congedo matrimoniale anche alle unioni civili. In tema di inquadramento, a seguito delle evoluzioni tecnico-organizzative degli ultimi anni, vengono inseriti all'interno delle dichiarazioni professionali, a partire dal 1° dicembre 2023, due nuovi livelli riferiti alle figure *junior*, ovvero coloro che possiedono un'anzianità di servizio presso la stessa azienda e nelle stesse mansioni inferiore a un anno. La rivisitazione organica dell'intera materia di inquadramento viene invece affidata ai lavori di un'apposita commissione paritetica da insediarsi a breve, che avrà il compito di sviluppare proposte di ammodernamento complessivo della classificazione del personale. Inoltre, per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio, sono introdotte due nuove figure professionali con tabelle retributive specifiche. Per tutti gli istituti contrattuali l'operatore di livello A fa riferimento al livello 4 e l'operatore di livello B fa riferimento al livello 5S. Il CCNL introduce altresì l'istituto della reperibilità per il personale addetto al recapito degli oggetti postali e prevede una novità sul versante della flessibilità, dove il limite massimo annuale di superamento dell'orario normale di lavoro viene elevato da 150 a 200 ore, di cui 100 potranno essere utilizzate in relazione ad esigenze organizzative o produttive. L'ipotesi di accordo rivede anche la disciplina relativa al tempo determinato secondo la quale non possono essere assunti con tale tipologia di contratto lavoratori in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. La durata complessiva del contratto a termine non può superare i 36 mesi comprensivi anche di proroghe e rinnovi. Nell'ipotesi di

assunzione a termine viene inoltre disciplinata la possibilità di un periodo di affiancamento non superiore a 120 giorni tra sostituto e lavoratore sostituito. In tale ambito si disciplinano anche le attività stagionali, le quali sono da considerarsi tali qualora siano connesse ad eventi ricreativi o festività dal 1° ottobre al 15 gennaio di ogni anno. Infine, le parti condividono l'impegno a valorizzare una formazione continua e professionale come strumenti per lo sviluppo e la crescita sia dei lavoratori che delle imprese. In particolare, si considerano i fondi interprofessionali come gli strumenti da utilizzare in via prioritaria sul tema.

Parte obbligatoria. Il CCNL stabilisce elementi di innovazione significativi anche relativamente alla parte obbligatoria, recependo il sistema strutturato di bilateralità dell'artigianato finalizzato ad erogare prestazioni di welfare contrattuale. Infatti, a decorrere dal 1° dicembre 2023, l'accordo di rinnovo del 14 novembre 2023 recepisce l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 in materia di bilateralità, con tutti i vantaggi connessi a una legislazione favorevole in termini di detassazione. Le imprese sono tenute a un versamento pari a 139,80 euro annui per ciascun dipendente, da erogare in quote mensili pari a 11,65 euro. Le imprese che non aderiscono all'Ebna, e che non versano il relativo contributo, dovranno riconoscere a ciascun lavoratore un importo forfettario a titolo di EAR pari a 30 euro lordi mensili per 13 mensilità. L'importo non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali (compresi quelli indiretti o differiti), escluso il TFR. Infine, uno dei temi maggiormente rilevanti consiste nella previsione di una commissione, che dovrà essere costituita entro 3 mesi dal presente accordo, il cui obiettivo sarà quello di proporre nuove discipline normative in materia di appalto e la cui attività risulterà propedeutica al recepimento della clausola sociale.

6. Settore H: trasporto e magazzinaggio

6.1. CCNL Piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale (1° marzo 2023)

Parte economica. La retribuzione mensile è costituita dallo stipendio base minimo conglobato con gli aumenti periodici di anzianità e gli eventuali aumenti di merito o assegni *ad personam*. A ciò si aggiungono le seguenti indennità mensili: indennità di volo fissa mensile; indennità di volo oltre le 50 ore; indennità di volo operativo; indennità di volo giornaliera; indennità per incarichi supplementari. Oltre a ciò verranno corrisposti anche un buono pasto di 7,23 euro (non ai lavoratori in regime di missione) ed una tredicesima mensilità di valore pari alla retribuzione mensile di fatto. In caso di trasferte, al pilota impiegato in una base nazionale diversa da quella di assunzione spetteranno una indennità di trasferta giornaliera di 46,48 euro netti e l'indennità di volo giornaliera. Se il pilota sarà in servizio all'estero, l'indennità di trasferta giornaliera, sempre da sommarsi all'indennità di volo giornaliera, sarà di 77,46 euro. Qualora ai comandanti o ai copiloti venissero assegnati incarichi aggiuntivi di natura addestrativa o direttiva, questi avranno diritto ad una indennità mensile fissa di incarico, che andrà dai 250 ai 750 euro a seconda dell'incarico stesso. Le parti prevedono anche una forma di premio di risultato, da erogarsi sulla base degli obiettivi aziendali (*operating profit, operating cash-flow*), che dovranno essere comunicati in fase preventiva entro il 31 dicembre e consuntiva entro il 30 giugno dell'anno successivo. L'importo del premio, che verrà corrisposto attraverso il meccanismo dei *benefits*, sarà di 25.000 euro in caso di raggiungimento del *target threshold*, di 75.000 euro in caso di raggiungimento del target e di 100.000 euro in caso di raggiungimento del *target stretch*. Nel caso in cui l'azienda non adempisse agli obblighi informativi, il premio corrisposto sarà quello dovuto in caso di raggiungimento del target. Tale premio sarà diviso tra tutto il personale, tenuto conto dei giorni effettivi di presenza e servizio.

Infine, con riferimento al welfare aziendale, le parti si impegnano ad implementare dei trattamenti integrativi finanziati tramite la destinazione di indennità e premi aziendali. I lavoratori saranno inoltre tutelati da una assicurazione che, oltre a coprire i rischi da infortuni professionali di volo e le malattie professionali, coprirà anche gli infortuni a terra dovuti a situazioni specifiche indicate nel CCNL. Il personale avrà diritto anche ad una assicurazione sanitaria per la copertura delle prestazioni sanitarie integrative. I piloti potranno poi decidere di aderire al fondo di pensione complementare Fondaereo, con una contribuzione che sarà a carico del pilota per il 2% della retribuzione utile ai fini del TFR e in pari misura a carico dell'azienda.

Parte normativa. Le parti forniscono innanzitutto le regole standard in merito al periodo di prova e al periodo di servizio. In merito alle tipologie contrattuali, risultano di particolare interesse gli articoli riguardanti il contratto a tempo determinato e il contratto a tempo parziale. Con riferimento al primo, le parti introducono ulteriori ipotesi rispetto a quelle di legge, nell'ambito delle quali sarà possibile ricorrere a tale tipologia di contratto, ossia: la copertura di esigenze derivanti da disposizioni temporanee e non definitive di autorità amministrative, della protezione civile, dei vigili del fuoco o di altro committente della pubblica amministrazione; ordini, commesse o progetti straordinari; sperimentazione di nuove attività o di nuovi contratti di servizio; attività non programmabili o non riconducibili all'attività ordinaria dell'impresa; copertura della minore prestazione di personale passato da tempo pieno a part-time per un periodo determinato; esigenze e/o carenze di organico conseguenti ad assenze di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Infine sarà possibile assumere lavoratori con un contratto di durata non superiore a 50 giorni al fine di permettere loro l'acquisizione dell'abilitazione operativa antincendio. I lavoratori assunti a tempo determinato verranno inseriti in una "graduatoria di gradimento", che servirà a stabilizzare nel tempo i lavoratori più meritevoli. Con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale, invece, l'azienda

manifesta l'intenzione di utilizzare tale strumento principalmente per stabilizzare i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. Inoltre, a tali contratti si applicheranno le clausole elastiche, con un limite all'aumento della prestazione lavorativa del 25% rispetto alla normale prestazione annua a tempo parziale; tale aumento sarà retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto. I giorni di ferie vengono riconosciuti in ragione dell'anzianità di servizio aziendale, per cui fino ai 5 anni di anzianità spetteranno 33 giorni, tra i 5 e i 10 anni 34 giorni, tra i 10 e i 15 anni 35 giorni, oltre i 15 anni 36 giorni. Per il 50% dei giorni di ferie i lavoratori dovranno entro il 31 ottobre di ciascun anno indicare i periodi di ferie richiesti, per i restanti giorni il lavoratore potrà fare richiesta con 60 giorni di preavviso dalla data di fruizione. Per quanto riguarda invece i riposi, ai piloti sarà garantito un riposo tra due servizi che sarà pari al maggiore tra il periodo di servizio precedente; il doppio del tempo di volo effettuato nel periodo di servizio di volo precedente; 12 ore qualora il servizio termini presso la base assegnata o 10 se termina fuori base. Se in uno stesso periodo di servizio di volo il tempo di volo dovesse superare le 6 ore e 15 minuti, il periodo di riposo minimo corrisponderà al doppio del tempo di volo effettuato nel servizio di volo precedente maggiorato di 2 ore. Ad ogni modo il riposo dovrà garantire almeno 8 ore di sonno consecutive. Inoltre, ciascun pilota avrà diritto a 48 giorni di riposo per quadrimestre (febbraio-maggio; ottobre-gennaio). Per ciascun mese, i riposi dovranno essere almeno 7 e complessivamente nell'anno almeno 132. Con riguardo alla conciliazione vita-lavoro, è previsto in caso di matrimonio un congedo retribuito di 15 giorni consecutivi. Sono previsti anche permessi retribuiti per i lavoratori studenti al fine di sostenere prove d'esame. Quanto ai casi di malattia, infortunio e inidoneità temporanea al volo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 14 mesi. Inoltre, prima di essere riammesso in servizio dopo un periodo di malattia o infortunio, il lavoratore dovrà fornire all'azienda una certificazione emessa dal SASN (Servizio assistenza sanitaria ai naviganti). Se l'inidoneità al

volo dovesse essere dichiarata permanente ciò determinerebbe la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro. Per i 18 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro il pilota divenuto permanentemente inidoneo al volo godrà di un diritto di prelazione sulle nuove assunzioni di personale di terra a parità di titoli, esperienze e capacità professionali. Infine, per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, nel caso di impiego fuori dal territorio nazionale, l'azienda si impegna a redigere un *safety risk assessment* e analisi di rischio per la sicurezza del Paese in cui si svolgerà l'intervento; di tali documenti il personale dovrà essere informato.

Parte obbligatoria. Il sistema di informazione di settore si basa sulla previsione di un incontro, da tenersi il primo semestre di ogni anno, nel quale le organizzazioni sindacali verranno informate riguardo ad alcune specifiche tematiche, espressamente precisate nell'intesa. È prevista anche una preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali in merito a eventuali innovazioni di carattere tecnico ed organizzativo, che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo anche al fine di esaminare le conseguenze dirette e indirette su occupazione, figure professionali e condizioni di lavoro. Entro 10 giorni, i sindacati potranno fare richiesta di un incontro con l'azienda per esaminare i riflessi sull'occupazione, sulle figure professionali e sulle condizioni, la sicurezza e l'ambiente di lavoro. Tale incontro si svolgerà entro 10 giorni dalla richiesta; nel corso di queste procedure le parti si impegnano ad astenersi da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta. Nel caso invece di problemi di riconversione e ristrutturazione che comportino riflessi sui piloti in misura maggiore ad un terzo dell'organico, di queste possibili ricadute l'azienda dovrà fornire una preventiva informativa, ove possibile e in ogni caso non oltre 10 giorni dalla richiesta delle organizzazioni sindacali. Per quanto riguarda invece i diritti sindacali a ciascuna associazione firmataria del CCNL saranno riconosciuti 20 giorni di permesso retribuito nell'anno solare, di cui 12 indennizzati con la prevista IGV (indennità di volo giornaliera). Nei periodi di intensa attività sindacale, ad esempio in caso di rinnovo

CCNL, nel caso fossero state esaurite le giornate di permesso, l'azienda garantirà comunque la presenza alle riunioni di almeno un RSA per sigla. Le parti, consapevoli che l'attività lavorativa rientra tra i servizi pubblici essenziali, al fine di migliorare le relazioni sindacali e salvaguardare gli interessi generali, si obbligano, prima di avviare azioni sindacali e legali, a tentare la strada delle procedure di conciliazione.

6.2. CCNL Dirigenti aziende di autotrasporto e spedizione merci (18 maggio 2023)

Parte economica. Viene innanzitutto prevista l'assegnazione ai dirigenti di un importo *una tantum* pari a 1.500 euro, suddiviso in due tranches (700 euro a giugno 2023; 800 euro a novembre 2023). In merito ai minimi tabellari di settore, l'intesa prevede un aumento della retribuzione di fatto, pari a 450 euro a regime, da erogarsi su tre tranches: 150 euro dal 1° dicembre 2023; 150 euro dal 1° luglio 2024; 150 euro dal 1° luglio 2025. Importanti novità riguardano anche il sistema di welfare di settore. A titolo sperimentale, esclusivamente per gli anni 2024 e 2025, i datori di lavoro destineranno alla piattaforma welfare di riferimento del settore un contributo obbligatorio pari a 1.300 euro annui, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, spendibili in beni e servizi di welfare. Per le sole annualità 2024 e 2025 viene poi incrementato il contributo annuo al CFMT per la formazione professionale, per una quota complessiva di 50 euro, da ripartirsi in parti uguali tra azienda e dirigente. Gli importi continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri. Infine, sul piano della previdenza complementare, si segnala l'aumento del contributo integrativo (comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) a carico del datore di lavoro, che viene elevato al 2,39%, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024 e al 2,47% a decorrere dal 1° gennaio 2025 della retribuzione convenzionale annua.

Parte normativa. A partire dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT un contributo pari a 2.500 euro per l'attivazione di procedure di *outplacement* o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

Parte obbligatoria.

//

6.3. CCNL Dirigenti imprese di logistica (31 maggio 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, viene innanzitutto prevista l'assegnazione ai dirigenti di un importo *una tantum* pari a 1.000 euro, suddiviso in due tranches (500 euro a luglio 2023 e altri 500 euro a novembre 2023). In merito ai minimi tabellari di settore, l'intesa prevede un aumento della retribuzione di fatto, pari 450 euro a regime, da erogarsi su tre tranches: 150 euro dal 1° dicembre 2023; 150 euro dal 1° luglio 2024; 150 euro dal 1° luglio 2025. Importanti novità riguardano anche il sistema di welfare di settore. A titolo sperimentale, esclusivamente per gli anni 2024 e 2025, i datori di lavoro destineranno alla piattaforma welfare di riferimento del settore un contributo obbligatorio pari a 1.500 euro annui, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, spendibili in beni e servizi di welfare. Per le sole annualità 2024 e 2025 viene poi incrementato il contributo annuo al CFMT per la formazione professionale, per una quota complessiva di 50 euro, da ripartirsi in parti uguali tra azienda e dirigente. Gli importi continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri. Infine, sul piano della previdenza complementare, si segnala l'aumento del contributo integrativo (comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) a carico del

datore di lavoro, che viene elevato al 2,39%, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024 e al 2,47% a decorrere dal 1° gennaio 2025 della retribuzione convenzionale annua.

Parte normativa. A partire dal 1° luglio 2025, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT un contributo pari a 2.500 euro per l'attivazione di procedure di *outplacement* o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

Parte obbligatoria.

//

6.4. CCNL Ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani (31 maggio 2023)

Parte economica. Entrando nel merito dei contenuti, e partendo dalla parte economica del rinnovo, l'art. 13 del CCNL, rubricato *Retribuzioni*, elenca il valore dei minimi conglobati mensili per ormeggiatori e barcaioli iscritti nei Registri, con applicazione dal 1° luglio 2023. In seguito al rinnovo, per il primo livello, considerato un parametro di 180, l'importo del minimo conglobato dal 1° luglio 2023 è 1.721,59 euro, per il secondo livello, ammesso un parametro di 170, il minimo è 1.651,99 euro e infine per il terzo livello, considerato un parametro di 160, il minimo è 1.586,88 euro. Viene inoltre specificato che le società cooperative per il periodo luglio-dicembre 2022 e gennaio-giugno 2023 hanno già riconosciuto ai rispettivi lavoratori importi complessivi non inferiori all'aumento contrattuale individuato una tantum e/o adeguamenti della indennità operativa e/o di disponibilità. È inoltre previsto un incremento dell'importo aziendale da destinarsi alla

previdenza complementare, in caso di adesione esplicita dei lavoratori al fondo di riferimento di settore. Nel nuovo art. 40 viene infatti stabilito che il versamento datoriale, originariamente previsto all'1%, passerà ad un importo del 2%.

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, la prima novità che si riscontra è riportata all'art. 11, rubricato *Lavoro a turni, lavoro supplementare e lavoro straordinario*, che di fatto si apre statuendo una incompatibilità tra l'attività di ormeggiatore/barcaiolo con qualsiasi altra professione o mestiere. Le parti poi, rivolgendosi alle società cooperative, precisano che, qualora sia erogata la maggiorazione convenzionale e forfettaria nella misura del 55% ed anche l'indennità operativa e di disponibilità, sarà possibile impiegare gli ormeggiatori/barcaioli in turni giornalieri con riposo settimanale pari a 6 giorni con un impiego massimo di 8 ore giornaliere. In caso di lavoro eccedente il limite stabilito, questo verrà retribuito come straordinario, secondo le specifiche percentuali indicate nel CCNL (feriale 15%; festivo e notturno feriale 20%; notturno festivo 25%). Inoltre, qualora i lavoratori prestino la propria attività in un giorno festivo viene loro riconosciuto un giorno di riposo in un periodo di 7 giorni e la compensazione della maggiore gravosità del lavoro reso in un giorno festivo, pari ad un'indennità del 30% della retribuzione oraria, utile ai fini del calcolo della tredicesima mensilità, della quattordicesima e del TFR. In aggiunta a questo, per quanto riguarda la gestione e regolazione del turno giornaliero la disposizione rinvia espressamente alle indicazioni e agli standard forniti dall'Autorità marittima. Nell'art. 27, dedicato al contratto a tempo determinato, le parti puntualizzano che i rapporti di lavoro di questo tipo non potranno avere una durata inferiore a 30 giorni e non superiore a 24 mesi estendibili a 36 mesi esclusivamente per le esigenze di cui all'art. 24 del d.l. n. 48/2023. Il nuovo art. 45, volto a regolare le assenze dal lavoro a fronte di particolari esigenze (ad esempio maternità, paternità, funzioni pubbliche) si apre invece con una premessa, in cui si ribadisce la necessità di contemperare il diritto dei lavoratori alla fruizione dei permessi previsti per l'assistenza, l'integrazione

sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap e per la tutela e sostegno della maternità e paternità, con i particolari obblighi che gravano sulle società cooperative, in relazione alla natura del servizio prestato. Le assenze da lavoro, dunque, per una delle motivazioni sopra esposte devono essere concordate con il presidente/capo gruppo con congruo anticipo, al fine di non pregiudicare il regolare svolgimento del servizio. Laddove poi ci fossero difficoltà nell'organizzazione dei turni la società cooperativa potrà richiedere all'autorità marittima il ricorso a personale a tempo determinato e al riguardo si attiveranno anche congiuntamente presso la competente Direzione generale del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti affinché le indicazioni ministeriali in materia di utilizzo di personale a tempo determinato tengano conto delle previsioni contrattuali in materia. L'art. 26 infine chiarisce con riferimento all'istituto della mobilità, la funzione dei bandi indetti e la copertura degli stessi.

Parte obbligatoria. Nell'ambito di una specifica dichiarazione a verbale, i sottoscrittori puntualizzano, considerata l'esecuzione del codice della navigazione e l'esigenza di rinnovo del CCNL di categoria, il loro impegno ad incontrarsi successivamente, al fine di riesaminare complessivamente il CCNL, con particolare attenzione verso gli artt. 7, 12, 13 del CCNL ad oggetto.

6.5. CCNL Autostrade e trafori (18 luglio 2023)

Parte economica. Sul piano economico, le parti hanno previsto per il triennio un aumento del trattamento economico minimo (TEM) di 250 euro per la figura media di settore (C) distribuito in quattro tranches. L'incremento sui minimi tabellari è di 210 euro, così ripartiti: 60 euro ad agosto 2023, 50 euro a gennaio 2024, 30 euro ad agosto 2024 e 70 euro gennaio 2025. All'aumento sui minimi vanno aggiunti 10 euro di incremento dell'IDR 2019 (importo distinto della retribuzione) al livello C a decorrere da gennaio 2024, per un importo complessivo di 25 euro e considerato utile ai fini

del TFR. Per quanto riguarda il welfare contrattuale, le parti firmatarie hanno convenuto di assegnare alla contrattazione di secondo livello la gestione dell'erogazione di 30 euro per 12 mensilità in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato per l'anno 2024 e 30 euro per 12 mensilità per l'anno 2025, da destinare a forme di welfare aziendale ai sensi delle normative di legge vigenti. In caso di mancata definizione delle modalità da parte degli accordi di secondo livello, le somme saranno versate al fondo di previdenza complementare di riferimento. È precisato che questi importi non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto. L'accordo ha inoltre previsto per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza dal 18 luglio 2023 la corresponsione ad integrale copertura del periodo luglio 2022-giugno 2023 di un importo forfettario lordo di 700 euro per la figura media di settore (C), riparametrata per tutti i livelli. Gli importi saranno corrisposti unitariamente alla retribuzione del mese di luglio 2023 e verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di effettivo servizio prestato tra luglio 2022 e giugno 2023; per il personale a tempo parziale gli importi verranno erogati nella misura del 60% (70% in caso di prestazione mensile superiore ad 80 ore). Con riferimento al medesimo periodo luglio 2022 e giugno 2023 e con le modalità di cui sopra, le parti firmatarie del CCNL Autostrade e trafori hanno altresì convenuto di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di 300 euro *una tantum* in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato alla data del 18 luglio 2023, da destinare a forme di welfare.

Parte normativa. Per quanto riguarda invece la parte normativa, una delle novità di rilievo riguarda il contratto di lavoro a tempo parziale laddove è stato riconosciuto, a partire da gennaio 2024 e al compimento del tredicesimo anno di anzianità, ai lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto per i quali sia prevista la prestazione lavorativa in tutte le domeniche, la possibilità di chiedere di non effettuare la prestazione in una delle

domeniche del mese. I lavoratori interessati dovranno di conseguenza effettuare una prestazione sostitutiva, nell'ambito dello stesso mese, nel giorno e con l'orario in accordo con l'azienda. Altra novità riguarda la disciplina dei permessi, dato che a partire da gennaio 2024 il dipendente in occasione della nascita di un figlio o in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale potrà usufruire di ulteriori 2 giornate di permesso retribuito per paternità in aggiunta a quelli previsti dalle disposizioni di legge (art. 27-*bis* del d.lgs. 151/2001 e del d.lgs. n. 105/2022). Anche in merito al tema dei congedi per la maternità e la paternità sono stati previsti 3 giorni retribuiti al 100% che ciascun lavoratore ha diritto di chiedere in caso di malattia del figlio. L'accordo ha previsto inoltre l'aggiunta di un nuovo paragrafo, rubricato *Personale a tempo determinato*, all'art. 26, *Aumenti per anzianità*, in cui si prevede che, in caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato, per il lavoratore già assunto con contratto a tempo determinato, dalla data di sottoscrizione del rinnovo, ai fini della maturazione degli scatti di anzianità si terrà conto di tutti i periodi di lavoro effettuati presso la stessa azienda con mansioni equivalenti, a condizione che non ci siano stati periodi di non lavoro (interruzioni) superiori a 24 mesi. Nell'ottica di maggiore tutela per i lavoratori affetti da malattie gravi, in particolare per i lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 2, lett. *d*, del regolamento di cui al d.m. n. 278/2000, ai fini del trattamento retributivo sarà riconosciuta, dal 18 luglio 2023, l'intera retribuzione per 365 giorni consecutivi. L'accordo ha infine introdotto un'indennità per il lavoro domenicale. A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'intesa il personale che effettuerà nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore avrà diritto ad una indennità pari a 10 euro.

Parte obbligatoria. In merito alla parte obbligatoria, le parti in relazione ai temi dell'orario di lavoro, della conciliazione vita-lavoro e del lavoro agile, si sono impegnate nell'ambito del prossimo rinnovo ad avviare un confronto su questi aspetti a livello di contrattazione aziendale al fine di valutare la possibilità di sperimentare

nuovi modelli organizzativi «anche attraverso strumenti di flessibilità e rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa». Anche in materia di provvedimenti disciplinari, le parti hanno concordato la costituzione di una commissione tecnica che si insiederà entro il 30 settembre 2023 e che dovrà concludere i lavori entro il 31 dicembre 2023, con il compito di definire un articolato che riveda nel complesso le tempistiche e che definisca in via esplicita le casistiche a cui associare le tipologie dei provvedimenti disciplinari attualmente presenti nel CCNL di settore. Da ultimo, le parti sociali hanno confermato il loro impegno nella trattazione e nello sviluppo di specifici temi come la sostenibilità ambientale e sociale, le politiche di genere e inclusione, la formazione continua e tutela delle professionalità, e quanto ancora più importante, la sicurezza del lavoro, elemento portante della politica aziendale.

6.6. CCNL Trasporto aereo (sez. Handling) (25 ottobre 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, sono state introdotte varie novità. Innanzitutto è stato previsto un incremento economico di 260 euro mensili medi parametrato sul quarto livello ed erogato in tre tranches (140 euro di aumenti tabellari e 75 euro di aumento dell'indennità di presenza erogata anche nelle giornate di ferie). A questa cifra si aggiunge, per compensare il ritardo nel rinnovo della parte economica del contratto, una somma *una tantum* di 500 euro lordi, che verrà corrisposta nel mese di dicembre 2023. Ciascun lavoratore potrà scegliere di ricevere, al posto dell'*una tantum*, un contributo welfare di 650 euro lordi, di cui potrà fruire nel corso del 2024. Nel caso optasse per questa seconda opzione il lavoratore dovrà comunicare la sua volontà per iscritto. Inoltre, sempre per compensare il ritardo, per il 2024 le aziende dovranno metter a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un valore massimo di 500 euro. Oltre a

questi interventi è stata anche riparametrata la base di calcolo per la retribuzione del lavoro notturno, festivo o straordinario che viene aggiornato con la tabella del 2016 (si era fermi a quella del 2010) portando ad un aumento medio per lavoratore di 15/20 euro mensili. Infine a partire dal primo gennaio 2025, le aziende attiveranno specifiche forme di sanità integrativa, fornendo un contributo per dipendente non inferiore ai 120 euro annui. A decorrere dalla stessa data, aumenterà inoltre dello 0,5% il contributo datoriale al fondo di previdenza negoziale di settore Prevaer, che si attesterà così al 2,5% calcolato su minimo tabellare, indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità.

Parte normativa. Con riguardo alla parte normativa sono presenti alcune interessanti novità, a partire dal recepimento della disciplina delle ferie solidali e da alcuni miglioramenti nella clausola sociale, in particolare con l'introduzione di maggiori tutele per le figure di livello 2A, 2B e staff. È stata anche sviluppata una disciplina speciale per i lavoratori affetti da patologie particolarmente gravi (malattie oncologiche, sclerosi multipla o distrofie muscolari) per i quali il periodo di comporta sarà raddoppiato, ai fini della conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico. Inoltre, una volta superato il periodo di comporta, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, sclerosi multipla, distrofie muscolari o che abbiano visto riconosciuto, dopo l'instaurarsi del rapporto di lavoro, uno status di disabilità almeno del 60%, sarà possibile richiedere un anno di aspettativa non retribuita al fine di conservare il posto di lavoro. In caso di infortunio sul lavoro, invece, le aziende si impegnano a corrispondere il conguaglio rispetto a quanto corrisposto dall'Inail, a fronte della presentazione dei prospetti di liquidazione inviati al lavoratore dall'Inail stessa. Infine è stato concordato un incremento delle ore di permessi ROL, che diventano 31,5.

Parte obbligatoria.

//

6.7. CCNL Dirigenti agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi (27 ottobre 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, viene innanzitutto prevista l'assegnazione ai dirigenti di un importo *una tantum* pari a 1.000 euro, suddiviso in due tranches (500 euro a ottobre 2023 e altri 500 euro a novembre 2023). Viene poi previsto un aumento della retribuzione di fatto, a titolo di superminimo contrattuale, nei seguenti importi mensili: 150 euro dal 1° dicembre 2023; 150 euro dal 1° luglio 2024; 150 euro dal 1° luglio 2025. La retribuzione di ingresso per i dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula dell'intesa di rinnovo non potrà in ogni caso essere inferiore a 3.600 euro, a decorrere dal 1° dicembre 2023, a 3.700 euro, a decorrere dal 1° luglio 2024 e a 3.800 euro a decorrere dal 1° luglio 2025. Importanti novità riguardano anche il sistema di welfare di settore. A titolo sperimentale, limitatamente al periodo di vigenza dell'accordo, i datori di lavoro destineranno alla Piattaforma welfare di riferimento del settore un contributo obbligatorio pari a 1.500 euro annui, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, spendibili in beni e servizi di welfare. Per le sole annualità 2024 e 2025 viene poi incrementato il contributo annuo al CFMT per la formazione professionale, per una quota complessiva di 50 euro, da ripartirsi in parti uguali tra azienda e dirigente. Gli importi continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri. Infine, sul piano della previdenza complementare, si segnala l'aumento del contributo integrativo (comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) a carico del datore di lavoro, che viene elevato al 2,39%, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024 e al 2,47% a decorrere dal 1° gennaio 2025 della retribuzione convenzionale annua. In merito all'assistenza sanitaria integrativa, si segnala l'aumento del contributo aziendale al fondo Fasdac, comprensivo del premio a copertura della garanzia *long term care*.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

6.8. CCNL Esercenti servizi postali in appalto (21 dicembre 2023)

Parte economica. L'intesa prevede innanzitutto l'assegnazione di un importo *una tantum* pari a 330 euro lordi per il terzo livello (da riparametrarsi sugli altri), da erogarsi su tre tranches da 110 euro l'una, nei mesi di marzo 2024, marzo 2025 e settembre 2025. A questa prima misura, si affianca poi un incremento dei minimi tabellari di settore pari a 91 euro per il terzo livello, da erogarsi su tre tranches: 30 euro da gennaio 2024; 30 euro da gennaio 2025; 31 euro da dicembre 2025. Viene inoltre elevato, a partire dal mese di marzo 2024, l'importo dell'indennità di mensa per ogni giornata di effettiva prestazione.

Parte normativa. Si segnala in primo luogo l'intervento sull'art. 9 del CCNL, che regola il "rapporto di lavoro a tempo parziale", con interventi puntuali sulla disciplina del lavoro supplementare. Alcune modifiche di dettaglio vengono inoltre introdotte in merito al periodo di prova, nonché con riferimento alle norme disciplinari. L'intervento di maggior impatto sul piano normativo riguarda tuttavia la disciplina dei contratti a termine, con l'introduzione di nuove ipotesi nell'ambito delle quali sarà possibile apporre un termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi complessivi. Nello specifico, si tratta delle seguenti fattispecie, elencate all'art. 10 del CCNL: *a)* necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità; *b)* esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; *c)* esigenze di professionalità

e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale; d) incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali. In merito alla formazione, l'intesa di rinnovo si limita a ribadire specifici impegni programmatici delle parti. Quanto al sistema di inquadramento, invece, si introducono alcune modifiche di dettaglio in merito alle figure degli autisti. Nell'ambito dell'art. 31, dedicato a *Molestie sessuali e contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro*, vengono inserite specifiche previsioni relative ai «congedi per le donne vittime di violenza di genere».

Parte obbligatoria.

//

7. Settore I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione

7.1. CCNL Dirigenti aziende industria alberghiera (12 settembre 2023)

Parte economica. Viene in primo luogo previsto un aumento della retribuzione di fatto, a titolo di superminimo contrattuale, nei seguenti importi mensili: 200 euro dal 1° ottobre 2023; 150 euro dal 1° luglio 2024; 200 euro dal 1° settembre 2025. A titolo sperimentale, limitatamente al periodo di vigenza dell'accordo, viene riconosciuto un contributo welfare obbligatorio, pari a 1.000 euro sia per il 2024 che per il 2025, spendibile nei c.d. *flexible benefits* tramite la piattaforma welfare CFMT. Sempre sul piano del welfare, con specifico riferimento alla previdenza complementare, viene elevato progressivamente il contributo integrativo a carico dell'azienda dovuto al Fondo Mario Negri, che si attesterà al 2,47% dal 1° gennaio 2025. In merito all'assistenza sanitaria integrativa, si segnala l'aumento del contributo aziendale al fondo Fasdac, comprensivo del premio a copertura della garanzia *long term*

care. A partire dal 1° gennaio 2024 viene poi introdotta una nuova copertura “infortuni” all’interno del Fondo Antonio Pastore, il cui premio è fissato nella misura di 410 euro annui per assicurato, a carico del datore di lavoro. Infine, con riferimento al sistema di formazione professionale di settore, per le sole annualità 2024 e 2025 viene incrementato il contributo per il finanziamento dei programmi di formazione e aggiornamento. Tali importi continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

7.2. CCNL Dirigenti aziende alberghiere (28 novembre 2023)

Parte economica. Per i dirigenti viene previsto un aumento della retribuzione di fatto, a titolo di superminimo contrattuale, nei seguenti importi mensili: 200 euro dal 1° ottobre 2023; 150 euro dal 1° luglio 2024; 200 euro dal 1° settembre 2025. A titolo sperimentale, limitatamente al periodo di vigenza dell’accordo, viene riconosciuto un contributo welfare obbligatorio, pari a 1.000 euro sia per il 2024 che per il 2025, spendibile nei c.d. *flexible benefits* tramite la piattaforma welfare CFMT. Sempre sul piano del welfare, con specifico riferimento alla previdenza complementare, viene elevato progressivamente il contributo integrativo a carico dell’azienda dovuto al Fondo Mario Negri, che si attesterà al 2,47% dal 1° gennaio 2025. Infine, con riferimento al sistema di formazione professionale di settore, per le sole annualità 2024 e 2025 viene incrementato il contributo per il finanziamento dei programmi di formazione e aggiornamento. Tali importi continuano ad essere versati, in via transitoria, al Fondo Mario Negri.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

8. Settore J: servizi di informazione e comunicazione

8.1. CCNL Doppiatori (6 dicembre 2023)

Parte economica. Le parti hanno fissato i nuovi minimi contrattuali di settore, che tengono conto dei turni, delle fasce di attività, delle mansioni svolte, del tipo di interpretazione. Gli aumenti saranno erogati per il 60% a partire dal 1° gennaio 2024, per il restante 40% dal 1° gennaio 2025. Derogano alla decorrenza del 1° gennaio 2024 i film o i blocchi di seriali con lavorazione iniziata nel 2023 e completata relativamente ai turni di sala per il 70% entro il 31 dicembre 2023: in questo caso, la retribuzione del residuo 30% si effettuerà entro gennaio 2024 con norme e tariffe del CCNL del 2008. A partire dal 1° febbraio 2024, anche per tali lavorazioni si applicherà il CCNL del 2023. Tale deroga non si applica però agli adattatori-dialoghisti. Di particolare rilievo risulta poi la previsione per cui, al termine della vigenza contrattuale, sarà riconosciuto un aumento a titolo di elemento di garanzia, parametrato all'indice Istat IFO per il periodo 1° luglio 2023-30 giugno 2026. L'erogazione sarà assorbita nell'aumento che verrà concordato per il periodo posteriore e non potrà essere inferiore a tale misura. Infine, viene stabilito che, in caso di provini, sarà corrisposto un compenso equivalente a un turno di doppiaggio per ogni turno effettuato.

Parte normativa. Si segnalano le specifiche previsioni organizzative relative al lavoro dei minori, ai doppiatori e alle fasce medie di

produttività. Sul piano della formazione, viene confermata l'adesione ad AS For.Cinema e la contribuzione paritetica dei compensi.

Parte obbligatoria. Le parti hanno concordato l'immediata riattivazione della Commissione paritetica di garanzia (CPG) per volgere le attività di monitoraggio dell'applicazione delle norme contrattuali.

8.2. CCNL Grafici editori (19 dicembre 2023)

Parte economica. Le parti hanno previsto per il triennio 2024-2027 un aumento del trattamento economico minimo (TEM), esclusi EDR e contingenza, da riparametrarsi secondo le rispettive tabelle di grafici (livello B3) ed editori (livello 2), per complessivi 252 euro, con le seguenti decorrenze: 90 euro a decorrere da marzo 2024; 30 euro da ottobre 2024; 30 euro da maggio 2025; 50 euro da ottobre 2025; 52 euro da luglio 2026. Ai lavoratori in forza al 19 dicembre 2023 verrà inoltre erogato un importo *una tantum* del valore di 200 euro, proporzionato al periodo di servizio prestato fino al 31 dicembre 2022. Tale quota sarà erogata in due tranches: 100 euro lordi con la retribuzione del mese di gennaio 2024 e lo stesso importo con la retribuzione di gennaio 2025. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa è stato previsto, a partire da gennaio 2024, un aumento del contributo al fondo sanitario contrattuale di settore Salute Sempre, che passa a complessivi 13 euro mensili. Le imprese che ometteranno il contributo, in alternativa, saranno tenute ad erogare al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25 euro lordi per 12 mensilità oppure dovranno assicurare ai lavoratori prestazioni sanitarie complessivamente equipollenti a quelle garantite da Salute Sempre. Per gli anni 2024, 2025, 2026 verranno automaticamente iscritti al fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata non inferiore ai 12 mesi. A decorrere dal 2027 il contributo complessivo, pari a 156 euro annui, sarà

suddiviso tra azienda (9 euro mensili) e lavoratore (4 euro mensili). Per quanto riguarda invece la previdenza complementare, a partire dal 1° gennaio 2024 viene aumentato dello 0,2% il contributo a carico delle aziende per il fondo pensione Byblos. Da ultimo, al fine di incrementare la diffusione del welfare e di promuovere lo sviluppo della contrattazione integrativa sul tema, viene messa a disposizione delle aziende interessate una piattaforma per l'accesso a beni e servizi con diffusione nazionale.

Parte normativa. Una delle novità di rilievo riguarda l'aggiornamento del sistema di classificazione e inquadramento. Il rinnovo ha infatti introdotto nuovi profili professionali nell'ambito *digital*, quali ad esempio il *Digital Product Marketing Manager*, l'*E-commerce Manager*, l'*Ai (Artificial Intelligence) Manager*, nonché il *Social Media Manager*, che secondo la nuova declaratoria «imposta e gestisce i profili e/o le pagine social, studia i target di riferimento, cura l'*engagement* della *community* e monitora, attraverso strumenti specifici, i trend social allo scopo di incrementare la base di *followers* e migliorare costantemente gli indicatori di coinvolgimento degli stessi (*share*, commenti, traffico al sito)». In tema di orario di lavoro, l'accordo ha previsto la costituzione del “conto individuale del tempo”, uno strumento che permette ai lavoratori di accantonare su un conto individuale le ore da utilizzare in caso di necessità e che potrà essere adottato a livello aziendale previo accordo con le RSU o le OO.SS. territoriali. Il lavoratore potrà destinare a questo conto i ROL e le ex festività non utilizzate nell'anno, le ore a credito nella banca ore, i riposi compensativi, le eccedenze orarie non retribuite, i premi derivanti dalla contrattazione integrativa o dall'elemento di garanzia. Sempre in tema di orario di lavoro, l'intesa di rinnovo ha inoltre previsto l'aggiunta di una nota a verbale che introduce in via sperimentale la possibilità di adottare a livello aziendale e a parità salariale dei modelli organizzativi che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro, attraverso la contrattazione di secondo livello. Nell'ambito della parte normativa, occorre poi evidenziare la nuova disciplina riguardante la cessione solidale di ferie e permessi, che potrà riguardare, in aggiunta ai casi

contemplati dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015, anche dipendenti che debbano assistere coniuge, figli o genitori con patologie cronico-degenerative inaggravanti e dipendenti vittime di violenza di genere. Altra novità di rilievo riguarda l'aggiornamento della normativa sui contratti a termine, e nello specifico nella previsione di nuove causali contrattuali di apposizione del termine (fino a 24 mesi), che troviamo illustrate nella specifica disposizione del nuovo CCNL. Da ultimo, nell'ottica di garantire maggiori tutele ai lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale, è stata definita una procedura di confronto articolata per la gestione dei trasferimenti d'azienda.

Parte obbligatoria. Le parti hanno deciso di istituire un nuovo organismo bilaterale permanente. In base al contenuto dell'accordo, tale organismo dovrà essere costituito entro il 31 marzo 2024 ed avrà quale principale compito quello di monitorare l'evoluzione e l'efficienza dell'organizzazione del lavoro. Il nuovo organismo dovrà altresì garantire un aggiornamento continuo dei profili professionali (*job description* e declaratorie) presenti nel contratto, con particolare attenzione ai nuovi profili digitali introdotti con il rinnovo. Con riferimento al tema della formazione professionale, le parti hanno poi deciso, in via sperimentale per la durata del contratto e al fine di allargare l'attività dell'ente del settore di riferimento Enip-Gct (Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica, cartotecnica e trasformatrice), di nominare dei rispettivi rappresentanti delle organizzazioni di Aie e Anes nel Consiglio direttivo, con un ruolo consultivo. Viene inoltre specificato che, tra le varie attività previste, l'Enip-Gct promuoverà la formazione in presenza o la formazione a distanza sui temi riguardanti la parità di genere, la lotta alla violenza domestica e le molestie sul luogo di lavoro.

8.3. CCNL Attori di cinema e TV (20 dicembre 2023)

Parte economica. Coloro che «interpretano un ruolo combinando tecniche e linguaggi artistici diversi», destinatari delle tutele previste dal CCNL, vengono divisi in tre gruppi professionali, a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività. Nel primo gruppo rientrano i protagonisti (anche di una sola puntata), nel secondo i comprimari, personaggi fissi, non protagonisti e camei, mentre del terzo fanno parte tutti coloro che non sono inclusi nei precedenti. Nel primo caso i minimi tabellari sono fissati a 1.100 euro lordi a giornata di posa, nel secondo a 850 e nel terzo a 650. È previsto che tali retribuzioni si abbassino per le opere a “lunga serialità” (a partire dall’ottavo episodio da 50 minuti un protagonista percepisce almeno 900 euro lordi a giornata di posa) e per quelle di “lunghissima serialità” (quando siano previsti oltre quaranta episodi da 25 minuti, dove un protagonista prende 550 euro lordi a posa). Sono previsti analoghi minimi di compenso per i film di registi esordienti e per cortometraggi, documentari e docufiction entro specifici limiti di budget. La tipologia contrattuale individuata è quella del lavoro subordinato a tempo determinato, ferma restando la possibilità per produzione ed interprete di optare per il lavoro autonomo, con l’applicazione però delle medesime tutele e modalità organizzative. Per tutte le altre tipologie di prodotto cine-audiovisivo non rientranti tra quelle elencate in precedenza, il compenso minimo di ciascun attore non potrà essere inferiore a 325 euro. Si prevede inoltre che per chi fa un’audizione debba essere disposto un rimborso delle spese di viaggio, se fuori regione, stabilendosi, altresì che la retribuzione delle prove sia pari al 50% dei minimi tabellari. Tali compensi, anche relativi a prestazioni previste e non programmate, sono ugualmente dovuti nel caso di recesso senza giusta causa che, sebbene previsto dal contratto individuale, concretizzi un esercizio arbitrario del potere. All’art. 7 viene, inoltre, regolato – prevedendo la corresponsione di un importo forfettario – l’istituto della disponibilità, consistente nell’impegno assunto dall’attrice/attore di restare «a disposizione

della produzione durante il periodo intercorrente, senza attività di ripresa, tra le varie giornate di posa previste nel relativo contratto», mantenendo «le medesime caratteristiche fisiche richieste in merito alle condizioni di immagine per interpretare il ruolo». Il CCNL, infine, stabilisce che le società di produzione garantiranno una copertura assicurativa in caso di malattia e/o infortunio sul lavoro e *in itinere*. Quanto al welfare, le parti rinviando «ad una negoziazione generale di filiera la determinazione delle modalità di accesso a piani di assicurazioni sanitaria e di trattamento integrativo previdenziale».

Parte normativa. La parte normativa, come quella economica, risente fortemente nei suoi contenuti dell'assoluta peculiarità dell'attività lavorativa di coloro che il contratto si propone di tutelare. Questo è segnalato, anzitutto, dall'introduzione della figura dell'*intimacy coordinator*, per prevenire e sanzionare qualunque forma di molestia sul lavoro, sancendosi altresì l'impegno delle parti al rispetto della parità di genere ed alla abolizione di discriminazioni e differenze di trattamento, sia nell'accesso alle figure professionali disciplinate dal presente contratto, sia nella retribuzione. Particolarmente innovativo e determinato dall'esigenza di conciliare l'ineludibile sviluppo tecnologico con la permanente esigenza di tutela della creatività degli interpreti è l'art. 20. Nell'ambito di tale disposizione, le parti stabiliscono che «quanto prima, dovranno giungere a una specifica pattuizione che regolamenti le cessioni dei diritti, anche relative alle performance artistiche di cui al presente contratto interpreti/attrici/attori, tenendo comunque anche in considerazione la libertà negoziale delle parti nonché le normative emanate a livello europeo e il loro recepimento nella legislazione nazionale». Nelle more di tale accordo però, in assenza di diversa esplicita previsione, la cessione dei diritti inerenti all'utilizzo e la relativa registrazione e riproduzione dell'immagine e della voce di ciascun attore o attrice sono considerate lecite e valide solamente se riferite al prodotto audiovisivo per il quale sono state realizzate ed al suo conseguente sfruttamento e promozione in ogni forma, mezzo, canale e modalità per

qualsiasi finalità. In linea con quanto previsto dal rinnovo del CCNL doppiaggio del 6 dicembre 2023, si stabilisce che, al contrario, va «considerata illegittima ogni estrazione anche di parti della recitazione e ogni attività di campionamento e riproduzione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la modifica, rielaborazione e utilizzo in qualsiasi altra forma dell'immagine e/o della voce di ciascun interprete per sviluppare o addestrare algoritmi di intelligenza artificiale (*machine-learning*)». Sono salve le attività che si basano su ragioni tecniche ed artistiche, che non modifichino in maniera significativa l'immagine dell'interprete attraverso l'utilizzo dell'AI. Significativa è anche la previsione a tutela dei minori, prevedendo l'art. 15 l'applicazione, nel caso di impiego degli stessi, delle norme in materia nonché delle procedure specifiche che dovessero essere emanate da INL e/o da Inail, riconoscendosi all'accompagnatore del minore un'indennità pari al minimo di 94 euro, come previsto dal CCNL dei lavoratori generici.

Parte obbligatoria. Le parti pongono le basi per l'implementazione di un sistema di rappresentanza sindacale nel settore, rinviando la regolamentazione sulla materia ad un protocollo specifico di filiera da attuarsi entro il 1° marzo 2024. Il CCNL viene inoltre dotato di un sistema di monitoraggio che ne accompagni l'attuazione, al dichiarato fine di individuare le criticità e le buone pratiche, anche nell'ottica di apportare, nella successiva tornata contrattuale, le modifiche ed i miglioramenti ritenuti utili e necessari dalle parti. Le stesse parti esprimono inoltre, all'art. 23, la consapevolezza dell'esigenza di assumere una strutturazione più compiuta ed efficace rispetto a quella sviluppatasi negli anni, riguardo ai meccanismi di rappresentanza sindacale anche territoriale, impegnandosi a concludere i confronti a tal fine necessari entro il 3 maggio 2024.

9. Settore K: attività finanziarie e assicurative

9.1. CCNL Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali (23 novembre 2023)

Parte economica. Entrando nel merito dei contenuti della nuova intesa, una delle principali caratteristiche del rinnovo è l'intervento sulla parte economica del CCNL. Di primario rilievo è quanto sancito in materia di retribuzione, visto che, come segnalato dalle parti sociali anche nei diversi comunicati stampa, si registra nel complesso un incremento del 15% della retribuzione a regime. Tale aumento della retribuzione viene erogato in quattro tranches, per un aumento complessivo al livello medio di 435 euro (terza area, 4° livello), che va da un minimo di 304,14 euro (area unificata) a un massimo di 584,50 euro (quadri direttivi di 4° livello). Viene inoltre stabilita una rimodulazione della tredicesima mensilità con la stessa decorrenza prevista per gli aumenti dei minimi contrattuali. Si segnala poi che gli aumenti mensili del periodo intercorrente tra il 1° luglio 2023 e il 30 novembre 2023 vengono riconosciuti sotto forma di un importo *una tantum* che spetta ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del rinnovo, da computare pro quota in caso di minor servizio retribuito prestato e per i lavoratori a tempo parziale. L'*una tantum* così riconosciuta è resa influente ai fini del calcolo dei vari istituti contrattuali, eccezion fatta per il TFR e i trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, ed è pari a un importo di 1.250 euro parametrato sul 4° livello della terza area, per un valore di minimo 873,95 euro (area unificata) e di un massimo di 1.679,60 euro (quadri direttivi di 4° livello). Viene altresì aumentato l'importo del buono pasto, riconosciuto ai lavoratori, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, pari a 4 euro giornalieri, mentre, in materia di trattamento di fine rapporto, a partire dal 1° luglio 2023 viene ristabilita la piena base di calcolo che era stata ridotta nel 2012.

Parte normativa. Le parti firmatarie sono intervenute sotto diversi profili. A titolo esemplificativo può essere posta innanzitutto l'attenzione sulle nuove previsioni in merito ad alcuni istituti peculiari del settore, quali la modifica sostanziale della disciplina del fondo per l'occupazione, istituito nel 2012 per promuovere l'occupazione nel settore, che ha sancito un aumento dell'ammontare dell'erogazione demandata al fondo in favore delle imprese che assumono a tempo indeterminato (anche attraverso l'apprendistato professionalizzante) alcune specifiche categorie di lavoratori. Ulteriori modifiche si registrano rispetto al fondo di solidarietà, visto che le parti riconoscono delle risorse per facilitare il ricambio intergenerazionale nel settore, attraverso la compensazione della decurtazione retributiva e contributiva per i lavoratori prossimi al diritto di quiescenza e che partecipano a programmi di staffetta generazionale attraverso una riduzione dell'orario di lavoro per facilitare l'assunzione di giovani. Anche in questo rinnovo si registra poi un intervento delle parti firmatarie in materia di pari opportunità e inclusione, da molti anni ormai tema particolarmente attenzionato nel settore. Infatti, i sottoscrittori anche nel rinnovo del 2023 sottolineano l'importanza dell'adozione di politiche volte a valorizzare la diversità e l'inclusione nei contesti organizzativi, con l'obiettivo di favorire la creazione di maggior benessere sui luoghi di lavoro e consolidare le buone pratiche a sostegno di una cultura positiva del lavoro, anche attraverso una maggiore attenzione alle necessità di conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa dei dipendenti. Sotto questo aspetto si segnalano alcune importanti iniziative, come il riconoscimento del congedo di maternità con integrazione dell'indennità economica al 100% anche per le ipotesi di gravidanza a rischio e l'inserimento nel CCNL della dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019. Per quanto riguarda la formazione professionale e continua, si evidenzia che le parti elevano il numero di ore di formazione retribuita da svolgere durante l'orario di lavoro (da 32 a 37) e individuano una procedura alternativa alle modalità già in essere per sostenere

l'accesso ai canali di finanziamento e valorizzare la bilateralità nel settore. Viene altresì inserita nel CCNL una disposizione contrattuale dedicata alla Fondazione Prosolidar, ente costituito dalle parti e avente come finalità l'adozione di azioni e programmi di solidarietà sociale. In merito, viene aumentato a partire dal 2023 l'ammontare del contributo annuale per dipendente a 10 euro che l'azienda trattiene della tredicesima mensilità, ferma restando la possibilità del lavoratore di revocare l'autorizzazione alla trattativa annuale. Di rilievo sono le novità riconosciute in materia di orario di lavoro settimanale, dato che a partire dal 1° luglio 2024 ai lavoratori viene riconosciuta – a parità di retribuzione – una riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti.

Parte obbligatoria. Di particolare interesse è quanto stabilito dalle parti firmatarie in materia di partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione delle aziende e/o dei gruppi. Su questo punto, la contrattazione collettiva aziendale/di gruppo viene incaricata di valutare l'adozione di forme di partecipazione – anche in via sperimentale – dei lavoratori, da inquadrare come un fattore strategico per la crescita della produttività del lavoro e della competitività dell'impresa/dei gruppi nonché del personale ivi impiegato, grazie ad un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nella gestione del cambiamento e nella promozione di benessere e inclusività nei contesti organizzativi. Infine, di rilievo sono anche gli ampliamenti delle attività del Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria (c.d. cabina di regia), che può attivare su specifici temi anche il coinvolgimento di partner qualificati e individuare nuove mansioni e figure professionali da inserire nel sistema di inquadramento del personale. Vengono altresì valorizzati il ruolo e i compiti affidati alle commissioni nazionali per le pari opportunità e per le politiche di inclusione, nonché ampliati i compiti affidati alla Commissione nazionale per la sicurezza, le cui attività dovranno aver avvio a partire dal 30 aprile 2024 e dovranno ricomprendere anche la promozione di iniziative formative e informative per la prevenzione e gestione dei rischi da stress

lavoro-correlato, nonché quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa.

9.2. CCNL Dirigenti credito cooperativo (30 novembre 2023)

Parte economica. Dal 1° gennaio 2024 l'art. 14 innalza il trattamento economico minimo annuo a euro 73.000. Sempre l'art. 14 prevede, per i dirigenti che non percepiscono una retribuzione fissa complessiva annua lorda pari ad almeno 80.000 euro, il riconoscimento di un emolumento economico aggiuntivo denominato "elemento distinto della retribuzione", di importo pari alla differenza tempo per tempo sussistente tra la predetta retribuzione e fino a concorrenza della somma di euro 80.000, suddiviso per 13 mensilità. Con l'entrata in vigore dell'accordo le parti prevedono inoltre che non verranno più corrisposti il trattamento di reperibilità, l'indennità per i dirigenti che si trattengono oltre il normale orario di lavoro per la partecipazione a riunioni e la diaria di missione. Ai fini del computo del TFR viene ampliata la base imponibile, prima composta unicamente dallo stipendio, a cui si aggiungono l'EDR, gli scatti di anzianità, l'importo ex ristrutturazione tabellare. Quanto all'assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 1° gennaio 2024 la contribuzione alla Cassa mutua nazionale per il personale delle BCC e quella per la *long term care* (artt. 47 e 47-bis) vengono parificate a quelle tempo per tempo in vigore per il personale inquadrato nei quadri direttivi e nelle aree professionali.

Parte normativa. Le parti riconoscono il ruolo strategico della formazione, al fine di garantire l'aggiornamento professionale dei dirigenti quali soggetti incaricati della promozione e della realizzazione degli obiettivi caratterizzanti del modello di banca cooperativa di comunità. L'obiettivo delle parti è quello di far sviluppare ai soggetti che ricoprono un ruolo apicale all'interno dell'azienda delle competenze strategiche e operative utili al raggiungimento

delle finalità mutualistiche, dello sviluppo durevole, partecipato e inclusivo del territorio, di una gestione del personale attenta al merito e alle pari opportunità fra generi e generazioni, nonché finalizzate alla transizione verso la sostenibilità e la digitalizzazione. In tale ottica, l'art. 12 a decorrere dal 1° gennaio 2024 prevede con cadenza biennale un pacchetto formativo tecnico-identitario pari a 20 ore totali. Per i dirigenti assunti all'esterno della categoria, il pacchetto formativo tecnico-identitario per il primo anno dall'assunzione sarà pari a 20 ore, da svolgersi interamente nel primo anno. Sempre all'art. 12 viene inserita una raccomandazione alle banche di credito affinché offrano la possibilità ai dirigenti di accedere a una borsa di studio annuale da utilizzare nell'ambito di 5 giorni lavorativi per corsi di specializzazione o di approfondimento in Italia o all'estero. All'art. 13 è stato poi aumentato da 3 a 4 mesi il periodo di adibizione a mansioni superiori che comporta l'attribuzione definitiva dell'inquadramento dirigenziale. I trattamenti di malattia ed infortunio (artt. 34 e 35), nonché le disposizioni che riguardano la tutela della genitorialità vengono parificate alle disposizioni in merito previste dal CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali. Per quanto riguarda la disciplina dei permessi, l'art. 29 riconosce 3 giorni di permesso in caso di ricovero del figlio, del coniuge, del convivente *more uxorio* o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero. Inoltre, si prevede che le aziende possano riconoscere permessi, periodi di congedo e aspettativa non retribuita in caso di particolari situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (ad esempio bulismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia). Nei casi di assistenza a figli affetti da patologie legate all'apprendimento viene previsto il riconoscimento di permessi retribuiti durante l'anno scolastico nella misura massima di 5 giorni, fruibili anche ad ore, con un preavviso di 10 giorni. Infine, si segnala che, per l'anno 2024, una giornata di permesso ex festività sarà donata alla banca del tempo solidale.

Parte obbligatoria. Vengono modificate le disposizioni in materia di arbitrato e conciliazione (artt. 65 e 66), che risultano adeguate alle evoluzioni normative nella materia.

10. Settore M: attività professionali, scientifiche e tecniche

10.1. CCNL Fotolaboratori conto terzi (31 maggio 2023)

Parte economica. La principale novità riguarda gli incrementi dei minimi contrattuali, che saranno erogati in tre diversi momenti. Prendendo a riferimento il quarto livello, si prevede un aumento complessivo di 80 euro, di cui 25 assegnati a partire dal 1° gennaio 2023, altri 25 dal 1° aprile 2024 e infine una tranche finale di 30 euro a decorrere dal 1° gennaio 2025. Novità di particolare rilievo riguardano anche il welfare contrattuale, visto che, da una parte, si introduce un meccanismo di adesione automatica e obbligatoria dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al fondo sanitario Salute Sempre, con decorrenza delle coperture a partire dal 1° aprile 2024. Il contributo di 120 euro annui per dipendente sarà integralmente a carico delle aziende. Dall'altra parte, vengono aggiornate le aliquote contributive al fondo di previdenza complementare Byblos. A partire dal 1° giugno 2023, il contributo a carico delle aziende viene infatti elevato all'1,3% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, vengono innanzitutto aggiornate le discipline relative al lavoro a tempo determinato e al lavoro a tempo parziale. Nel primo caso, vengono meglio precisate, rispetto al testo contrattuale precedente, le ipotesi nell'ambito delle quali le imprese possono ricorrere ai rapporti di lavoro stagionale, in aggiunta a quanto già stabilisce la legge. Viene inoltre stabilito che i lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro

nelle due tipologie superi i 48 mesi complessivi anche non consecutivi, acquisiranno, nella misura del 40%, il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato. Quanto al lavoro a tempo parziale, invece, mentre nel testo precedente si prevedeva un mero rinvio alla normativa vigente, nel nuovo CCNL le parti precisano espressamente le regole da applicarsi nell'ambito di rapporti di lavoro. Si segnalano in particolare le previsioni riguardanti l'apposizione di clausole elastiche, che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della prestazione, nel limite massimo del 50% dell'orario contrattuale. Le clausole potranno essere attivate dalle aziende con un preavviso minimo di 2 giorni e dovranno prevedere – nel caso in cui non siano state espressamente richieste dal lavoratore per necessità personali – una maggiorazione forfettaria del 10%. Viene inoltre rinnovata la disciplina sull'apprendistato, con l'introduzione di nuove previsioni, volte a regolare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione, che si affiancano a quanto già previsto sull'apprendistato professionalizzante. L'intesa di rinnovo interviene infine sul tema del lavoro agile, con l'introduzione di alcune linee guida nazionali. Il lavoro agile sarà attivabile mediante accordo tra le parti. Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva i diritti sindacali e, fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro. Per quanto non disciplinato dal CCNL, si rinvia al d.lgs. n. 81/2017.

Parte obbligatoria.

//

11. Settore N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese

11.1. CCNL Personale Issim (8 febbraio 2023)

Parte economica. Con l'intesa di rinnovo vengono innanzitutto stabiliti gli incrementi dei minimi per i lavoratori del settore, che decorrono dal 1° gennaio 2023. Un lavoratore inquadrato al livello 3° B del sistema di classificazione riceverà un aumento complessivo di 102,18 euro, da erogarsi in tre tranches (40,80 euro dal 1° gennaio 2023; 40,80 euro dal 1° gennaio 2024, 20,58 euro dal 1° luglio 2024). Per tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione dell'intesa di rinnovo, inoltre, verrà erogata una somma *una tantum*, a copertura dei 36 mesi intercorrenti tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022, riparametrato a seconda dei livelli di inquadramento. L'importo va dai 190 euro per il 1° livello ai 350 euro del livello 3° C. Sempre sul piano economico, vengono apportate alcune modifiche all'indennità di sede e viene introdotta la nuova "indennità psicologi".

Parte normativa. Con riferimento alla parte normativa, viene in primo luogo stabilita una nuova soglia di contingentamento relativa alle assunzioni a termine, nella misura del 30% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, risultanti l'ultimo giorno del mese precedente a quello dell'assunzione. In ogni caso, a prescindere dal numero dei contratti a tempo indeterminato, Issim potrà assumere fino a quattro lavoratori a tempo determinato. Vengono inoltre apportate alcune modifiche di dettaglio alla disciplina dei permessi retribuiti e del lavoro straordinario notturno.

Parte obbligatoria.

//

11.2. CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza (30 maggio 2023)

Parte economica. Le parti hanno negoziato un aumento pari a 140 euro a regime al IV livello delle Guardie particolari giurate (GPG) e livello D dei servizi di sicurezza, da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento. La prima tranche di aumento economico sarà di 50 euro, seguita da altre quattro tranches di incremento successive (25 euro con la retribuzione del mese di giugno 2024; 25 euro con la retribuzione del mese di giugno 2025; 20 euro con la retribuzione del mese di dicembre 2025; 20 euro con la retribuzione del mese di aprile 2026). A ciò si aggiunge, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, un importo *una tantum* per le GPG di 400 euro al IV livello, da corrisondersi in tre tranches (135 euro settembre 2023 e 2024; 130 euro settembre 2025) e da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento. Le modalità di pagamento, che potranno eventualmente prevedere l'erogazione in beni e servizi di welfare aziendale, saranno definite con separato accordo. Con una nota di raccordo, le parti hanno poi concordato di incontrarsi nell'ambito di tavoli tecnici, con periodicità semestrale, per monitorare la congruità dei parametri economici individuati e individuare eventuali correttivi migliorativi, anche nel rispetto della dinamica degli appalti e delle ulteriori condizioni idonee a incidere sugli incrementi salariali.

Parte normativa. Per quanto riguarda la parte normativa, l'accordo interviene innanzitutto sul sistema di classificazione, e in particolare sulla progressione dei livelli di inquadramento, stabilendo tempi di permanenza ridotti nei livelli IV e V per le GPG e tempi prolungati nel livello E per i servizi di sicurezza, in seguito all'eliminazione del livello F. L'ipotesi di accordo dà poi conto, in maniera sintetica, della rivisitazione dei capitoli contrattuali relativi alle seguenti tematiche: sfera di applicazione; attività sindacale; tutela della genitorialità; bilateralità; periodo di prova; salute e sicurezza; permessi e congedi; previdenza integrativa; assistenza sanitaria integrativa; cambio di appalto.

Parte obbligatoria. A fronte dell'urgenza di aggiornare i livelli retributivi, visto il lungo periodo di carenza contrattuale, l'accordo contiene l'impegno delle parti a condividere, successivamente a questo primo passaggio sulla parte economica, un percorso di negoziazione delle ulteriori parti non toccate dal rinnovo, attraverso la creazione di tavoli tecnici.

12. Settore O: amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale e obbligatoria

12.1. CCNL Enti di previdenza privatizzati e privati (22 febbraio 2023)

Parte economica. I minimi tabellari di settore vengono rideterminati per il triennio 2022-2024, con un adeguamento complessivo pari al 9%. L'incremento viene suddiviso in tre tranches, che decorrono, rispettivamente, dal 1° gennaio del 2022, del 2023 e del 2024.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

12.2. CCNL Dirigenti enti di previdenza privatizzati e privati (22 febbraio 2023)

Parte economica. I minimi tabellari di settore vengono rideterminati per il triennio 2022-2024, con un adeguamento complessivo pari al 9%. L'incremento viene suddiviso in tre tranches, che decorrono, rispettivamente, dal 1° gennaio del 2022, del 2023 e del 2024.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria.

//

12.3. CCNL Siae (4 dicembre 2023)

Parte economica. Il cuore delle innovazioni del rinnovo del CCNL Siae riguarda il welfare occupazionale e la salvaguardia del potere d'acquisto del personale non dirigente. Invero, le parti riconoscono una somma *una tantum* di vacanza contrattuale, da determinare in via specifica sulla base della messa a disposizione, a livello aziendale, di 1.150.000 euro complessivi (mediamente 600 euro netti pro capite) mentre, in materia di welfare occupazionale, si prevede innanzitutto l'erogazione di 1.000 euro ogni anno per dipendente di strumenti di welfare aziendale, fruibili mediante la piattaforma individuata a livello aziendale. A queste prime misure si aggiungono un buono pasto dal valore nominale di 6,5 euro per ogni giornata di effettivo servizio e l'aumento delle coperture della polizza sanitaria integrativa, con un incremento per il 2024 del premio annuo fino a 1.200 euro per dipendente. Per quanto concerne invece il trattamento economico *tout court*, viene confermato il mantenimento degli automatismi di rivalutazione del tabellare del 4,5% ogni 4 anni, con aggiunta della rivalutazione tabellare dell'1,125 annuo anche per coloro che hanno raggiunto il limite di fascia nell'ambito della propria area retributiva dal 1° gennaio 2024. Novità concernono anche l'indennità di turno (riconosciuta solo per l'attività svolta in presenza, fermo restando il riconoscimento del turno serale anche se effettuato in *smart working*), l'istituto della reperibilità (con l'elevazione dell'indennità da 12 a 30 euro) e la retribuzione variabile. Relativamente ai meccanismi premiali, viene stabilita la necessità di implementare un nuovo premio di produttività relativo alle attività di controllo e

accertamento, dedicato al personale esclusivamente al personale che le svolge per un valore complessivamente stanziato pari a 200.000 euro costo azienda, da erogare in corrispondenza con il nuovo premio di produttività dipendenti a maggio 2025, nonché l'allineamento del valore massimo dell'MBO (il premio per obiettivi) dei funzionari a quello dei dirigenti fino ad un massimo del 20% (attualmente al 15%).

Parte normativa. Il nuovo CCNL stabilisce diverse novità di rilievo in materia di organizzazione del lavoro. Per quanto afferisce all'orario di lavoro, fermo restando l'orario settimanale pari a 36 ore viene dato avvio alla sperimentazione per un periodo di 6 mesi della settimana corta (c.d. *smart week*), la quale consente ai lavoratori che vi aderiscono su base volontaria di svolgere la prestazione lavorativa per 4 giorni alla settimana, in giornate da 9 ore, comprensive della pausa da 15 minuti, in luogo alla giornata lavorativa standard fissata a 7 ore e 12 minuti. Viene anche prevista l'autorizzazione automatica dei permessi a partire dalle 13.30, con recupero nei successivi 30 giorni. Ai lavoratori sono altresì riconosciute diversi strumenti di flessibilità oraria e organizzativa. Sotto il primo profilo, le parti prevedono fasce di flessibilità in ingresso (dalle 8 alle 9.30) e per la pausa pranzo (15 minuti tra le 13 e le 15) con conseguente adeguamento dell'orario di uscita. In materia di flessibilità organizzativa, invece, le parti definiscono alcuni aspetti legati allo *smart working*, già disciplinato dall'accordo sottoscritto il 22 dicembre 2021 che garantiva l'accesso allo strumento fino al 31 dicembre 2023. Da questo punto di vista, oltre a riconoscere lo *smart working* come strumento di flessibilità in via strutturale, rispetto all'accordo precedente le parti intervengono specificando alcuni aspetti concernenti la programmazione, l'estensione della fascia oraria giornaliera e le fasce di reperibilità. Pertanto, i giorni di *smart working* riconosciuti mensilmente sono 10 per la Direzione generale e 8 giorni (di cui 2 a settimana) per i *Regional Offices*: in ambedue i casi la giornata lavorativa deve essere compresa tra le ore 8.00 e le ore 20.00, con fasce di reperibilità per un totale di 4 ore giornaliere e differenti nelle giornate dal lunedì al giovedì e

per il venerdì. Anche in materia di permessi retribuiti si rilevano diverse innovazioni: oltre all'incremento del monte ore annuale (da 12 a 20 ore) viene richiesta anche l'introduzione della banca ore solidale.

Parte obbligatoria. Un punto particolarmente qualificante del rinnovo afferisce al ruolo affidato dalle parti alle commissioni paritetiche, a cui vengono assegnati diversi compiti da esperire entro il 2025. Invero, alla neocostituita Commissione bilaterale per la revisione del regolamento missioni e delle attività di accertamento vengono affidate due attività che hanno un impatto sul compenso erogato ai dipendenti che svolgono attività di accertamento. Da una parte, la Commissione dovrà valutare la possibilità di revisione del regolamento relativo alle missioni degli ispettori della Siae e dei relativi istituti, anche nell'ottica di una revisione dei compensi correlati alle attività esterne. Dall'altra parte, entro 3 mesi dall'entrata in vigore nel nuovo CCNL, essa dovrà definire un accordo per l'implementazione del nuovo premio di produttività relativo alle attività di controllo/accertamento e dedicato al personale che le svolge, la cui erogazione è contestuale a quella prevista per il nuovo premio di produttività dipendenti, anch'esso da ridefinire con decorrenza a partire dal 2025. Alla Commissione bilaterale welfare e inclusione, invece, viene affidato il compito di valutare eventuali eccezioni riguardanti la regolamentazione della settimana corta e dello *smart working* strutturale.

13. Settore P: istruzione

13.1. CCNL Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism (1° marzo 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, nel nuovo CCNL viene stabilito un aumento retributivo per i docenti di circa 80 euro lordi, da riparametrarsi sugli stipendi dei livelli del personale (impiegati, ausiliari, ecc.). Viene inoltre previsto un salario di

anzianità di 15 euro per i lavoratori con almeno 2 anni di servizio ininterrotto presso lo stesso ente; per i lavoratori assunti prima del 31 dicembre 2018, tale salario si sommerà al salario di anzianità (27 euro) previsto nel contratto precedente. Ai lavoratori del settore viene inoltre erogata una somma *una tantum* di 188 euro, da assegnarsi in pari misura ai lavoratori di tutti i livelli in forza al 1° settembre 2022. A livello di welfare, per la prima volta nell'ambito delle scuole paritarie per l'infanzia, vengono introdotte misure di welfare aziendale. I lavoratori in forza al 1° settembre di ciascun anno o assunti entro il 31 dicembre che abbiano un contratto a tempo indeterminato, oppure un contratto a tempo determinato con almeno 3 mesi di lavoro (anche non consecutivi) maturati nel corso di ciascun anno, avranno diritto, per gli anni 2022 e 2023, a strumenti di welfare per un valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo. Per i lavoratori part-time, l'importo sarà riproporzionato sulla base del contributo effettivamente prestato. Anno per anno i lavoratori potranno anche decidere di destinare questo importo, o una sua parte, al fondo di previdenza complementare Espero, ossia il fondo nazionale pensione complementare dei lavoratori della scuola, a titolo di quota prevista a carico del datore di lavoro. Ad ogni modo, il costo massimo a carico dell'Istituto non potrà superare i 200 euro per il 2022 e 2023.

Parte normativa. Nell'intesa di rinnovo sono introdotte varie novità. Innanzitutto viene previsto un aumento della durata del periodo di prova per i lavoratori inquadrati al VII e VIII livello, che passa da 120 giorni a 150. Inoltre viene ridotta la durata massima dei contratti a tempo determinato, che passano da un massimo di 36 mesi a 12. Sarà possibile prolungare il contratto fino a 36 mesi soltanto per esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività o di sostituzione di altri lavoratori; oppure per esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programabili, dell'attività ordinaria. Inoltre, ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, sarà possibile ricorrere ad un contratto a tempo determinato anche qualora si rendesse necessaria la

presenza nell'istituto di figure dotate di particolari qualifiche o specializzazioni non già presenti nell'organico stabile per svolgere attività di assistenza a bambini o alunni con disabilità o che necessitino di particolari cure, oppure anche per svolgere mansioni per le quali il personale assunto sia privo di abilitazione o dei titoli di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 65/2017. La percentuale dei lavoratori che è possibile assumere con contratto a termine rimane fissa al 30%. Vengono però introdotti nuovi casi in cui è possibile assumere lavoratori a tempo determinato senza ricadere in questo computo, ossia per assumere personale docente privo di abilitazione; per contratti di durata non superiore a 7 mesi; per assumere insegnanti di sostegno privi della specializzazione. Inoltre, pur rimanendo la possibilità di assumere lavoratori a termine senza ricadere nel calcolo quantitativo in occasione dell'avvio di nuove attività, con il nuovo contratto viene fissato un termine massimo di 12 mesi. Sempre con riguardo ai contratti a tempo determinato, viene apportata una modifica anche alla disciplina della proroga, che viene resa possibile fino ad un massimo di quattro volte nell'arco della durata massima concordata dalle parti, e comunque nei limiti stabiliti dal CCNL, mentre prima era possibile fino a cinque volte nell'arco dei 36 mesi. Per la prima volta, vengono poi introdotte misure riguardanti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per attività stagionali, tra le quali devono essere incluse le attività svolte nei mesi di luglio e agosto indipendentemente dalla denominazione (centri estivi, *grest*, colonie, ludoteche, ecc.). Il rapporto con tali lavoratori sarà regolato dal CCNL e da eventuali accordi territoriali e aziendali. La contrattazione di secondo livello potrà anche prevedere un salario per i docenti che presteranno volontariamente la loro attività nei centri estivi. Per questi contratti sarà necessaria la forma scritta, il periodo di prova durerà al massimo 6 giorni e non dovranno essere rispettati i limiti di durata stabiliti dall'art. 21.1 del CCNL. Un'importante innovazione riguarda poi il contratto di somministrazione, dato che viene alzato il numero di lavoratori che sarà possibile assumere con questa tipologia di contratto per ciascun

trimestre, passando dal 10% al 20% dei lavoratori occupati nell'ente al momento dell'inizio della fornitura. Passando al tema dell'orario di lavoro, con l'art. 57 il nuovo CCNL stabilisce che sarà possibile richiedere, al solo personale docente della scuola dell'infanzia inquadrato nel livello retributivo VI, fino a 100 ore lavorative aggiuntive all'anno, massimo 4 per settimana (prima erano 3), che il lavoratore sarà tenuto a prestare. Un'ulteriore differenza rispetto alla disciplina precedente riguarda i lavoratori part-time, in quanto prima era possibile richiedere un prolungamento d'orario, riproporzionato sulla percentuale di part-time, ai lavoratori con orario non inferiore al 50% rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Ora sarà invece possibile richiedere il prolungamento ai lavoratori con un part-time che sia almeno al 20%.

Parte obbligatoria.

//

13.2. CCNL Formazione professionale (5 dicembre 2023)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica del rinnovo, saranno ricalcolati i nuovi importi dello stipendio tabellare e le relative decorrenze, suddivisi per livello, con un aumento delle retribuzioni tabellari di 100 euro mensili, parametrati sul 5° livello, nel biennio economico 2024-2025, da erogarsi in due tranches (60 euro da giugno 2024, 40 euro da giugno 2025). Viene poi abrogato l'istituto della retribuzione di accesso, che non sarà più in vigore nel settore. Per il personale a tempo indeterminato viene poi previsto un incentivo (o premio di risultato) legato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Nell'ambito del rinnovo 2024-2027 la contrattazione di secondo livello disporrà poi di una quota *una tantum* da corrispondere a tutti i lavoratori come welfare aziendale o da versare sul fondo pensione. Sul piano della sanità integrativa, viene invece previsto un contributo mensile per 12 mensilità, per l'adesione ad un fondo di assistenza

sanitaria, che sarà erogato dall'attivazione attraverso uno specifico accordo nazionale.

Parte normativa. Si segnalano innanzitutto le novità relative al contratto a tempo determinato. Su questo tema, la disciplina viene armonizzata a quanto stabilito dalla normativa vigente, con l'introduzione di una serie di modifiche relative alla durata, alle causali e alla trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato. In merito all'orario di lavoro, un tema che da sempre è oggetto di complesse trattative nel settore, le parti hanno trovato una soluzione condivisa, richiamando in modo esplicito un impegno medio settimanale di 22 ore di formazione diretta, fino a un massimo di 800 ore annue. Un 30% delle restanti 14 ore settimanali è nella disponibilità del formatore, quale supporto alle attività connesse alla funzione. Le rimanenti ore settimanali sono ricondotte a tutte le funzioni previste dalla declaratoria del formatore, in base agli incarichi ricevuti.

Parte obbligatoria. Con il rinnovo cambia innanzitutto il modello contrattuale, che diventa quadriennale nella parte normativa e biennale nella parte economica. Novità di rilievo riguardano inoltre il sistema di bilateralità di settore. A decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del CCNL gli enti che applicano il contratto non aderenti al sistema della bilateralità e che non versano i relativi contributi saranno tenuti ad erogare a ciascun dipendente un EAR (elemento aggiuntivo della retribuzione) mensile, che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali. Il versamento dell'importo cesserà dal mese successivo all'adesione ed all'inizio dei versamenti dell'ente al sistema di bilateralità.

14. Settore R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento

14.1. CCNL Fondazioni lirico-sinfoniche (30 novembre 2023)

Parte economica. L'intesa prevede in primo luogo l'erogazione di un importo *una tantum*, in favore dei lavoratori a tempo indeterminato, a copertura del periodo di vacanza contrattuale 2019-2021. Riceveranno tale somma anche i lavoratori a tempo determinato in forza alla data di sottoscrizione del CCNL oppure che abbiano svolto la propria attività alle dipendenze delle fondazioni per almeno 100 giorni nel triennio 2019-2021 o 115 giorni nel corso del 2023. Le somme sono riparametrate sulla base del livello di inquadramento dei lavoratori. Il rinnovo del contratto prevede poi un incremento sui minimi tabellari del 4%, con decorrenza dal 1° gennaio 2024. L'accordo prevede inoltre il trasferimento dal livello aziendale a quello nazionale di una ulteriore quota di 150 euro, parametrata al livello 3B dell'area tecnica, in aggiunta al minimo tabellare. Completa le previsioni relative alla parte economica, l'erogazione sperimentale, limitata al solo anno 2023, di un credito pari a 250 euro spendibile dai lavoratori in beni e servizi di welfare aziendale attraverso le piattaforme attivate dalle singole fondazioni. Tale quota sarà assegnata, una volta concluse le procedure di cui all'art. 2 del d.l. n. 64/2010, ai lavoratori a tempo indeterminato e a quelli assunti a tempo determinato che abbiano svolto almeno 115 giornate valevoli ai fini contributivi nel corso del 2023.

Parte normativa.

//

Parte obbligatoria. Le parti si impegnano ad avviare sin da subito un percorso di confronto per aggiornare la parte normativa, adeguandola alla legislazione vigente e al mutato contesto socio-economico.

15. Settore S: altre attività di servizi

15.1. CCNL Pompe funebri aziende municipalizzate (7 febbraio 2023)

Parte economica. Le parti sottoscriventi intervengono sul trattamento economico complessivo (TEC) di settore, aumentando *in primis*, in maniera progressiva, il valore del trattamento economico minimo. Nello specifico, per il triennio 2022-2024, le parti prevedono un aumento dei minimi tabellari di 105 euro in via incrementale, grazie alla corresponsione degli aumenti in tre diverse tranche (marzo 2023, aprile 2024, novembre 2024) e con importi differenziati per ciascuna di esse (rispettivamente 50 euro, 30 euro, 25 euro), tenendo conto della riparametrazione da effettuare sulla base del parametro associato al livello C1. Vengono inoltre riconosciute specifiche coperture economiche per i periodi di vacanza contrattuale. Da una parte, a copertura forfettaria dell'anno solare 2021, viene riconosciuto un buono carburante di 200 euro per ciascun lavoratore in servizio al 7 febbraio 2023, il cui importo è da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale e deve essere corrisposto al più tardi con la retribuzione del luglio 2023 (novità 2023). Dall'altra parte, invece, a titolo di copertura del periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2022 e il 28 febbraio 2023, viene riconosciuta un'indennità *una tantum* convenzionalmente fissata di 400 euro lordi per il livello C1 e da riproporzionare per ciascun livello. L'*una tantum* deve essere erogata ai lavoratori con la retribuzione del mese di marzo 2023 e ha dei riflessi sugli istituti diretti e indiretti mentre non è da computare nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Sul punto, le parti rinviando alla possibilità di stabilire mediante accordo aziendale la destinazione di tale quota all'incremento del PDR e/o a titolo di welfare aziendale. Spaziando sulle altre voci di cui si compone il trattamento economico, a partire dal 2023 l'elemento di garanzia retributiva viene aumentato di 60 euro medi annui (5 euro per 12 mensilità)

sul livello del parametro C1, con efficacia a partire da marzo 2024. Con il rinnovo, viene inoltre modificata la disciplina riguardante l'indennità di cassa, l'indennità per lavoro domenicale e l'indennità per prestazioni disagiate. Infine, sono diverse le novità in materia di welfare contrattuale, con un aumento, a partire dal 1° gennaio 2024, delle quote di contribuzione a carico delle aziende riferite agli enti paritetici che gestiscono la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la formazione dei lavoratori sulla prevenzione, protezione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Parte normativa. Tra le principali novità del rinnovo si segnala innanzitutto l'importante intervento in materia di tipologie contrattuali. Più specificatamente, con riferimento al rapporto di lavoro a tempo determinato, le parti, in virtù delle modifiche apportate all'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 con l'emanazione del c.d. decreto lavoro, definiscono cinque causali giustificatrici per il ricorso al contratto a tempo determinato per una durata superiore ai 12 mesi (e comunque sino ai 24). Tali causali concernono: a) incrementi significativi/esigenze oggettive della attività ordinarie aventi carattere di temporaneità; b) esecuzione di opera o servizio definiti e limitati nel tempo; c) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; d) sperimentazioni tecniche, produttive e organizzative aventi carattere di temporaneità; e) interventi di manutenzione straordinaria. È poi specificato che il diritto di precedenza del lavoratore a tempo determinato nelle successive assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore non trova applicazione nei confronti dei lavoratori che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione comportante almeno 3 giorni di sospensione. Risulta significativo, inoltre, quanto previsto dalle parti nel nuovo art. 13-*bis* in materia di lavoro agile. Emerge, a tal proposito, la volontà dei firmatari di valorizzare il ricorso a tale modalità di esecuzione della prestazione con l'obiettivo di aumentare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, facilitare la sostenibilità ambientale e accrescere il benessere collettivo. Nel richiamare il

protocollo nazionale confederale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 ai fini di una corretta attuazione, le parti condividono alcuni principi che avranno il compito di guidare la contrattazione aziendale sul lavoro agile. Relativamente alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, le parti hanno proceduto ad aggiornare i contenuti principali dei percorsi formativi che attengono i tre profili professionali dell'allegato 3. Sul tema della formazione, viene inserita una nuova disposizione, con cui le parti assumono l'impegno a sviluppare le competenze del personale adeguandole allo sviluppo tecnologico e organizzativo, promuovere l'impiegabilità delle risorse umane, in particolare quelle femminili, e consolidare una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro. La formazione viene così declinata in modi diversi, al fine di poter coinvolgere tutto il personale, dai neoassunti ai lavoratori di età superiore ai 60 anni. Quanto alla salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle già menzionate novità relative ai sistemi bilaterali di settore, vengono recepite le linee guida di indirizzo SGSL-U emanate dall'Inail e indicate nel documento *Gestione degli incidenti: procedura per la segnalazione dei near miss*, pubblicato nel 2021.

Parte obbligatoria. Nel rinnovo, con riferimento al sistema di relazioni industriali e ai diritti sindacali, vengono apportate alcune novità alla disciplina dei “permessi per attività sindacale extra-aziendale”. Viene inoltre sancito l'impegno delle OO.SS. territoriali a fornire tempestivamente alle aziende (comunque entro il 15 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento) l'elenco dei lavoratori componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali delle confederazioni sindacali e degli organismi direttivi delle federazioni nazionali di categoria.

15.2. CCNL Lavanderie industriali (28 marzo 2023)

Parte economica. Le parti hanno previsto un aumento del trattamento economico minimo (TEM) di 155 euro per la figura media di settore (B1) distribuito in quattro tranches. La decorrenza delle

tranche è diversa a seconda che l'azienda operi esclusivamente e/o prevalentemente nel settore della sanità pubblica e privata o nel settore turistico alberghiero e ristorativo. Nello specifico, la parti firmatarie hanno ritenuto necessario operare tale distinzione, frazionando per le realtà del campo sanitario la tranche da corrispondere nell'anno 2023, a seguito delle difficoltà che tale settore ha riscontrato e continua a riscontrare in materia di mancata revisione dei contratti in corso di esecuzione e ulteriori aggravii di costi derivanti dall'applicazione di normative in materia di dispositivi medici. Pertanto, le tranche del settore sanitario sono le seguenti: 20 euro (marzo 2023), 20 euro (dicembre 2023), 50 euro (giugno 2024) e 65 euro (aprile 2025), mentre le tranche del settore turismo sono pari a 40 euro (marzo 2023), 45 euro (maggio 2024), 50 euro (maggio 2025) e 20 euro (ottobre 2025). Da ultimo, occorre precisare che l'accordo ha stabilito che le aziende legittimate ad applicare le tranche del settore sanitario sono quelle che nell'anno 2022 hanno avuto una incidenza del fatturato per il 60% derivante dal settore sanitario. Queste aziende dovranno sottoscrivere apposito verbale di accordo entro il mese di aprile 2023, con la propria RSU/RSA, ovvero laddove non esistente con le organizzazioni territoriali sindacali firmatarie del presente contratto, dove verrà indicato il valore dell'incidenza del fatturato derivante dal sanitario sul totale del fatturato. A completamento della parte economica, per quanto riguarda il sistema di welfare contrattuale del settore, a partire da gennaio 2024 le aziende aumenteranno di 2 euro l'importo da destinare al fondo sanitario di settore Fasiil, con un incremento di ulteriori 2 euro nel 2025, per una cifra complessiva finale di 12 euro per ogni dipendente. Per quanto riguarda l'elemento perequativo, invece, per le aziende che non effettuano la contrattazione di secondo livello, si è passati dagli attuali 260 euro a 350 euro nel corso della vigenza contrattuale. Per concludere, nel triennio l'aumento del trattamento economico complessivo (TEC) risulterà di totali 167 euro.

Parte normativa. Le novità di rilievo riguardano innanzitutto i contratti stagionali, laddove è stata riconosciuta alle parti la possibilità

di estendere il periodo attualmente previsto di 8 mesi di ulteriori 15 giorni per particolari esigenze che possono derivare da una diversa collocazione delle festività nel calendario o da altre esigenze comunque connesse all'attività turistica alberghiera. In relazione all'istituto della somministrazione, è stato ampliato l'arco temporale sul quale calcolare la media del 10%. Si è infatti passati da 6 mesi a 12 mesi, pertanto ad oggi la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare dell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. L'altro aspetto oggetto di modifica, sempre nell'ambito della somministrazione, consiste nell'introduzione della possibilità di aumentare di un ulteriore 10% la quota di lavoratori assumibili con il contratto di somministrazione nel caso si manifestino esigenze specifiche che dovranno essere verificate e accordate tramite accordo di secondo livello con le RSA/RSU o OO.SS. territoriali. Di rilievo è anche l'introduzione del passaggio dal livello A1 a A2 dopo 20 mesi. L'accordo prevede infatti una estensione rispetto alla precedente formulazione, in cui veniva stabilita «dopo il 9° mese una valutazione tecnico pratica effettuata dal responsabile aziendale con la finalità di passare al modulo superiore al termine dei 12 mesi». In materia di lavoro supplementare è stata inserita la maggiorazione del 15% a partire dalla prima ora supplementare, mentre per quanto riguarda l'apposizione di clausole elastiche si è convenuto di adeguare il contratto a quanto previsto dalla legge ovvero ad una maggiorazione per le ore “elastiche” del 15%. Nell'ottica della gestione aziendale e dell'organizzazione del lavoro, le parti hanno introdotto la previsione per la quale il lavoratore deve comunicare la sua assenza per malattia entro l'inizio dell'orario di lavoro e quindi non più entro la prima ora, mentre in materia di infortunio sul lavoro e malattie professionali anche in questo caso è stato previsto che il lavoratore comunichi anticipatamente la continuazione dell'infortunio prima della data di

rientro. È stato infine introdotto un nuovo articolo riguardante la disciplina dell'istituto della reperibilità.

Parte obbligatoria. Le parti, in relazione al tema del *dumping*, hanno voluto dare seguito a quanto già condiviso nel precedente rinnovo, che diventa ora parte integrante del contratto collettivo, con il nuovo art. 13. La nuova disposizione è dedicata alla lotta al *dumping*, e prevede l'istituzione di gruppi di lavoro territoriali composti dalle organizzazioni sindacali e da rappresentanti territoriali di Assosistema Confindustria, con lo scopo di coordinare incontri con le istituzioni competenti per territorio, al fine di evidenziare le attività di concorrenza sleale derivante da una non corretta applicazione del disposto contrattuale. Anche in materia di orario di lavoro, le parti si sono impegnate nell'arco della vigenza contrattuale per intervenire e dare maggiore organicità agli articolati attinenti all'organizzazione del lavoro compreso il lavoro a turni e il lavoro a squadre, da tempo oggetto di un acceso dibattito. Infine, si segnala l'istituzione di un organismo paritetico nazionale lavanderie industriali con il compito di programmare azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro, attività formative, studi e ricerche inerenti a salute, ambiente e sicurezza, in conformità con quanto previsto dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008.

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL 2023

Sommario: (A) *Valutazione di insieme.* – 1. Il campione analizzato. – 2. Modalità di indagine. – 3. Linee di tendenza. – 3.1. Relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori. – 3.2. Organizzazione e orario di lavoro. – 3.3. Lavoro agile. – 3.4. Salario di produttività. – 3.5. Welfare, conciliazione e tutela della diversità. – 3.6. Salute, sicurezza e ambiente. – 3.7. Formazione. – (B) *Casi di studio e buone pratiche.* – 4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo. – 4.1. Accordo Metro (25 marzo 2023). – 4.2. Accordo GD (30 maggio 2023). – 4.3. Accordo Heineken (14 giugno 2023). – 4.4. Accordo Campari (19 luglio 2023). – 4.5. Accordo Ferrarelle (1° agosto 2023). – 4.6. Accordo Conserve Italia (4 ottobre 2023). – 4.7. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023). – 5. Tipologie contrattuali. – 5.1. Accordo Metro (25 marzo 2023). – 5.2. Accordo Itx (8 marzo 2023). – 5.3. Accordo Electrolux (stabilimento di Solaro) (21 marzo 2023). – 5.4. Accordo Luxottica (30 novembre 2023). – 6. Organizzazione del lavoro. – 6.1. Accordo Peroni (9 maggio 2023). – 6.2. Accordo Fondazione Bruno Kessler (14 giugno 2023). – 6.3. Accordo Fastweb (26 luglio 2023). – 6.4. Accordo Edison (12 ottobre 2023). – 6.5. Accordo Luxottica (30 novembre 2023). – 6.6. Accordo Abb (4 dicembre 2023). – 7. Salute e sicurezza. – 7.1. Accordo Aon (31 marzo 2023). – 7.2. Accordo Bofrost-Overtel (12 maggio 2023). – 7.3. Accordo Parmalat (13 luglio 2023). – 7.4. Accordo Barilla (18 luglio 2023). – 8. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale. – 8.1. Accordo Wind & Solar Italy (gruppo Erg) (20 aprile 2023). – 8.2. Accordo Coca-Cola (7 luglio 2023). – 8.3. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023). – 8.4. Accordo Sanlorenzo (26 ottobre 2023). – 8.5. Accordo Brembo (13 novembre 2023). – 8.6. Accordo Bper Banca (23 dicembre 2023). – 8.7. Accordo Automobili Lamborghini (18 dicembre 2023). – 9. Welfare aziendale e misure di conciliazione. – 9.1. Accordo Comifar Distribuzione (9 marzo 2023). – 9.2. Accordo Spindox (29 marzo 2023). – 9.3. Accordo Lottomatica (26 aprile 2023). – 9.4. Accordo Fondazione Enaip Lombardia (17 luglio 2023). – 9.5. Accordo H&M (19 luglio 2023). – 9.6. Accordo Ing Bank (succursale di Milano) (27 luglio 2023). – 9.7. Accordo Conserve Italia (4 ottobre 2023). – 9.8. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023). – 10. Trattamenti retributivi e salario di produttività. – 10.1. Accordo Cassa di Ravenna (31 marzo 2023). – 10.2. Accordo Sanlorenzo (26 ottobre 2023). – 10.3. Accordo Lte Toyota (26 aprile 2023). – 10.4. Accordo Coca-Cola (7 luglio 2023). – 10.5. Accordo Campari (19 luglio

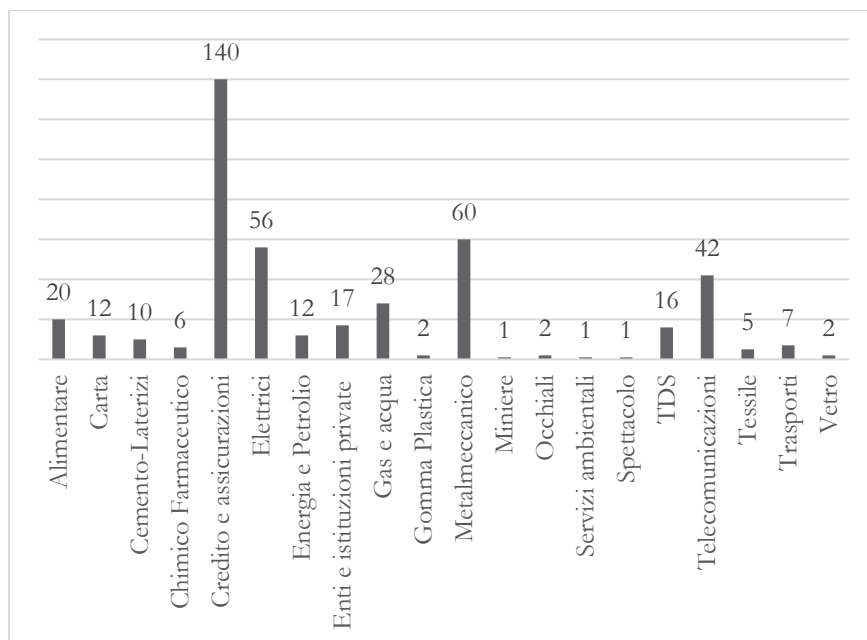
2023). – 10.6. Accordo Ferrarelle (1° agosto 2023). – 10.7. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023).

(A) VALUTAZIONE DI INSIEME

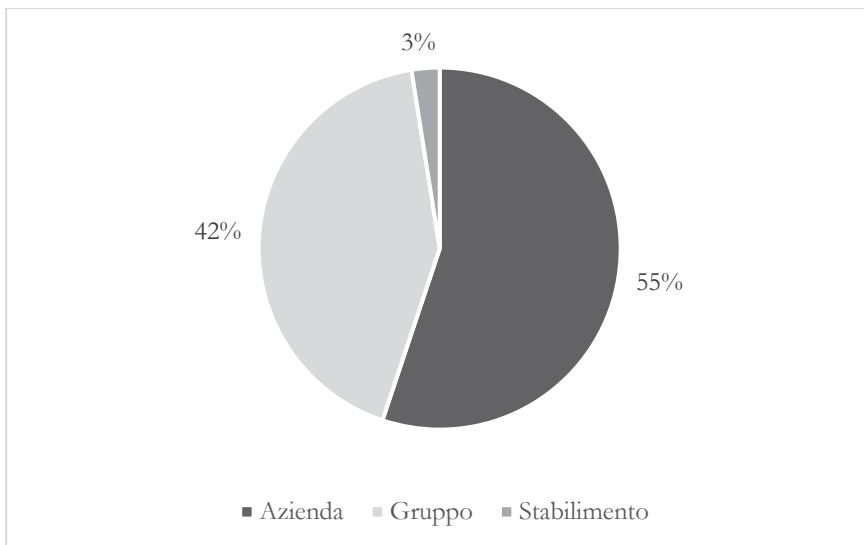
1. Il campione analizzato

La presente indagine sulla contrattazione aziendale stipulata nel corso del 2023 è stata condotta utilizzando la banca dati di *Fare Contrattazione* (www.farecontrattazione.it), un’iniziativa avviata nel 2012 dalla Scuola di alta formazione di ADAPT e che contiene oggi oltre 5.000 contratti collettivi nazionali e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale. Risultano raccolti, alla data del 14 febbraio 2024, 440 contratti collettivi aziendali sottoscritti tra gennaio e dicembre 2023, che è il periodo di osservazione del presente Rapporto.

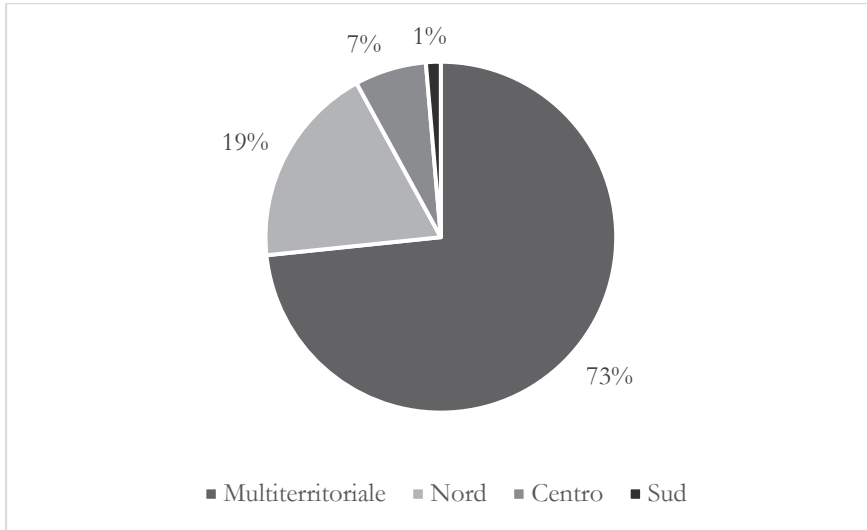
La maggioranza relativa degli accordi raccolti è stato negoziato da aziende afferenti al settore creditizio e delle assicurazioni. Risultano ampiamente rappresentati anche il settore metalmeccanico e delle telecomunicazioni. I settori meno rappresentati all’interno del campione sono quello delle attività minerarie, dello spettacolo, e dei servizi ambientali. Del tutto non rappresentati invece, settori pur molto rilevanti per l’economia nazionale, come ad esempio il settore del turismo, della ristorazione, dell’edilizia.

Grafico 1 – *Distribuzione accordi per settore merceologico*

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

Grafico 2 – ***Livello di sottoscrizione degli accordi***

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

Grafico 3 – *Distribuzione accordi per copertura geografica*

2. Modalità di indagine

Nelle pagine che seguono si propone una valutazione di natura “quantitativa” degli accordi analizzati, volta a fornire una panoramica generale dei loro contenuti e ad individuare delle linee di tendenza tra gli stessi. Si dedicherà particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- la partecipazione dei lavoratori alle decisioni relative alle prospettive strategiche e all’andamento economico aziendale;
- le modalità di organizzazione del lavoro, analizzate tramite la lente della regolazione dell’orario di lavoro;
- il lavoro agile;
- il salario di produttività;
- le misure legate al welfare aziendale, alla conciliazione vita-lavoro, nonché alla valorizzazione della diversità tra la popolazione aziendale;

- la salute e la sicurezza dei lavoratori, letta congiuntamente alle misure volte a facilitare il successo della c.d. transizione verde;
- la formazione e, in generale, le misure finalizzate all'accrescimento delle competenze e delle professionalità dei lavoratori.

All'analisi quantitativa della contrattazione aziendale qui presa in esame fa poi seguito una valutazione di tipo “qualitativo” della stessa, con riferimento a una raccolta di buone pratiche rispetto alle seguenti tematiche:

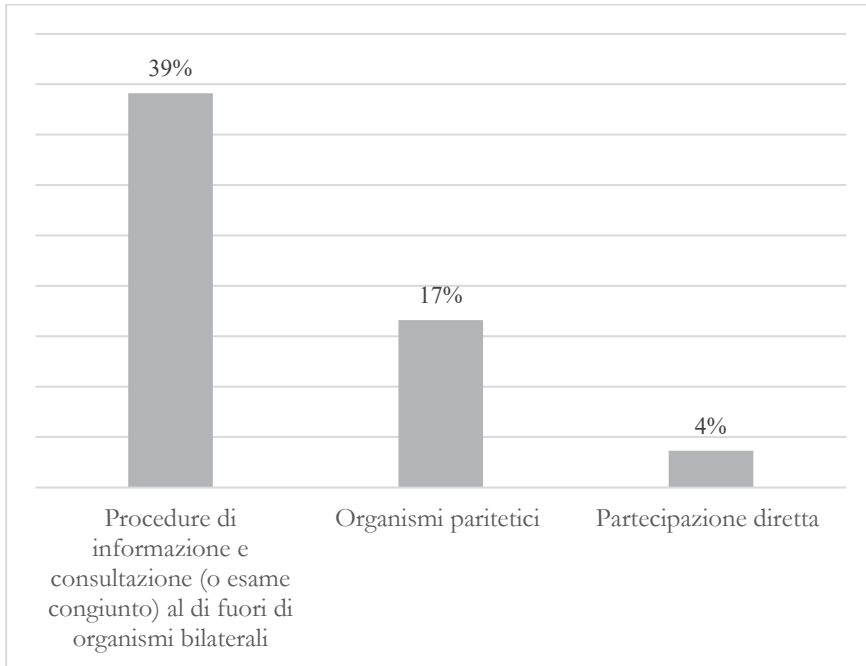
- i sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo;
- le tipologie contrattuali;
- l'organizzazione del lavoro;
- la salute e la sicurezza;
- le politiche attive e le misure di formazione;
- le misure di welfare aziendale e le politiche di conciliazione vita-lavoro;
- i trattamenti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

3. Linee di tendenza

3.1. Relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori

Più di un terzo (il 34%) dei contratti aziendali analizzati contiene clausole volte a prevedere e disciplinare forme di partecipazione dei lavoratori mediate dal sindacato e connotate da diversi gradi di intensità (informazione, consultazione, co-determinazione) e in merito a diversi livelli decisionali (strategici, organizzativi e gestionali, tecnici e operativi). In non pochi casi, inoltre, sono previsti anche organismi paritetici mentre molti meno sono gli accordi che regolamentano pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori, ossia senza alcuna mediazione della rappresentanza sindacale.

Grafico 4 – *Pratiche di partecipazione diretta o rappresentativa dei lavoratori (% sul totale degli accordi che disciplinano forme di partecipazione)*



Numerose sono le intese che sottolineano l'importanza di sviluppare relazioni industriali partecipative al fine di pervenire, rispetto ai molteplici problemi del lavoro, a soluzioni condivise che possano soddisfare contemporaneamente le esigenze dei lavoratori e delle aziende. Va però evidenziato come, a ben guardare, l'intensità delle pratiche di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sia il più delle volte da classificare come medio-bassa, sostanzialendosi generalmente in mere procedure di informazione e consultazione o di esame congiunto, in cui la programmazione degli incontri può variare anche a seconda della grandezza dell'impresa e dei temi affrontati.

Hanno di norma cadenza annuale o semestrale le riunioni sull'andamento economico aziendale e le prospettive industriali, gli investimenti, i livelli occupazionali e le tipologie contrattuali, gli interventi formativi e di promozione della salute e sicurezza sul lavoro. Non mancano casi in cui a questo nucleo si aggiungono ulteriori materie, quali le politiche di genere, le innovazioni organizzative, tecnologiche e in ambito ambientale, le azioni per il benessere dei lavoratori e il loro coinvolgimento (GD 30 maggio 2023, Giorgio Armani Operations 8 febbraio 2023, Rail Traction Company 17 marzo 2023). Nell'ambito, poi, di accordi monotematici o sperimentali, ad esempio in tema di lavoro agile o di retribuzione premiale, è pratica diffusa prevedere riunioni periodiche per la verifica ed il monitoraggio dell'applicazione dei contenuti pattuiti (Compass 21 marzo 2023, Csea 27 luglio 2023, Unicalce 29 marzo 2023). In materia di incontri di carattere non negoziale tra rappresentanze dei lavoratori e direzione aziendale, è comunque da rilevare che, accanto alla gran parte degli accordi che prevedono incontri finalizzati all'informazione e alla consultazione, sono molto più rari i casi di intese che disciplinano procedure di co-determinazione tra le parti al di fuori del momento contrattuale. È poi da rilevare che non è esiguo il numero degli accordi che istituiscono o disciplinano il funzionamento di organismi paritetici, composti in egual numero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, nell'ambito dei quali si svolgono generalmente attività congiunte di analisi e proposta su temi specifici come la formazione professionale, il welfare, le pari opportunità, la salute e la sicurezza, ecc. (Marelli 4 maggio 2023, Acea 15 maggio 2023, Abb 25 settembre 2023).

Complessivamente, dal punto di vista dei temi oggetto di partecipazione rappresentativa, anche nell'ambito di organismi o comitati bilaterali, spiccano quelli afferenti alla determinazione del premio di risultato, ai processi di organizzazione del lavoro, alla formazione continua e all'orario di lavoro (e, in questo ambito, al monitoraggio sul lavoro agile), nonché ai livelli occupazionali e alle tipologie contrattuali e all'andamento economico aziendale o

del settore di riferimento. Molto meno ricorrenti le questioni inerenti alle pari opportunità, alla sostenibilità e al contenimento dell'assenteismo. In generale, sono le scelte di tipo organizzativo, afferenti cioè alla gestione delle risorse umane (come la formazione, l'orario di lavoro, il premio di risultato, la salute e sicurezza, ecc.), ad essere maggiormente oggetto di pratiche di partecipazione.

Grafico 5 – Temi oggetto delle pratiche di partecipazione rappresentativa dei lavoratori (% sul totale degli accordi che disciplinano forme di partecipazione)



Poche sono, infine, le intese analizzate che regolamentano pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori. Generalmente queste si sostanziano in gruppi di lavoro con obiettivi connessi al miglioramento e all'innovazione dei processi produttivi e organizzativi (Gefran 5 agosto 2023, Luxottica 30 novembre 2023), o in sistemi per la raccolta dei suggerimenti e delle segnalazioni individuali

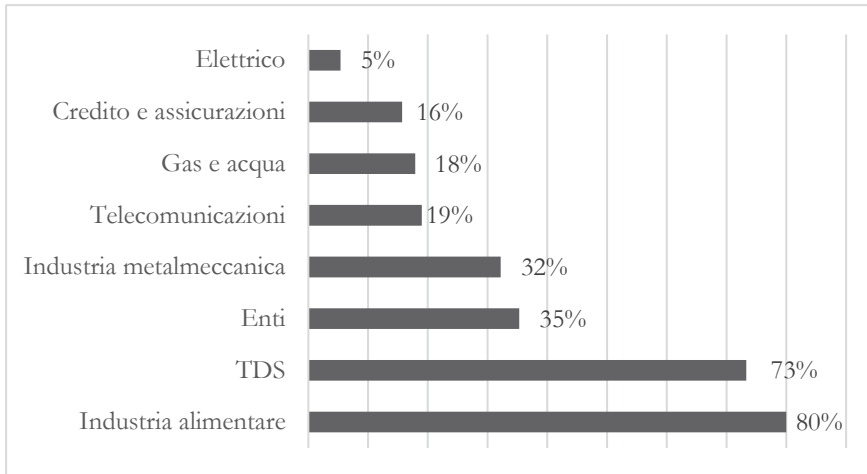
(Heineken 14 giugno 2023, Cassa di Ravenna 31 marzo 2023, Intesa Sanpaolo 30 maggio 2023).

In alcuni casi, a supporto delle pratiche di partecipazione, si prevedono l'invio preventivo alle organizzazioni sindacali della documentazione oggetto delle riunioni (Barilla 18 luglio 2023, Campari 19 luglio 2023, Vicenzi 21 giugno 2023), l'organizzazione di attività formative per i rappresentanti sindacali e aziendali coinvolti nelle procedure di informazione e consultazione (Ferrero 6 ottobre 2023, Lactalis-Galbani 5 luglio 2023) oppure la possibilità di ricorrere a esperti interni aziendali o esterni per la disamina di temi specifici (Parmalat 13 luglio 2023).

3.2. Organizzazione e orario di lavoro

Gli istituti legati all'organizzazione e all'orario di lavoro non sono tra i più trattati dalla contrattazione aziendale nel corso del 2023, risultando regolati soltanto da 112 contratti dei 440 analizzati nel presente Rapporto (pari, cioè, al 25% del totale dei casi). È però da sottolineare come la situazione sia diversificata a seconda del settore, poiché l'incidenza della regolazione dell'orario è maggiore in settori interessati da fenomeni legati a stagionalità o a picchi di produzione (ad esempio industria alimentare o terziario, distribuzione e servizi), mentre è molto minore in settori in cui tali periodi di intensificazione del lavoro siano più rari (credito e assicurazioni o elettrico).

Grafico 6 – **Accordi che regolano aspetti dell'orario di lavoro (% per settore*)**



** In questa tabella sono rappresentati i soli settori ai quali afferiscono almeno 15 contratti tra quelli analizzati nel presente Rapporto*

Allo stesso tempo, però, come già evidenziato nei Rapporti precedenti, è da sottolineare che il ridotto numero di contratti collettivi aziendali stipulati nel 2023 che affrontano le tematiche legate all'orario di lavoro è giustificabile evidenziando come le stesse, a meno di significative modifiche nell'organizzazione aziendale, non necessitino di una frequente (ri)negoziazione, come invece accade in materia di salario di produttività o di welfare aziendale.

Restringendo l'analisi ai soli 112 accordi che regolano l'orario di lavoro, dunque, è possibile osservare come siano frequenti le clausole volte a regolare e definire l'orario normale di lavoro, solitamente specificando, con riferimento alla collocazione, quanto previsto dal CCNL di riferimento (Blue Health Center 7 luglio 2023, Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023, Lte Lift Truck Equipment 29 aprile 2023), ma anche talvolta prevedendo una disciplina parzialmente diversa da quella approntata in sede nazionale (Saint Louis School 6 luglio 2023, Tesly 24 ottobre 2023).

Non sono rare, poi, le clausole contrattuali relative alla flessibilità multiperiodale, diffusa soprattutto in settori interessati da fenomeni di stagionalità (si veda il settore dell'industria alimentare, dove il 60% dei contratti collettivi prevede moduli orari plurisettimanali), ma prevista in generale per la gestione di picchi di produttività (Peroni 9 maggio 2023, Jonica Juice 15 maggio 2023, Cherubini 27 ottobre 2023, Comifar Distribuzione 9 marzo 2023). Ugualmente frequente, inoltre, è l'articolazione oraria su turni di lavoro, che può essere definita mediante schemi previsti direttamente dagli accordi aziendali (Campari 19 luglio 2023, Cbg 11 aprile 2023) oppure individuati in sede di esame congiunto tra azienda e rappresentanze sindacali (System House 30 febbraio 2023, H&M 19 luglio 2023).

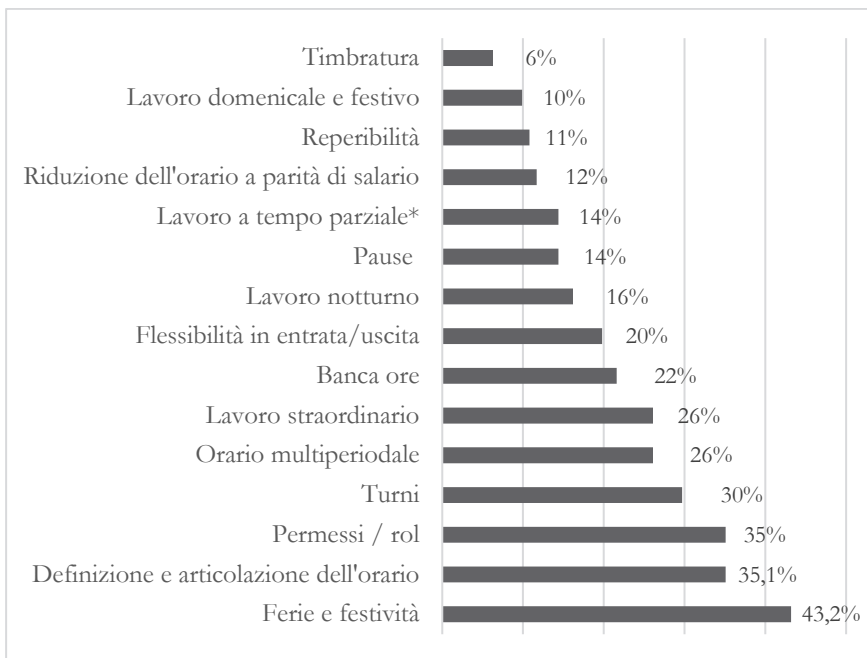
Certamente interessanti sono le previsioni contrattuali che sanciscono una riduzione dell'orario normale di lavoro a parità di salario rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale di settore. Tale scelta risulta solitamente legata a specifiche modalità di articolazione del lavoro in turni (Abb 25 settembre 2023), ma si ritrovano anche casi in cui dipende da circostanze differenti, quali, ad esempio, sperimentazioni legate alla stagione estiva (Uniabita 27 aprile 2023). La riduzione dell'orario può risultare interamente a carico dell'azienda (Fondazione Bruno Kessler 14 giugno 2023) oppure parzialmente o interamente coperta da quote di permessi annui retribuiti del lavoratore (Fastweb 26 luglio 2023). Tra i contratti che hanno previsto la riduzione dell'orario a parità di retribuzione, inoltre, particolare interesse hanno riscosso quegli accordi che, in via sperimentale e con diverse soluzioni, hanno implementato nuovi modelli di orario di lavoro e di turnazione che permettono l'alternanza tra settimane lavorative di 4 e 5 giorni (Luxottica 30 novembre 2023) oppure hanno articolato, a fronte di un aumento della durata giornaliera della prestazione, la settimana lavorativa su 4 giorni in luogo dei canonici 4 (Intesa Sanpaolo 26 maggio 2023).

Tra i più regolati dalla contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro si trovano anche alcuni tradizionali istituti previsti dal d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come le pause (Fondazione Lega del Filo d'Oro 13 luglio 2023, Mondelēz 5 luglio 2023, Motovario 28 giugno 2023), le ferie (Marelli 4 maggio 2023, Vodafone 23 novembre 2023, Bofrost-Overtel 12 maggio 2023) ed il lavoro notturno (Aida 8 febbraio 2023, Icam 26 aprile 2023), oltre che il lavoro domenicale e festivo (Barilla 18 luglio 2023). Discretamente diffusi sono anche gli accordi che, in ottica di conciliazione vita-lavoro, permettono ai lavoratori di usufruire di periodi di flessibilità in entrata e in uscita (Aon 21 marzo 2023, Cnp Vita Assicurazioni 8 febbraio 2023, Sanlorenzo 26 ottobre 2023). Meno frequente, invece, è la regolazione dell'istituto della reperibilità (Burgo 4 maggio 2023, Lottomatica 26 aprile 2023, Erg 20 aprile 2023). Per quanto riguarda la disciplina del lavoro straordinario, si registra la tendenza della contrattazione collettiva decentrata a prevedere regolazioni e maggiorazioni diverse rispetto a quelle disposte in sede nazionale (Gefran 5 agosto 2023, Marchiol 26 giugno 2023, Balenciaga logistica 23 maggio 2023), oltre che l'accantonamento delle ore lavorate oltre all'orario normale di lavoro all'interno della c.d. banca ore (Metro 27 marzo 2023, Ita 13 aprile 2023).

Sono diffuse anche specifiche previsioni per il lavoro a tempo parziale, riguardanti non solo, in ottica di conciliazione vita-lavoro, le casistiche per cui è prevista la conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (su cui *infra*, § 3.4), ma anche gli schemi orari e di turnistica per i quali è possibile assumere un lavoratore part-time (Manifatture Sigaro Toscano 26 luglio 2023, Aon 21 marzo 2023, Italiaonline 6 luglio 2023). Infine, meritano di essere citate le (poche) disposizioni contrattuali in materia di timbratura delle presenze, volte ad eliminare totalmente, almeno per i lavoratori non turnisti, la marcatura oraria (Peroni 9 maggio 2023), a non richiederla per le uscite legate alle pause (Sanlorenzo 26 ottobre 2023, Tim 20 giugno 2023) oppure a prevedere la

timbratura per la sola entrata (Fondazione Bruno Kessler 14 giugno 2023, Marelli 4 maggio 2023, Lottomatica 26 aprile 2023).

Grafico 7 – Istituti relativi alla regolazione dell'orario di lavoro (% sul totale degli accordi che trattano il tema)



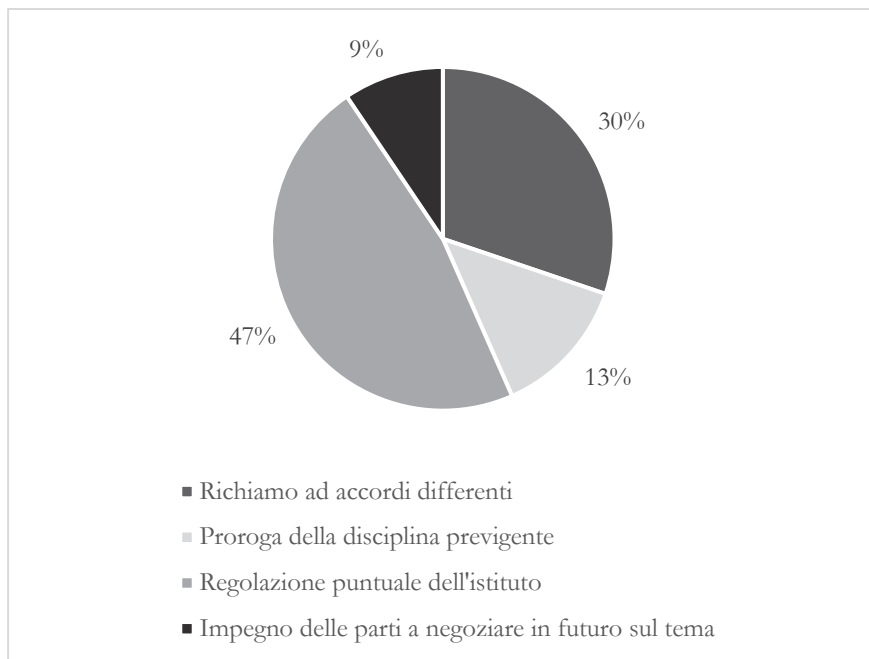
* Non rientrano nel computo degli accordi in materia di part-time i contratti collettivi che regolano esclusivamente la conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in ottica di conciliazione vita-lavoro, mentre sono considerati i contratti che prevedono specifiche disposizioni in materia di organizzazione oraria della prestazione dei lavoratori a tempo parziale.

3.3. Lavoro agile

Per quanto concerne l'analisi dello strumento del c.d. lavoro agile all'interno della contrattazione aziendale del 2023, si nota come il 12% degli accordi aziendali raccolti contenga riferimenti allo stesso, dato in riduzione rispetto a quanto rilevato nel Rapporto del 2022, anno in cui circa un quarto degli accordi aziendali

raccolti trattava la tematica seppur talvolta solo marginalmente. Nella contrattazione aziendale del 2023, il lavoro agile è trattato nella maggior parte dei casi nei termini di una regolazione puntuale dell'istituto (47%), oppure di proroga di discipline previgenti (13%). In altri accordi si ritrovano altresì richiami a differenti accordi in materia (30%), o dichiarazioni di futuro impegno delle parti stipulanti a negoziare sul tema (9%).

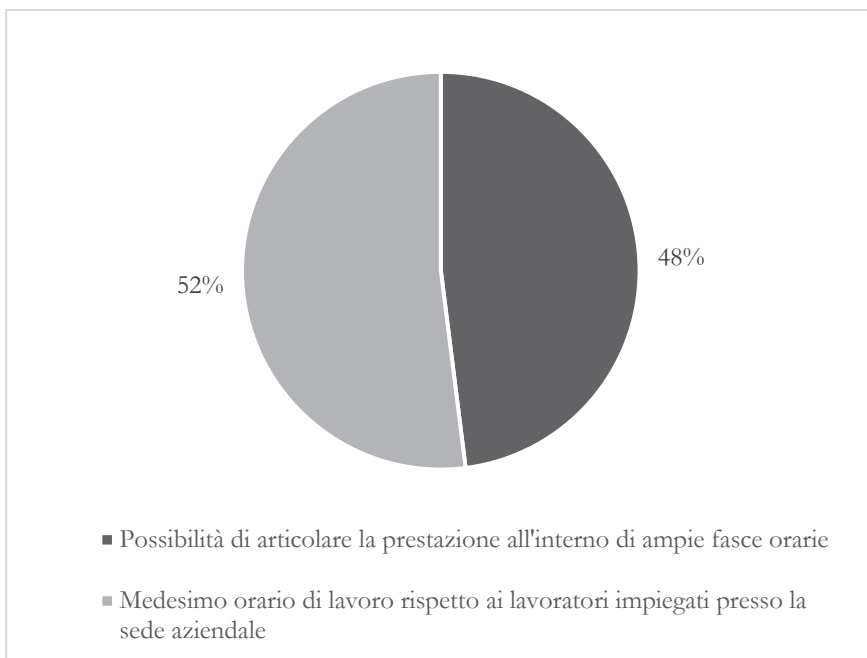
Grafico 8 – *Lavoro agile nella contrattazione aziendale 2023 (% sul totale degli accordi che trattano il tema)*



Differentemente da quanto rilevato per quanto concerne gli accordi del 2022, la regolazione dell'orario di lavoro agile all'interno della contrattazione aziendale del 2023 appare quasi equamente distribuita tra gli accordi che prevedono che l'articolazione temporale del lavoro agile debba essere corrispondente a quella dei lavoratori che svolgono l'interezza della prestazione lavorativa

all'interno della sede aziendale (Fastweb 27 settembre 2023, Burgo 4 maggio 2023, CheBanca! 17 marzo 2023, Pixartprinting 23 marzo 2023) e quelli che consentono ai lavoratori agili la distribuzione (in piena autonomia o in accordo con un superiore o responsabile) del proprio orario normale di lavoro all'interno di una fascia temporale più ampia (Luxottica 30 novembre 2023, Sanlorenzo 26 ottobre 2023, Fincantieri 18 luglio 2023, Peroni 9 maggio 2023).

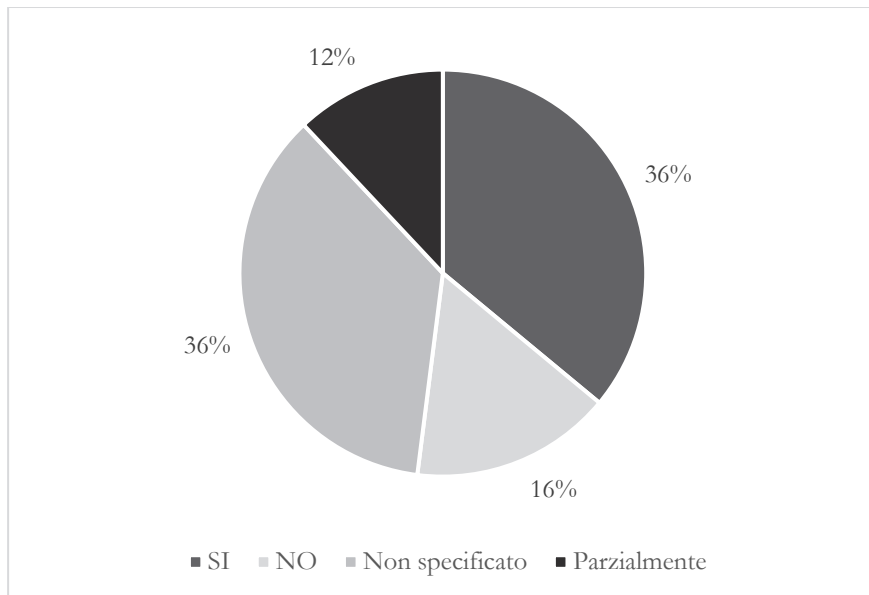
Grafico 9 – *Disciplina dell'orario di lavoro nel lavoro agile (% sul totale degli accordi che forniscono regolazione complessiva del tema)*



In ultimo, un breve riferimento alla corresponsione del buono pasto ai lavoratori agili, quando ordinariamente previsto per i lavoratori che svolgono la totalità della prestazione lavorativa all'interno dei locali aziendali – tematica su cui le principali fonti che regolano l'istituto non forniscono soluzioni univoche. Il 36%

degli accordi che includono una disciplina puntuale del lavoro agile corrispondono infatti ai lavoratori che usufruiscono di tale modalità di svolgimento della prestazione un buono pasto di uguale importo a quello previsto per i lavoratori in presenza, nonché ad uguali condizioni (Eni 30 ottobre 2023, Fondazione Bruno Kessler 14 giugno 2023, Airliquide 23 febbraio 2023, Groupama 28 aprile 2023), mentre il 12% lo corrisponde con modalità diverse: per esempio, ne corrisponde uno di importo inferiore (Intesa Sanpaolo 26 maggio 2023) oppure solamente nel caso il lavoro agile sia svolto presso altra sede/hub aziendale, ma non da altri luoghi privati nella disponibilità del dipendente (CheBanca! 17 marzo 2023, Compass 21 marzo 2023). Soltanto il 16% nega espressamente tale benefit ai lavoratori agili (Burgo 4 maggio 2023, Peroni 9 maggio 2023, Fincantieri 18 luglio 2023, Zetema 7 febbraio 2023), mentre il restante 36% non contiene specificazioni al riguardo.

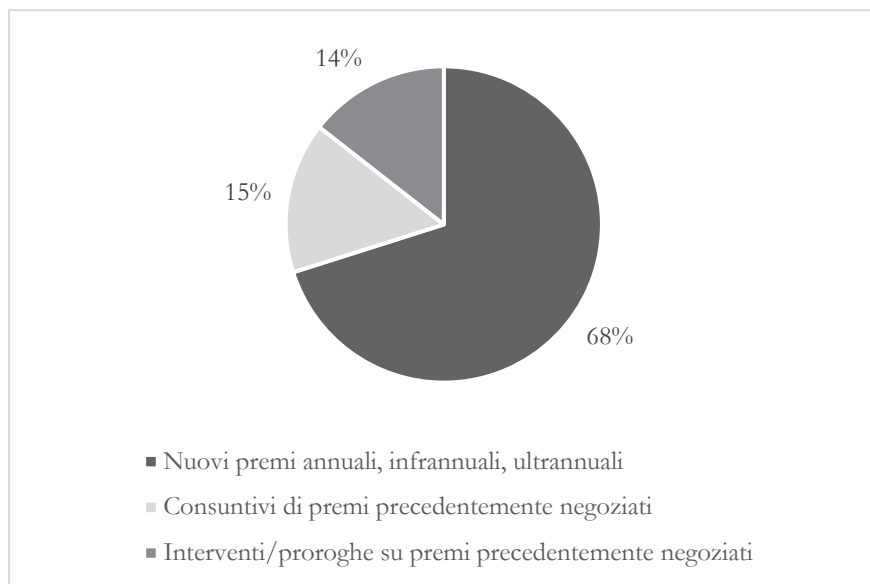
Grafico 10 – *Corresponsione buono pasto ai lavoratori agili (% sul totale degli accordi che forniscono regolazione complessiva del tema)*



3.4. Salario di produttività

Nell'ambito dei 440 accordi stipulati nel 2023, sono 112 quelli che introducono un premio di risultato, annuale, infrannuale, o ultrannuale, legato all'incrementalità di determinati parametri, collettivi e individuali. Si tratta, nello specifico, di intese raggiunte tra le aziende e le rappresentanze sindacali, volte a inserire per la prima volta o confermare nei contesti d'impresa forme di retribuzione variabile che possano usufruire delle agevolazioni previste dalla legge di stabilità del 2016 e ss.mm.ii. Sono quindi escluse da questa analisi le altre forme, pur ampiamente diffuse, di trattamenti economici aggiuntivi (ad esempio premi presenza, premi di anzianità, indennità e maggiorazioni varie, superminimi aziendali) stabiliti dalla contrattazione di secondo livello. Il quadro complessivo degli accordi riguardanti la disciplina dei premi di risultato è completato da alcune specifiche intese in cui viene operato un bilancio consuntivo del premio precedentemente definito, nonché da accordi che prevedono la modifica di singoli aspetti di premi precedentemente negoziati (incremento valore del premio, correzione di alcuni indicatori, introduzione della possibilità di welfarizzazione), oppure, in alcuni casi limitati, la proroga della disciplina previgente.

Grafico 11 – *Natura accordi riguardanti la disciplina sui premi di risultato (% sul totale degli accordi che trattano tale tema)*



Entrando nel merito della strutturazione dei nuovi premi, in linea con le tendenze nazionali monitorate periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la quasi totalità delle intese prevede almeno un parametro legato a indici di redditività dell'azienda (quali ad esempio fatturato, margine operativo lordo e Ebitda) e uno legato a indici di produttività, maggiormente connessi alle singole attività aziendali e ai settori di riferimento. Su questo doppio schema si innestano le intese più "classiche", particolarmente diffuse anche nei contesti di minori dimensioni. Sempre più estesa, tuttavia, appare la tendenza a diversificare maggiormente i criteri, introducendo parametri ulteriori che rispondono a obiettivi differenti, nell'ottica di una maggiore innovazione, efficienza e sostenibilità. Di particolare rilievo, in questa prospettiva, risulta la previsione di indicatori legati alla sicurezza sul lavoro, dagli indici più semplici, connessi alla riduzione degli infortuni e delle segnalazioni di pericolo (si vedano ad esempio gli accordi Unicalce 29 marzo 2023, Lucart 22 marzo 2023, Burgo 4

maggio 2023), sino a parametri che premiano comportamenti virtuosi e proattivi dei lavoratori (GD 30 maggio 2023, Monier 23 giugno 2023) e l'implementazione corretta delle *policies* aziendali in materia, monitorate e valutate con apposite modalità (Icam 26 aprile 2023, Bolton Food 20 giugno 2023). Nell'accordo Tenaris Dalmine del 1° dicembre 2023, la parte sulla sicurezza arriva ad assumere una dimensione così strutturale da costituire un unico premio, il c.d. premio prevenzione sicurezza ambiente, che prevede quattro diversi indicatori, connessi alla segnalazione di opportunità di formazione e apprendimento, alla segnalazione di anomalie ambientali, all'analisi dei rischi e alla partecipazione a iniziative formative su sicurezza e ambiente. La formazione, non solo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è un altro elemento centrale nella previsione di indicatori innovativi, come evidenziato dall'ampio numero di premi che valorizzano, anche economicamente, l'incremento delle ore di formazione effettuate dai dipendenti (Intesa Sanpaolo 30 maggio 2023) e la partecipazione fattiva, individuale e collettiva, dei lavoratori a percorsi formativi (Intrum 25 maggio 2023, Engie 27 dicembre 2023, Sanlorenzo 26 ottobre 2023). Un ruolo rilevante è inoltre rivestito, in un numero sempre più ampio di contesti aziendali, dagli indicatori legati alla sostenibilità ambientale ed energetica. In questa prospettiva, le imprese iniziano a incentivare, attraverso la premialità, fattori quali la diminuzione dei consumi energetici dei vari stabilimenti (Hnh Hospitality 26 aprile 2023, Fassa 5 settembre 2023, Bolton Food 20 giugno 2023) e delle emissioni dirette di CO₂ (Colacem 9 ottobre 2023, Luxottica 30 novembre 2023), l'utilizzo di nuovi materiali meno dannosi per l'ambiente (Italcementi 25 settembre 2023, Sanlorenzo 26 ottobre 2023), così come la diminuzione dell'impatto ambientale dell'azienda (Stm 31 ottobre 2023).

La tendenza, in sintesi, è quella di una crescita del numero e della varietà degli indicatori, considerando anche la presenza "storica", in molti contesti aziendali, di parametri legati alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti, nonché all'effettiva presenza dei lavoratori in azienda, al fine di limitare i fenomeni di assenteismo. La

sempre più ampia articolazione degli indicatori spinge le aziende, in molti contesti d'impresa, a porre la distinzione tra quei parametri (i c.d. indicatori cancello) il cui incremento permette di usufruire del regime di detassazione previsto dalla legge e gli altri criteri, diversi e ulteriori rispetto ai primi, il cui raggiungimento è necessario per stabilire l'erogazione del premio ai lavoratori e l'importo finale dello stesso (Burgo 4 maggio 2023).

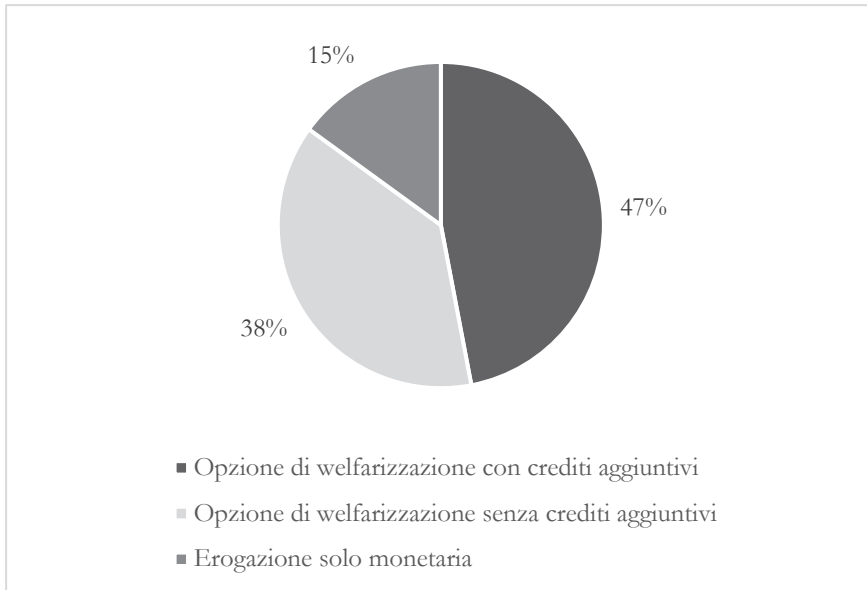
La seconda macro-questione da affrontare in merito ai premi di risultato, vista anche la rilevanza che assumono le agevolazioni fiscali e contributive ulteriori sulla materia, riguarda la possibilità per i lavoratori di convertire tutto o parte del premio in beni e servizi di welfare aziendale. Si tratta della c.d. welfarizzazione del premio di risultato, che deve essere oggetto di una specifica clausola nell'ambito dell'accordo di secondo livello, in cui va in ogni caso lasciata la facoltà al lavoratore di optare per l'erogazione del premio (in via totale o parziale) in forma monetaria. Sotto questo aspetto, la selezione dei contratti aziendali raccolti mostra bene come la prassi sia ormai consolidata, dato che nell'85% dei casi viene prevista la possibilità di convertire almeno parte del premio nelle misure di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 TUIR. Si tratta di dati ancora più alti rispetto alla media nazionale (61% secondo l'ultimo report sui contratti di produttività attivi curato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali), e in crescita rispetto a quanto rilevato nella scorsa edizione del presente Rapporto (72%).

In diversi casi (nel 55% dei premi per i quali è prevista la conversione) è l'azienda stessa ad agevolare questi processi, introducendo quote aggiuntive di premio da erogarsi (sotto forma di beni e servizi di welfare) esclusivamente nel caso in cui il lavoratore opti per la welfarizzazione, almeno parziale, del premio. Appare evidente, in questi termini, la logica redistributiva alla base di una scelta di questo tipo: da un lato, l'azienda, attraverso la welfarizzazione, ottiene una decontribuzione e detassazione piena della quota di premio erogata con tali modalità. Dall'altro lato, almeno

una parte del risparmio derivante da questa scelta viene redistribuita ai dipendenti, attraverso i c.d. bonus di conversione. Le quote di bonus vanno dal 5% dell'importo convertito (Vicenzi 21 giugno 2023, Coca-Cola 7 luglio 2023) sino a valori che si attestano al 30% (Michelin 7 novembre 2023). In molti contesti aziendali il bonus varia a seconda della porzione di premio convertita (Gefran 5 agosto 2023, Pressofusioni Sebina 29 giugno 2023) o delle singole misure scelte dal lavoratore, con particolare attenzione verso la previdenza complementare (Unicalce 29 marzo 2023, Parmalat 13 luglio 2023). Nella stessa direzione, è interessante notare come, in alcuni specifici settori – *in primis* quello dell'industria alimentare – le parti intendano “indirizzare” la conversione del premio verso prestazioni di particolare rilevanza sociale, essenzialmente riconducibili alle aree della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa (anche nell'ottica di valorizzare i fondi di settore), del diritto allo studio e della tutela della genitorialità. Numerosi accordi stabiliscono poi, per incentivare “indirettamente” i fondi di previdenza complementare di riferimento, la destinazione agli stessi di quote di premio convertite e non fruite entro i tempi previsti, qualora i lavoratori vi siano già iscritti (Marelli 4 maggio 2023, Erg 27 giugno 2023). Infine, di particolare interesse risultano le sperimentazioni, in vigore in alcuni primi contesti aziendali, in cui si consente ai lavoratori di convertire quota parte del premio in ore o giornate di permesso (Enel Italia 5 luglio 2023, Banca Sella 14 settembre 2023).

Molto meno diffusi, nell'ambito delle possibilità consentite (e ulteriormente agevolate) dalla legge, sono i processi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori legati all'introduzione dei premi di risultato. Solo nel 4% dei casi le parti danno conto delle specifiche azioni partecipative dei lavoratori, che consentono di rientrare nelle casistiche di cui all'art. 1, comma 189, della legge di stabilità del 2016 (come modificato dall'art. 55 del d.l. n. 50/2017) (Metro 27 marzo 2023, GD 30 maggio 2023).

Grafico 12 – ***Possibilità di welfarizzazione (% sul totale degli accordi che introducono nuovi premi di risultato)***



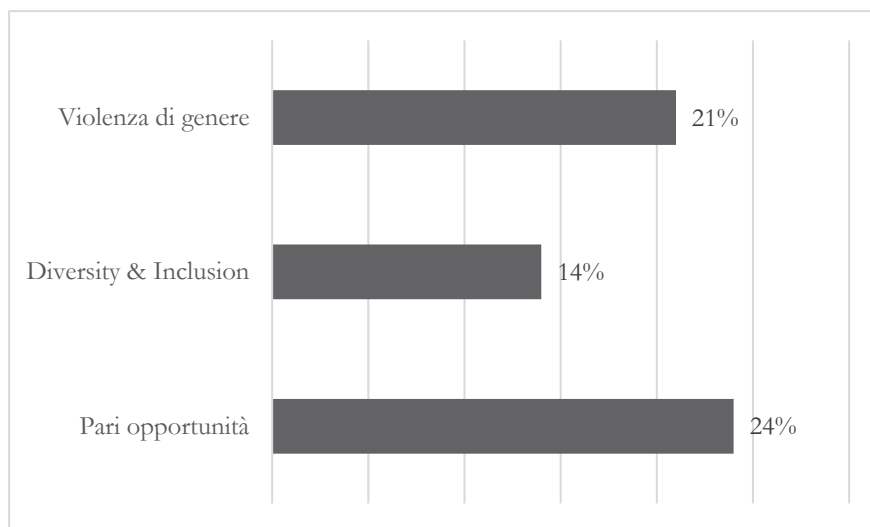
3.5. Welfare, conciliazione e tutela della diversità

Dall'analisi dei testi contrattuali sottoscritti nel 2023 si conferma l'interesse a livello aziendale verso misure di welfare occupazionale rilevato anche nel 2022, dato che più della metà degli accordi (58%) prevede il riconoscimento di almeno una misura di welfare occupazionale.

Prendendo in considerazione i soli accordi aziendali contenenti misure di conciliazione vita-lavoro (il 69% degli accordi contenenti misure di welfare occupazionale), si segnala che le parti, nel 24% dei casi, inquadrano tali misure in strategie orientate alla promozione delle pari opportunità. Nel 7% degli accordi viene richiamata la possibilità di avviare il processo per ottenere la certificazione di parità di genere (Barilla 18 luglio 2023, Stm 31 ottobre 2023, Peroni 8 maggio 2023), mentre nel 21% degli accordi sono contenute specifiche misure volte a tutelare le vittime di violenza

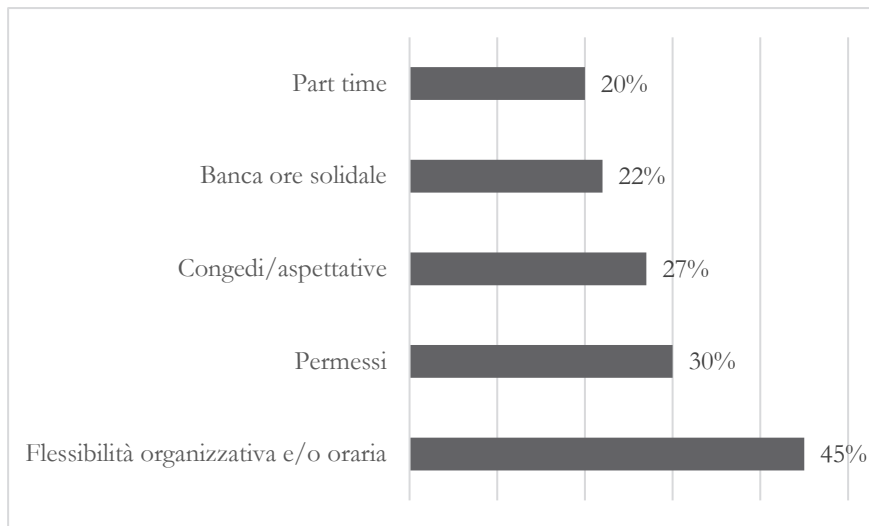
di genere (Parmalat 13 luglio 2023, Lactalis-Galbani 5 luglio 2023, Bofrost-Overtel 12 maggio 2023), nella consapevolezza che il fenomeno ha un impatto sociale e non solo sull'ambiente di lavoro e sulla salute e la sicurezza dei dipendenti, come testimoniato – oltre che dalle particolari previsioni riguardanti il congedo *ad hoc* (*supra*) – dalle diverse iniziative formative, di informazione e sensibilizzazione su tali tematiche messe in campo a livello aziendale (Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023, Manifatture Sigaro Toscano 26 luglio 2023). Un numero sostenuto di accordi, inoltre, inquadra le politiche per le pari opportunità come uno strumento di *Diversity & Inclusion*; infatti, il 14% degli accordi, oltre alla parità di genere, promuove iniziative di cui sono destinatari i dipendenti stranieri o con disabilità (Sanlorenzo 26 ottobre 2023, Ferrarelle 1° agosto 2023, Luxottica 30 novembre 2023, Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023, Stm 31 ottobre 2023).

Grafico 13 – *Finalità delle misure di conciliazione vita-lavoro nella contrattazione aziendale del 2023 (% sugli accordi che trattano del tema)*



In linea generale, dunque, l'insieme delle misure volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa dei dipendenti sono le più diffuse tra gli strumenti di c.d. welfare occupazionale. Invero, spesso gli accordi contenenti strumenti di welfare occupazionale riconoscono diverse soluzioni in materia di flessibilità organizzativa e oraria; contengono disposizioni particolari in materia di fattispecie sospensive dal lavoro (permessi, congedi, aspettative); disciplinano la c.d. banca ore solidale o prevedono particolari disposizioni in materia di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a sostegno delle esigenze personali e/o familiari dei lavoratori.

Grafico 14 – *Dettaglio delle misure di welfare occupazionale nella contrattazione aziendale del 2023 (% sugli accordi che trattano il tema)*



Tra le soluzioni di flessibilità organizzativa ed oraria presenti nella contrattazione del 2023, il lavoro agile (si veda *supra*, § 3.3) è individuato espressamente dalle parti come strumento funzionale a garantire una maggiore conciliazione vita-lavoro (Tecnocall 18 maggio 2023, Burgo 4 aprile 2023, Campari 19 luglio 2023, Bolton

Food 20 giugno 2023). Spesso, infatti, la disciplina del lavoro agile definita a livello aziendale garantisce l'accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione in via prioritaria ai lavoratori con esigenze di cura personale o familiare (Rai 18 settembre 2023, System House 30 marzo 2023). Non mancano poi accordi che richiamano la necessità di adeguare l'organizzazione del lavoro alle esigenze personali e familiari dei dipendenti, ad esempio con agevolazioni afferenti alla gestione dei turni di lavoro (Itx 8 marzo 2023, Chef Express 5 maggio 2023, Fastweb 26 luglio 2023, Ferrero 6 ottobre 2023, Bolton Food 20 giugno 2023). Per quanto concerne le altre misure di flessibilità organizzativa, diversi accordi stabiliscono delle fasce di flessibilità oraria giornaliera in ingresso e in uscita (Comifar Distribuzione 9 marzo 2023, Groupama 16 giugno 2023) – la cui disciplina specifica può differire in base all'unità produttiva e alle figure professionali ivi presenti (Marchiol 26 giugno 2023, 2iRete Gas 12 luglio 2023) – anche attraverso la rimodulazione della pausa pranzo (Lottomatica 26 aprile 2023, 2iRete Gas 12 luglio 2023, Granarolo 12 ottobre 2023). Altri, poi, richiamano l'utilizzo della flessibilità oraria giornaliera come strumento utilizzabile dai lavoratori genitori per facilitare l'inserimento dei figli al nido (Heineken 14 giugno 2023, Camozzi 20 ottobre 2023) oppure alla possibilità di valutare la personalizzazione dell'orario di lavoro per esigenze conciliative (Blue Health Center 7 luglio 2023).

Oltre alla flessibilità organizzativa e oraria, molti accordi sottoscritti a livello aziendale integrano quanto riconosciuto a livello legale o dal CCNL applicato in materia di fattispecie sospensive dal lavoro fruibili per motivi personali e familiari. Il 30% degli accordi aziendali contenenti misure di welfare occupazionale prevede il riconoscimento di ulteriori permessi retribuiti e no, generalmente associati ad un evento o a tutela di particolari necessità. La tipologia di permessi più diffusa è quella per visite mediche personali o di familiari. In questo caso il monte ore messo a disposizione è variabile – da un minimo di 6 ore (Metro 27 marzo 2023) ad un massimo di 50 ore (Lottomatica 26 aprile 2023),

oppure non definito a priori (Cnp Vita Assicurazioni 8 febbraio 2023) – e talvolta viene riparametrato per i lavoratori part-time (Uniabita 27 aprile 2023), oppure incrementato per i lavoratori particolarmente fragili (Aon 21 marzo 2023). Differenze si registrano rispetto alle modalità di fruizione di tali permessi, che può essere su base oraria (Blue Health Center 7 luglio 2023) oppure a gruppi di ore (ZiRete Gas 12 luglio 2023). Alcuni accordi, inoltre, prevedono delle disposizioni particolari: l'accordo Aon (21 marzo 2023), ad esempio, concede la possibilità di utilizzare un terzo delle ore di permesso previste per accompagnare un familiare ad una visita medica per le visite veterinarie degli animali di compagnia del dipendente; l'accordo Cnp Vita Assicurazioni (8 febbraio 2023), invece, prevede la possibilità di richiedere permessi retribuiti ulteriori anche per cure fisioterapiche e terapie riabilitative per il 50% del tempo necessario o per il 100% se tali cure sono correlate ad infortunio certificato. Seguono per diffusione i permessi riconosciuti a sostegno della genitorialità, come quelli per favorire l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna (Granarolo 12 ottobre 2023, Peroni 9 maggio 2023, Luxottica 30 novembre 2023, Ing Bank Milano 27 luglio 2023, Chef Express 5 maggio 2023) e per assistere i figli con disturbi specifici dell'apprendimento (Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023). Non mancano poi diversi interventi volti a supportare i lavoratori studenti, attraverso permessi aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla legge o dal CCNL applicato (Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023, System House 30 marzo 2023, Luxottica 30 novembre 2023, Metro 27 marzo 2023). Tra le buone pratiche rilevate in materia di permessi (retribuiti e no) si segnala la diffusione di particolari causali. Rientrano in questa categoria i permessi per indisposizione (Nexi 20 giugno 2023), per trasloco (Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023), per pubblicazioni di matrimonio (Blue Health Center 7 luglio 2023), "acausalì", come i c.d. permessi discrezionali (retribuiti al 30%, Cassa di Ravenna 31 marzo 2023), per accompagnare un parente al pronto soccorso o frequentare il corso pre-parto (Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023), per il giorno del

compleanno del dipendente (Hnh Hospitality 26 aprile 2023) o del figlio fino al terzo anno di età (Aon 21 marzo 2023) o fino al diciottesimo anno (Italcementi 25 settembre 2023), per l'esame di laurea e/o il matrimonio di parenti e affini entro il secondo grado e per la nascita in famiglia dei nipoti (Fondazione Enaip Lombardia 17 luglio 2023). Di ampia diffusione sono poi le condizioni di miglior favore stabilite a livello aziendale rispetto ai permessi riconosciuti dalla legge e/o dal contratto collettivo nazionale applicato. Sotto il primo profilo, un esempio è quanto concerne i permessi per gravi motivi personali e familiari, il cui monte ore può essere aumentato per ogni anno solare (Aon 21 marzo 2023), oppure la previsione di una copertura economica parziale in caso di fruizione dei permessi per malattia dei figli (Ferrero 6 ottobre 2023, Vicenzi 21 giugno 2023), mentre, nel secondo caso, si può rinviare a quanto riconosciuto in diversi accordi aziendali sottoscritti nel settore dell'industria alimentare, dove le parti elevano le ore di permesso per assistenza ai familiari non autosufficienti (Ferrarelle 1° agosto 2023, Manifatture Sigaro Toscano 26 luglio 2023).

Tra le misure di conciliazione vita-lavoro più diffuse seguono le particolari disposizioni afferenti a congedi e aspettative a sostegno della genitorialità, per motivi personali e/o familiari (27%). Le soluzioni più adottate prevedono l'estensione del periodo di congedo e l'integrazione dell'indennità riconosciuta durante la fruizione di quest'ultimo. Per quanto riguarda l'estensione del periodo, un esempio è quanto viene stabilito rispetto al congedo di paternità obbligatorio riconosciuto dalla legge, la cui durata a livello aziendale può essere elevata da un minimo di un giorno (Heineken 14 giugno 2023, Italcementi 25 settembre 2023) ad un massimo di 10 giorni (Michelin 7 novembre 2023), con una copertura economica del 100% a carico aziendale. L'estensione del periodo è spesso prevista anche per il congedo per le vittime di violenza di genere, anche se in questo caso il periodo aggiuntivo può esser coperto da un'integrazione economica a totale carico aziendale (Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023, Camozzi 20 ottobre

2023, Ride 13 giugno 2023, Nexi 20 giugno 2023) oppure solo in parte (H&M 19 luglio 2023); in altri casi l'estensione può sostanzarsi in un'aspettativa non retribuita (Fondazione Enaip Lombardia 17 luglio 2023). Per quanto concerne l'integrazione delle indennità Inps associate ai congedi, essa è generalmente riconosciuta per il congedo di maternità obbligatorio – dove l'integrazione a carico azienda deve consentire il raggiungimento del 100% della retribuzione (Fondazione Lega del Filo d'Oro 13 luglio 2023, Lycée Stendhal Milano 29 giugno 2023) – mentre più di rado afferisce al congedo parentale, anche se, in questo caso, si rileva la presenza nel campione analizzato di diverse buone pratiche che integrano anche l'astensione facoltativa (Chef Express 5 maggio 2023).

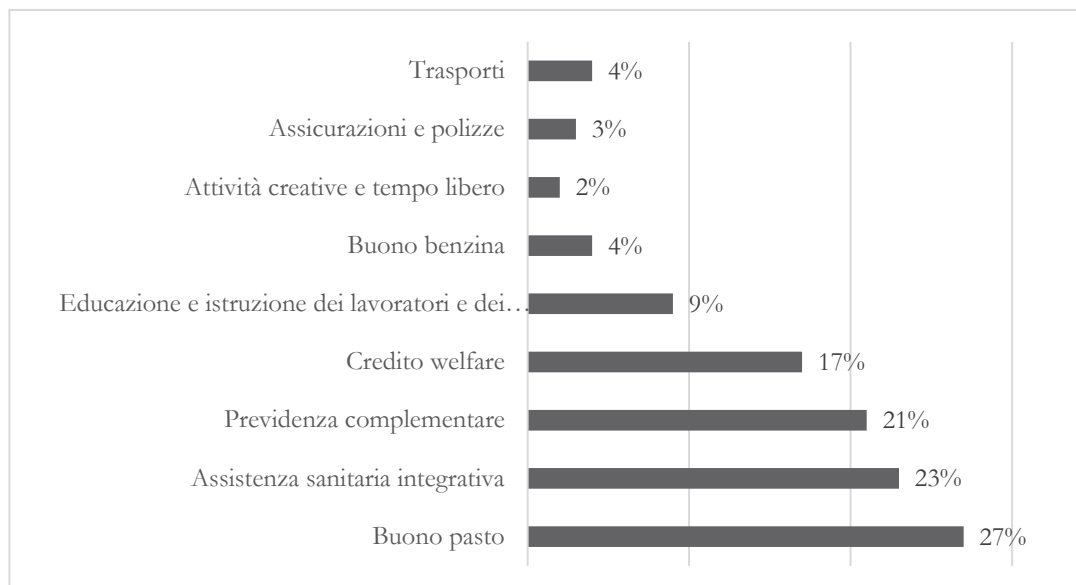
Ad ogni modo, a livello aziendale si stanno diffondendo soluzioni innovative volte a favorire la fruizione dei permessi e dei congedi a sostegno dei lavoratori con figli. In questa prospettiva si può rinviare a quanto previsto nell'accordo Bolton Food (20 giugno 2023), dove, per le lavoratrici al rientro dal congedo di maternità e con orario di lavoro a turni, nelle giornate in cui è prevista la fruizione delle ore di riposo giornaliero (c.d. permessi allattamento), i 30 minuti di pausa pranzo vengono computati ai fini dell'effettiva prestazione e pertanto sono retribuiti. Sempre in tema e in ottica di riequilibrio di genere, l'accordo Fondazione Enaip Lombardia (17 luglio 2023) invece stabilisce che al padre lavoratore con un orario giornaliero di almeno 7,2 ore che richiede i riposi giornalieri in alternativa alla madre lavoratrice dipendente sono riconosciuti permessi aggiuntivi pari a 12 minuti.

In caso di esaurimento del monte ore di permessi, dei congedi e delle ferie a livello aziendale viene riconosciuto l'accesso in via prioritaria alla banca ore solidale, disciplinata nello specifico dal 22% degli accordi. Rispetto a tale istituto, infatti, le parti individuano i criteri di priorità per l'esame delle domande di accesso alla banca ore, con l'obiettivo di sostenere le responsabilità di cura familiari (Sanlorenzo 26 ottobre 2023, Ferrarelle 1° agosto 2023)

e garantire strumenti di flessibilità aggiuntiva per i più fragili (Comifar Distribuzione 9 marzo 2023), tra cui le vittime di violenza di genere (ZF Friedrichshafen 8 novembre 2023). Ciò sottolinea e rafforza la logica solidale sottostante l'istituzione della banca ore *ex art.* 24, d.lgs. n. 151/2015, ulteriormente confermata in alcune realtà dal riconoscimento di ore di permesso aggiuntive e a carico aziendale (Granarolo 12 ottobre 2023, Manifatture Sigaro Toscano 26 luglio 2023) fino anche a prevedere il raddoppio del numero delle ore donate (Luxottica 30 novembre 2023) o dall'attivazione della banca ore con un contributo straordinario *ad hoc* per particolari eventi (Intesa Sanpaolo 30 maggio 2023). Tra le misure di conciliazione vita-lavoro, infine, rientrano altresì quelle particolari previsioni relative alla trasformazione temporanea del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, contenute nel 20% degli accordi, spesso individuate come strumento di flessibilità per i lavoratori in alcune fasi della vita, ad esempio a seguito della nascita di un figlio (Marchiol 26 giugno 2023, H&M 19 luglio 2023, Sanlorenzo 26 ottobre 2023) oppure come strumento per il graduale reinserimento al lavoro dopo un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per motivi di salute (Lycée Stendhal Milano 29 giugno 2023, Ferrero 6 ottobre 2023, Coca-Cola 7 luglio 2023), per necessità di assistenza di un familiare (Aon 21 marzo 2023, Colacem 9 ottobre 2023) o per motivi di studio (Cnp Vita Assicurazioni 8 febbraio 2023, Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023).

Passando alle misure di welfare aziendale di tipo non organizzativo ed escludendo il tema della c.d. welfarizzazione del premio di risultato (si veda *supra*, § 3.4), si segnala un'ampia diffusione delle misure di welfare disciplinate dall'art. 51, commi 2 e 3, TUIR.

Grafico 15 – *Diffusione delle misure di welfare aziendale ai sensi dell'art. 51, commi 2 e 3, TUIR (% sugli accordi contenenti misure di welfare occupazionale)*



La misura di welfare aziendale più diffusa è il buono pasto (27%), talvolta riconosciuto anche ai lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile, e il cui importo va da un minimo di 4,20 euro (Conserve Italia 4 ottobre 2023) a un massimo di 16,5 euro (Campari 19 luglio 2023). Dall'analisi contrattuale emergono alcune tendenze interessanti in materia: il progressivo incremento del valore del buono pasto nel tempo (Cassa di Ravenna 31 marzo 2023, 2iRete Gas 12 luglio 2023); la differenziazione del valore nominale del titolo a seconda delle ore di lavoro prestate (Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023), sulla base delle modalità di svolgimento della prestazione (Siram 4 ottobre 2023) oppure in considerazione dell'attività prestata e della sede di lavoro (Campari 19 luglio 2023).

Una sostenuta diffusione poi si registra anche in materia di assistenza sanitaria integrativa (23%) e previdenza complementare

(21%). Nel primo caso, le parti tendono a prevedere un aumento della quota di contribuzione a carico dell'azienda (Bormioli Pharma 21 settembre 2023) e l'estensione della copertura anche a familiari e conviventi (Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023); nel secondo caso, invece, si tende a incentivare e premiare l'adesione ai fondi di previdenza complementare da parte dei dipendenti riconoscendo contribuzioni *una tantum* a carico aziendale (Bormioli Pharma 21 settembre 2023, Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023) oppure aumentando la quota di contribuzione a carico dell'azienda (Tenaris Dalmine 1° dicembre 2023). La previdenza complementare è una delle destinazioni spesso suggerite dagli accordi che prevedono un credito welfare, il quale è riconosciuto nel 17% delle intese contenenti misure di welfare occupazionale. Tale credito può essere individuato dalle parti come strumento nell'ambito di uno strutturato piano di welfare complessivo (Prada 21 giugno 2023), anche prevedendo un aumento dell'importo annualmente riconosciuto nel periodo di vigenza dell'accordo (Bormioli Pharma 21 settembre 2023), oppure come misura *una tantum* (Marelli 4 maggio 2023). Generalmente il credito spendibile in *flexible benefits* viene ad essere oggetto di riproporzionamento per il personale part-time (CamoZZi 20 ottobre 2023, Tiscali 24 luglio 2023).

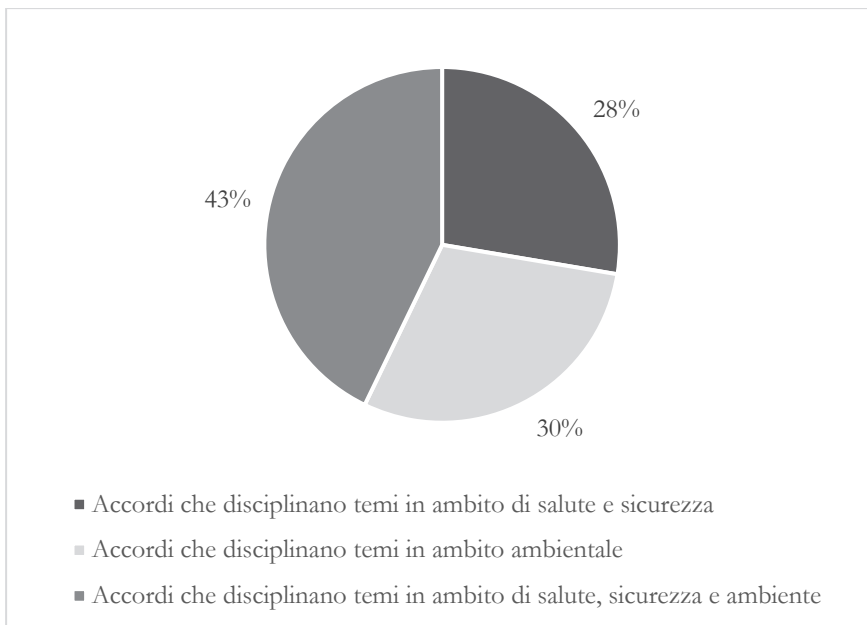
A sostegno dell'educazione e dell'istruzione dei dipendenti e dei loro figli (9%) si segnala l'esistenza di diverse soluzioni: il rimborso delle spese per l'acquisto dei libri di testo (Spindox 29 marzo 2023), un credito *ad hoc* per la copertura (parziale) delle spese sostenute per l'asilo nido e i campi extrascolastici (Sanlorenzo 26 ottobre 2023), anche sottoforma di rimborsi (Nexi 20 giugno 2023) oppure mediante erogazione diretta del servizio (Ferrero 6 ottobre 2023). Diversi accordi, inoltre, riconoscono borse di studio per i dipendenti o per i loro figli che conseguono un titolo di studio (Comifar Distribuzione 9 marzo 2023, Bormioli Pharma 21 settembre 2023, Intesa Sanpaolo 21 febbraio 2023).

Una diffusione quantitativamente inferiore si registra, infine, rispetto alle misure di welfare associate: a) alla mobilità e al trasporto (4%), tra cui rientrano i contributi per gli abbonamenti di trasporto (Nexi 20 giugno 2023) oppure l'implementazione di programmi di *car pooling* (Marelli 4 maggio 2023) o navette gratuite per i lavoratori (Luxottica 30 novembre 2023); b) alle assicurazioni (3%) contro il rischio di infortunio extra-professionale o morte, non autosufficienza e gravi patologie (Blue Health Center 7 luglio 2023, Groupama 13 giugno 2023); c) alle attività ricreative e tempo libero (2%) (Sanlorenzo 26 ottobre 2023, Mondelēz 5 luglio 2023).

3.6. Salute, sicurezza, ambiente

Circa un quinto dei contratti aziendali sottoscritti nel 2023 si occupa di regolare materie connesse all'ambito della tutela dell'ambiente, nonché della salute e della sicurezza dei lavoratori, evidenziando un crescente interesse delle parti sociali e delle istituzioni europee e nazionali nell'affrontare tali tematiche. Tali accordi riflettono una significativa diversificazione di aree di intervento e strumenti attraverso i quali sindacati e associazioni datoriali intendono guidare e regolare i processi di c.d. transizione verde, nonché le questioni legate alla prevenzione dei rischi e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Fra questi, in particolare, si possono evidenziare l'istituzione o la conferma di commissioni bilaterali volte all'analisi e approfondimento di temi connessi all'ambiente e alla salute e sicurezza (Granarolo 12 ottobre 2023, Luxottica 30 novembre 2023) ovvero le previsioni in materia di certificazioni ISO (Lactalis-Galbani 5 luglio 2023).

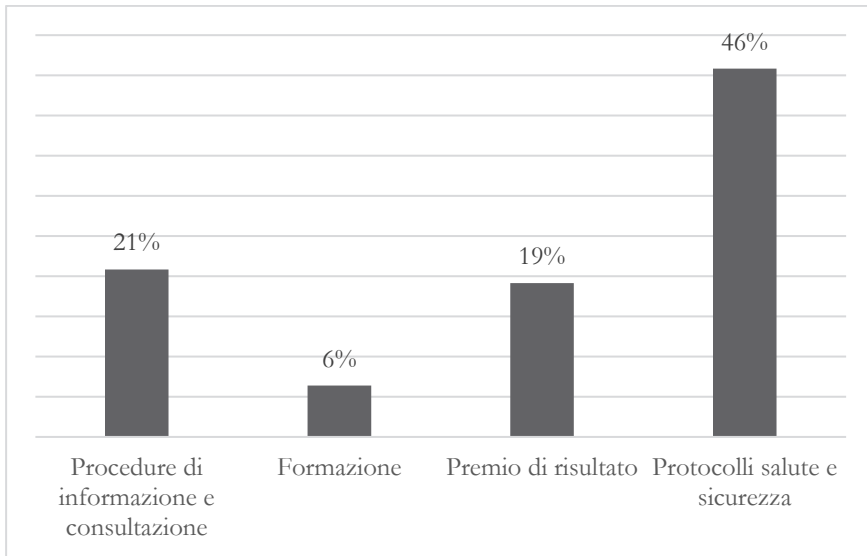
Grafico 16 – **Accordi che disciplinano tematiche in ambito di salute, sicurezza e ambiente (% sul totale degli accordi che trattano tali tematiche)**



Per quanto riguarda gli accordi che disciplinano tematiche legate alla salute e sicurezza dei lavoratori, questi si sostanziano generalmente nella definizione di procedure di informazione e consultazione (Marelli 4 maggio 2023, Heineken 14 giugno 2023, Granarolo 12 ottobre 2023, Motovario 28 giugno 2023); nella determinazione di percorsi di formazione, definendone sia la durata sia l'oggetto e destinati sia ai singoli responsabili con ruoli in materia di salute sicurezza, sia alla totalità dei lavoratori (Abb 25 settembre 2023, Ferrero 6 ottobre 2023, Granarolo 12 ottobre 2023); nella costruzione degli indici per l'erogazione del premio di risultato (Brembo 7 giugno 2023, Fassa 5 settembre 2023); o, infine, alla definizione di protocolli e procedure in materia di salute e sicurezza (Intesa Sanpaolo 6 marzo 2023), anche in termini di analisi dello stress lavoro-correlato (Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023)

o, più in generale, della salute mentale dei lavoratori (Ferrero 6 ottobre 2023).

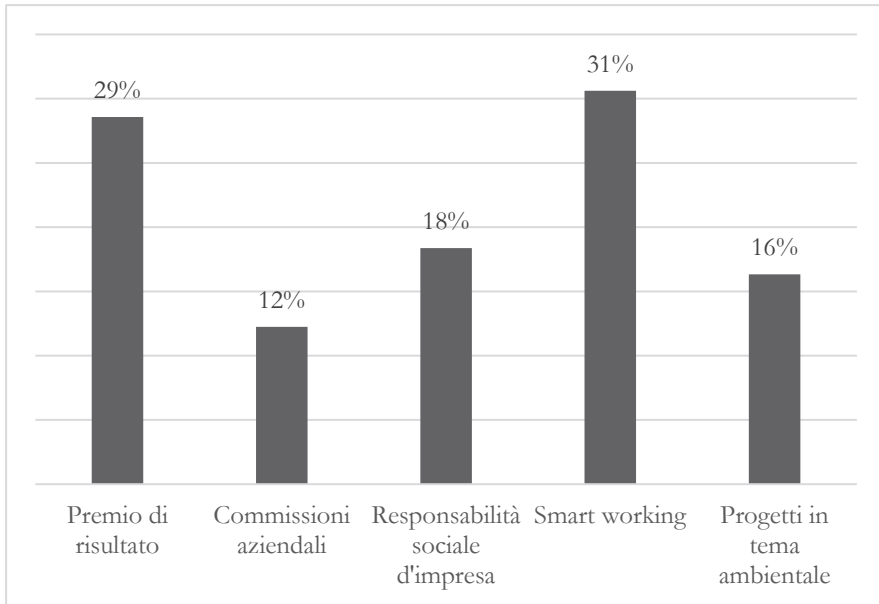
Grafico 17 – *Tematiche relative alla salute e sicurezza dei lavoratori (% sugli accordi contenenti misure sul tema)*



In aumento, rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti, sono invece gli accordi che dettano discipline in tema ambientale. Fra gli elementi già analizzati, le parti spesso costruiscono gli indici del premio di risultato riferendoli a obiettivi inerenti alla transizione verde; ci si riferisce, in particolare, alla riduzione degli scarti, in una sempre maggiore ottica di economia circolare; alla definizione di procedimenti di differenziazione e corretta gestione dei rifiuti (Luxottica 30 novembre 2023); ovvero alla segnalazione di anomalie ambientali (Granarolo 12 ottobre 2023); allo sviluppo e utilizzo di fonti rinnovabili (Edison 12 ottobre 2023); a obiettivi di efficienza energetica (Fassa 5 settembre 2023, Italgas 23 novembre 2023) o più generalmente alla diminuzione dell'impronta ecologica dell'azienda (Stm 31 ottobre 2023). Sempre in tema

ambientale, alcuni accordi prevedono la realizzazione di progetti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e da recupero termico, ovvero alla trasformazione dei mezzi aziendali in mezzi alimentati da fonti sostenibili (Colacem 9 ottobre 2023); progetti di *packaging* sostenibile (Ferrero 6 ottobre 2023); sviluppo di impianti di gestione rifiuti con contestuale produzione di energia (Parmalat 13 luglio 2023); previsione di *energy green bonus* al fine di favorire la mobilità sostenibile e minimizzare le emissioni emesse per gli spostamenti casa-lavoro (Coca-Cola 7 luglio 2023), ovvero previsioni generali in tema di sostenibilità sociale d'impresa in cui sono considerati temi ambientali accanto all'analisi e gestione delle questioni sociali (GD 30 maggio 2023, Vicenzi 21 giugno 2023, Italcementi 25 settembre 2023). Indubbiamente, inoltre, una delle tematiche che nei contratti aziendali risulta fortemente collegata agli obiettivi ambientali risulta essere il lavoro agile. Tali accordi, nella maggioranza monotematici o di conferma di previsioni precedenti, prevedono perlopiù il riconoscimento del possibile impatto ambientale positivo dell'utilizzo dello *smart working* (Europ Assistance 29 maggio 2023, Marchiol 26 giugno 2023, Sanlorenzo 26 ottobre 2023), ovvero ancor più in generale come strumento per la sostenibilità sociale, economica e ambientale (Fastweb 27 settembre 2023).

Grafico 18 – *Tematiche ambientali (% sugli accordi contenenti misure sul tema)*

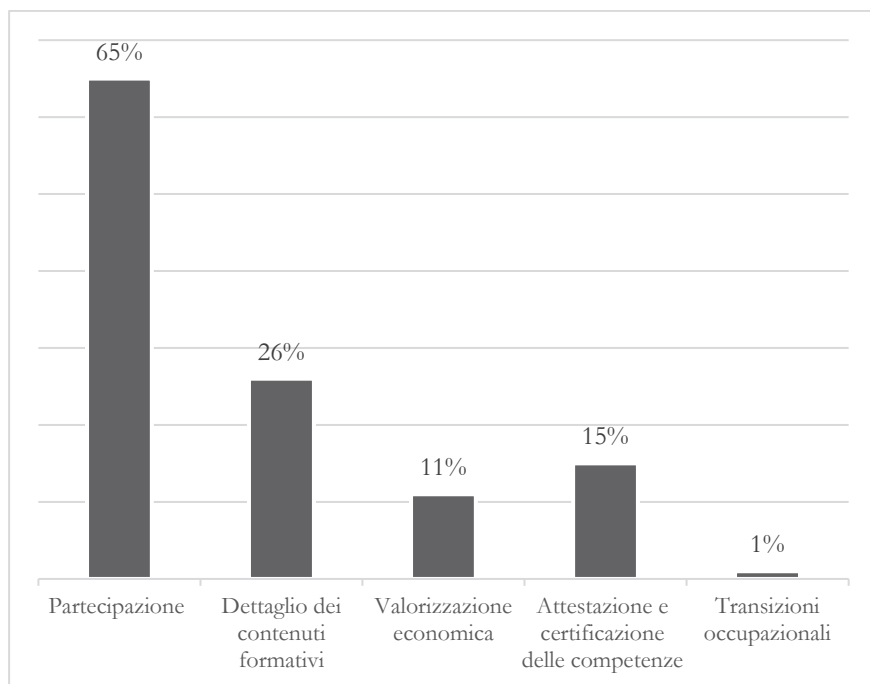


3.7. Formazione

Circa il 16% degli accordi aziendali sottoscritti nel 2023 prevede una o più clausole contrattuali con ad oggetto la formazione dei lavoratori. Si tratta di disposizioni eterogenee, dalle finalità e dai contenuti vari, che è possibile classificare in cinque categorie: 1) clausole che istituiscono (e/o regolano le attività di) organismi paritetici o momenti di confronto con le rappresentanze sindacali, con funzioni di consultazione, confronto, pianificazione e monitoraggio delle azioni formative; 2) clausole che definiscono principi, contenuti, destinatari e finalità delle azioni formative; 3) clausole che incentivano la partecipazione delle azioni di formazione attraverso un riconoscimento economico; 4) clausole sulle modalità di attestazione, certificazione e valorizzazione delle competenze acquisite; 5) clausole di gestione delle transizioni e

ricollocazioni occupazionali dei lavoratori in esubero ovvero coinvolti in processi di riorganizzazione.

Grafico 19 – *Finalità e contenuti degli accordi aziendali in tema di formazione (% sul totale degli accordi che trattano il tema)*



La maggior parte degli accordi (65%) appartiene alla prima categoria, prevedendo diverse procedure e forme di partecipazione dei lavoratori, perlopiù indiretta, cioè per il tramite delle rappresentanze sindacali, nella progettazione e nella gestione dei processi formativi. Più precisamente, i datori di lavoro si impegnano a momenti di confronto con le RSU, ed in particolare con i referenti per la formazione (Gefran 5 agosto 2023), anche nell'ambito di commissioni paritetiche tematiche (Parmalat 13 luglio 2023), per svolgere un esame congiunto dei fabbisogni formativi e/o di valutazioni degli interventi formativi (Campari 19 luglio 2023,

Motovario 28 giugno 2023). Alle dinamiche partecipative è di frequente demandata anche la definizione dei contenuti delle azioni formative rivolte ai lavoratori, quando non rimessa alla decisione unilaterale del datore di lavoro.

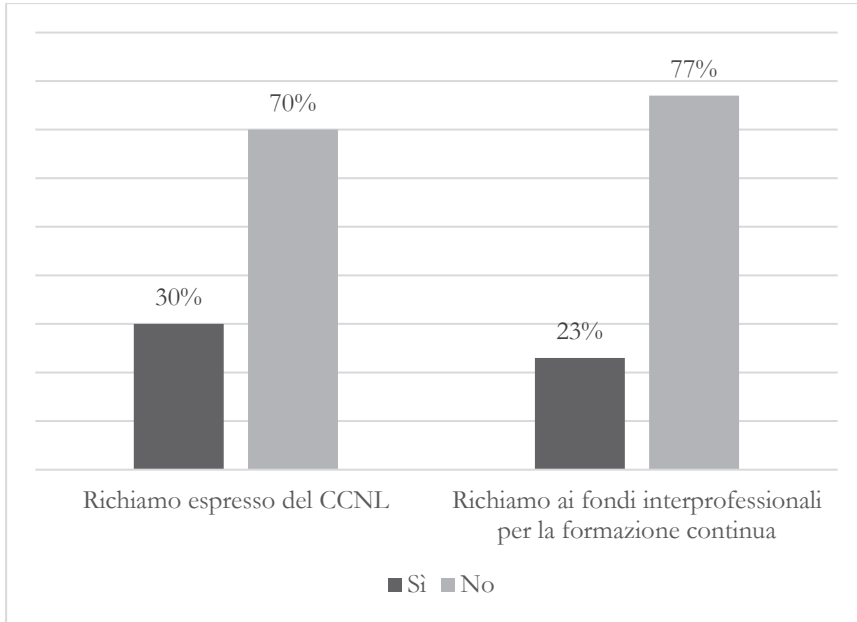
Sono la minoranza, seppur in crescita rispetto al passato, gli accordi che contengono clausole contrattuali che determinano gli obiettivi di apprendimento e i temi oggetto degli interventi della formazione (Lactalis-Galbani 5 luglio 2023, Erg 20 aprile 2023, Motovario 28 giugno 2023). A questa categoria, nel 2022, appartenevano appena il 12% del totale degli accordi con ad oggetto la formazione tra quelli analizzati; nel 2023, la quota sale fino al 26%. A questi accordi si aggiungono anche quelli che definiscono le modalità di erogazione della formazione (GD 30 maggio 2023) oppure la platea dei lavoratori destinatari dei programmi formativi. Rispetto a questa è negoziato il coinvolgimento dei lavoratori assunti con contratti c.d. atipici (per esempio lavoratori assunti con contratto di lavoro in somministrazione, stagionale, a termine) (Ferrarelle 1° agosto 2023), oppure la previsione di interventi formativi *ad hoc* per lavoratori che siano in rientro al lavoro dopo un prolungato periodo di assenza per malattia (Spindox 29 marzo 2023) o maternità (Coca-Cola 7 luglio 2023). Non mancano neppure accordi che, sempre nell'ambito della definizione dell'azione formativa, stabiliscono l'esatto ammontare di ore di formazione a cui ciascun lavoratore ha diritto nel corso della vigenza del contratto aziendale. Di regola, è previsto un monte orario annuo compreso tra le 8 ore (Heineken 14 giugno 2023) e le 13 (Metro 27 marzo 2023). Talvolta, l'accordo aziendale costituisce autonomamente un diritto soggettivo alla formazione in capo al lavoratore (Colacem 9 ottobre 2023); talaltra, le parti si limitano a implementare le disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali di riferimento, come nel caso dell'industria metalmeccanica (Spindox 29 marzo 2023).

Si conferma un interesse verso le clausole contrattuali di incentivazione della partecipazione alle azioni formative attraverso un

riconoscimento economico (presenti nell'11% degli accordi che trattano il tema della formazione). In particolare, la valorizzazione economica delle competenze dei lavoratori e della formazione svolta avviene non solo, come in passato, attraverso incentivi premiali per i quali la partecipazione ai corsi di formazione è tra gli indicatori dei premi di risultato, ma anche attraverso percorsi di carriera e sviluppo professionali che riconoscono un inquadramento superiore al lavoratore in seguito all'acquisizione di una data professionalità e competenza (Ferrero 6 ottobre 2023, Campari 19 luglio 2023). Nella direzione della valorizzazione della professionalità dei lavoratori devono leggersi anche i (pochi) contratti aziendali che configurano strumenti di attestazione e certificazione delle competenze, come i libretti per la formazione digitale (Intesa Sanpaolo 20 aprile 2023). Residuale, infine, il numero di accordi che prevedano l'avvio di interventi formativi per sostenere processi di riorganizzazione aziendale (Bper 15 marzo 2023).

Infine, si registra un moderato grado di coordinamento tra gli accordi aziendali che trattano della formazione dei lavoratori e i contratti collettivi nazionali di settore. Circa il 30% degli accordi di secondo livello che include clausole in tema di formazione, infatti, richiama espressamente una disposizione del contratto collettivo nazionale (Brembo 5 settembre 2023). Allo stesso modo, rappresentano una minoranza gli accordi aziendali che presentano rinvii alle risorse e all'offerta dei fondi interprofessionali per la formazione continua (23%) (Peroni 9 maggio 2023).

Grafico 20 – *Raccordo degli accordi aziendali con contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza (% sul totale degli accordi che trattano il tema della formazione)*



(B) CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE

4. *Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo*

La prima materia approfondita attraverso l'analisi delle buone pratiche raccolte nel corso del 2024 è quella dei sistemi di relazioni industriali aziendali, i quali mostrano una struttura sempre più composita (ad esempio connotata dalla presenza di molteplici comitati e commissioni), dovuta alla necessità di gestire collettivamente un'elevata quantità di materie. Di seguito le buone pratiche individuate.

4.1. Accordo Metro (25 marzo 2023)

Riguardo al tema delle relazioni industriali, le parti dell'accordo Metro concordano di svolgere incontri con frequenza semestrale a livello nazionale e trimestrale a livello di punto vendita/deposito/sede, per trattare principalmente di temi inerenti all'evoluzione dei canali di vendita, all'organizzazione del lavoro, all'andamento commerciale e all'apertura di nuove unità produttive. Metro garantisce 12 ore di assemblea sindacale annue per le RSA/RSU di ciascun punto vendita e della sede e 4,5 ore di permesso sindacale per i dipendenti. Inoltre, dall'incontro delle parti è emerso il bisogno di istituire commissioni paritetiche per trattare di welfare/premio di risultato, formazione, salute e sicurezza. Ogni commissione è composta da tre membri di parte sindacale (uno per sigla) e da tre membri di parte aziendale. Tali commissioni si riuniscono per sviluppare proposte da presentare al tavolo nazionale e possono partecipare alle riunioni della direzione aziendale con l'organismo bilaterale che riguardino temi di loro competenza.

4.2. Accordo GD (30 maggio 2023)

Le parti dell'accordo GD, nel riconoscere nel costante scambio di informazioni lo strumento indispensabile per migliorare le condizioni di lavoro e incrementare la competitività aziendale, individuano tre dimensioni funzionali alla partecipazione sindacale. La prima, "informativa/consultiva", si sostanzia in una serie di incontri periodici – svolti nel corso dell'anno, con il coinvolgimento della RSU, su tematiche diverse (politica industriale, innovazione e di prodotto, professionalità, tematiche sindacali) – nei quali l'azienda illustra le strategie e le attività legate al business di gruppo e aziendale. La seconda dimensione, del "monitoraggio attivo", trova concretizzazione nell'azione di tre comitati paritetici bilaterali, ognuno con proprie materie di competenza: a)

Comitato occupazione e professionalità; b) Comitato sistema premiante; c) Comitato di partecipazione. Si tratta di organi privi di un ruolo negoziale, avendo funzioni consultive, informative e propositive. A riguardo, relativamente al Comitato di partecipazione, è interessante notare che tra i compiti che gli sono affidati viene menzionato quello di individuare nuovi strumenti aziendali di miglioramento continuo basati sulla partecipazione diretta dei lavoratori, secondo quanto previsto dall'art. 10, sez. Prima, CCNL Metalmeccanici. Infine, rientrano nell'ultima dimensione partecipativa, quella "negoziale", le materie definite dal CCNL, dai contratti integrativi e dai regolamenti aziendali.

4.3. Accordo Heineken (14 giugno 2023)

Rispetto alla tematica delle relazioni industriali, le parti si dicono consapevoli della necessità di realizzare un sistema di rapporti sindacali basato sul confronto continuo, anche tramite la ricerca e la sperimentazione di strumenti per un maggior coinvolgimento ed una maggiore partecipazione, al fine di favorire una conoscenza profonda e puntuale delle dinamiche aziendali funzionale all'individuazione di idonee soluzioni condivise. A questo fine e constatando la positiva esperienza delle commissioni bilaterali istituite negli anni precedenti, la parti convengono di costituire dei comitati paritetici permanenti per il miglioramento continuo, al fine di accrescere in modo più efficace e concreto il benessere organizzativo. In particolare, vengono istituiti tre comitati: il primo è dedicato alla formazione e alla professionalità; il secondo si occuperà delle politiche di genere, della conciliazione dei tempi di vita, del welfare, del benessere organizzativo e della responsabilità sociale; il terzo riguarda invece i temi della salute e sicurezza e dell'ambiente. Tali comitati saranno composti da tre componenti di parte sindacale e da tre componenti di parte aziendale.

4.4. *Accordo Campari (19 luglio 2023)*

All'interno dell'accordo Campari la sezione relativa alle relazioni industriali appare essere particolarmente sviluppata ed incentrata sull'implementazione di strumenti di maggior partecipazione per la ricerca di soluzioni condivise a problematiche aziendali e maggior coinvolgimento ed informazione dei lavoratori. In quest'ottica, si conferma il sistema di commissioni paritetiche di studio non negoziali, composte da tre membri di parte aziendale e tre membri di parte sindacale. Queste commissioni si concentrano su tematiche che riguardano salute, sicurezza e ambiente, formazione e professionalità, welfare, benessere organizzativo e responsabilità sociale. Ci si sofferma, inoltre, sull'importanza delle informative aziendali come strumento di monitoraggio in merito a stabilizzazioni, piani di investimento aziendale e iniziative legate alla sostenibilità ambientale. Nello specifico, nella prima informativa successiva alla sigla dell'accordo sarà illustrata la procedura interna di tutela dei c.d. *whistleblowers* e saranno forniti i dati relativi all'adesione da parte dei dipendenti all'azionariato diffuso (ESOP, *Employee Share Ownership Plan*), piano adottato a partire dal 2021 e di cui le OO.SS. sono state informate in ogni fase di implementazione e realizzazione. In merito ai temi della salute e sicurezza l'accordo prevede un rafforzamento del ruolo degli RLS, attraverso l'introduzione di un secondo incontro annuale con tutti gli attori della sicurezza a livello di sito, il coinvolgimento preventivo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nella valutazione dei rischi conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e la condivisione di iniziative di sensibilizzazione su questi temi.

4.5. *Accordo Ferrarelle (1° agosto 2023)*

Il nuovo accordo Ferrarelle riserva una particolare attenzione all'implementazione del sistema di relazioni industriali aziendale. Nello specifico, si sottolinea la rilevanza del Coordinamento

nazionale di gruppo (CNG) con funzioni consultive e negoziali per la contrattazione di secondo livello e altre tematiche di interesse territoriale. Si prevedono, in particolare, due informative annuali fra l'azienda e il CNG, le quali avranno ad oggetto i risultati aziendali dell'anno precedente e gli obiettivi futuri, oltre alle materie già previste dal CCNL. Da parte dell'azienda si prevede, inoltre, l'impegno a trasmettere alle segreterie nazionali e alle RSU il bilancio annuale ed il rapporto biennale sulle pari opportunità in azienda.

4.6. Accordo Conserve Italia (4 ottobre 2023)

All'interno del nuovo accordo Conserve Italia, una particolare attenzione viene riservata al rafforzamento del sistema di relazioni industriali, individuato come strumento per il conseguimento degli obiettivi di innovazione dovuti alle nuove esigenze del mercato ed alla forte inflazione che ha caratterizzato l'anno appena trascorso. In tale contesto, si conferma l'importanza della consultazione preventiva delle parti sindacali e di incontri periodici di reciproco confronto. A livello nazionale, le parti si accordano sull'organizzazione di un incontro annuale di confronto sul bilancio di gruppo con le federazioni sindacali nazionali; e di concedere ulteriori 2 ore di assemblea sindacale per informare i lavoratori sull'attività degli enti bilaterali. Il carattere centrale dei nuovi meccanismi di confronto è sottolineato in ogni parte dell'accordo, con la previsione di una riunione semestrale del coordinamento nazionale delle RSU ed un focus sui comitati tecnici bilaterali e sui gruppi di progetto, istituiti attivati su richiesta delle parti per l'approfondimento di problematiche di sito o di gruppo.

4.7. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)

Il nuovo contratto aziendale Ferrero conferma nella sostanza il sistema di relazioni industriali previsto dal precedente accordo del 2018, basato su due livelli di confronto negoziale (nazionale e locale) e sui comitati esecutivi (presso gli stabilimenti ove sia presente una RSU composta da un numero pari o superiore a 11 delegati, ai sensi dell'art. 7 del CCNL). Una novità di particolare rilevanza è l'introduzione, in via sperimentale, della figura del coordinatore (individuabile tra i componenti delle RSU di Fai-Flai-Uila) per le sedi di Pozzuolo, Balvano e Sant'Angelo, nell'ottica di costruzione di un canale comunicativo rapido ed efficace per la stipula di "accordi locali di terzo livello" volti ad introdurre nei singoli stabilimenti elementi specifici di organizzazione del lavoro e di flessibilità oraria (ad esempio turnistica, orari a scorrimento su 6/7 giorni, elasticità nei contratti part-time verticale e stagionale, ecc.), remunerati in maniera migliorativa rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

5. Tipologie contrattuali

Le tipologie contrattuali si confermano essere un argomento di privilegiata importanza per la contrattazione aziendale, la quale, essendo il livello maggiormente "prossimo" ai singoli contesti produttivi, assume il compito di declinare le forme di lavoro temporaneo e flessibile (ad esempio lavoro a tempo determinato, lavoro a tempo parziale ecc.) alle effettive esigenze di lavoratori e aziende, sfruttando gli spazi di delega e deroga offerti sia dalla contrattazione nazionale che dalla legge.

5.1. Accordo Metro (27 marzo 2023)

Una sezione del presente accordo è dedicata all'integrazione della disciplina di alcune specifiche tipologie contrattuali. In

particolare, per quanto concerne il contratto di apprendistato viene previsto un momento di verifica, a metà del percorso, che potrebbe consentire un'accelerazione del percorso di carriera dell'apprendista. Inoltre, le parti concordano sull'opportunità di eseguire un monitoraggio costante relativamente alle conferme dei contratti di apprendistato e prevedono che, nel caso in cui il livello di conferme annuali dovesse scendere al di sotto dell'85%, verrà organizzato un momento di confronto al fine di analizzare congiuntamente la situazione. In merito poi alla disciplina del contratto a termine, viene riconosciuto ai lavoratori con contratto a tempo determinato, che ne facciano richiesta scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, un diritto di precedenza per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nelle medesime mansioni. Condizioni per la concessione di tale diritto sono il decorso di un periodo di lavoro continuativo di 12 mesi e l'esito positivo della valutazione delle competenze professionali. In relazione all'utilizzo complessivo di questa tipologia contrattuale è prevista la programmazione di un incontro tra azienda e sindacato in caso di superamento della soglia del 20%, relativo alla somma di contratti a termine e contratti a termine in somministrazione, considerato come media annua. Infine, rispetto al lavoro a tempo parziale, la Società esprime la volontà di verificare la possibilità di incremento orario per i lavoratori part-time nei reparti dove sussistessero specifiche esigenze produttive. Inoltre, le parti conven-gono che, in caso di assunzione a tempo indeterminato full-time, i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, operanti in mansioni fungibili, hanno diritto di precedenza, previa valutazione delle proprie competenze professionali e della compatibilità con il ruolo. Per i lavoratori a tempo parziale che sottoscriveranno clausole elastiche, viene poi prevista un'indennità annuale pari a 120 euro lordi annui.

5.2. *Accordo Itx (8 marzo 2023)*

Il tema delle tipologie contrattuali è ampiamente trattato dall'ultimo contratto integrativo di Itx, con una prima parte riguardante il lavoro a tempo parziale ed una seconda parte riguardante il lavoro a tempo determinato. Con riferimento al lavoro part-time si stabilisce che i turni debbano essere organizzati al massimo secondo tre fasce giornaliere (apertura, intermedio e chiusura) e che, compatibilmente con le esigenze dei negozi, la maggior parte dei riposi vengano concessi di sabato o domenica. Inoltre, l'azienda si impegna a non superare i 6 giorni di lavoro consecutivi e a favorire, ove possibile, la modifica del contratto con un aumento del numero di ore. Infine, in caso di opportunità di lavoro full-time, verrà valutata previamente la disponibilità dei lavoratori part-time e sarà pubblicato un avviso sulla intranet aziendale. Con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, invece, vengono definite due causali in aggiunta rispetto a quanto previsto dalla legge: «sostituzione di addetti alla vendita a cui è garantito il riposo ricadente il sabato e/o la domenica come da accordo sindacale aziendale nel corso del periodo settembre-novembre o marzo-maggio» e «sostituzione nei turni di chiusura dei lavoratori genitori che godono delle agevolazioni per mancate prestazioni di lavoro in fascia di chiusura [...] nel periodo settembre-novembre o marzo-maggio» (tale causale potrà essere utilizzata solo per contratti a termine part-time con turno unicamente serale) (cfr. d.lgs. n. 81/2015, art. 19, comma 1, lett. *B-bis*). I lavoratori assunti tramite queste causali non potranno superare il 18% annuo dell'organico a tempo indeterminato e l'obiettivo della sperimentazione è la stabilizzazione almeno del 3% annuo.

5.3. Accordo Electrolux (stabilimento di Solaro) (21 marzo 2023)

Per superare le rigidità della regolazione legislativa che non rendeva possibile il rinnovo dei contratti a tempo determinato in assenza delle causali dell'art. 19, comma 1, lett. *a* e *b*, azienda e OO.SS. hanno concordato che – fino al 31 dicembre 2023 e nel limite complessivo di durata di 24 mesi – è possibile rinnovare e/o prorogare i contratti a tempo determinato già stipulati con il personale precedentemente occupato per esigenze connesse a incrementi dell'attività ordinaria in relazione all'andamento della domanda commerciale nel periodo aprile-dicembre 2023. La clausola individuata risponde all'esigenza di adeguare il fabbisogno di lavoro temporaneo alle effettive esigenze della programmazione produttiva che, tuttavia, sconta una visibilità molto breve. Per tale motivo, entro la più ampia determinazione contrattuale, in sede di accordo individuale, viene fatto espresso riferimento alla percentuale di aumento delle vendite che, di volta in volta, giustifica il rinnovo o la proroga contrattuale oltre i 12 mesi.

5.4. Accordo Luxottica (30 novembre 2023)

La Società dichiara di impegnarsi nella stabilizzazione, nel corso del periodo di vigenza del presente contratto integrativo aziendale, di 1.550 lavoratori già presenti in azienda, offrendo loro un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nell'individuazione di tali lavoratori, verranno presi in considerazione in via prioritaria i dipendenti inseriti con contratto di apprendistato. Proprio in materia di apprendistato, le parti concordano sull'importanza di potenziare tale strumento e si impegnano ad organizzare incontri specifici al fine di confrontarsi sulle tipologie e sulle modalità di applicazione dell'istituto. Per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato ed il contratto di somministrazione, la Società dichiara che, nel caso in cui si rendesse necessaria la

definizione di percentuali di lavoro somministrato a tempo determinato a causa di esigenze produttive e/o tecnico-organizzative aggiuntive rispetto a quelle preventivate, sarà data tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali e/o alle RSU, specificando l'entità di tali ulteriori esigenze e dei siti produttivi interessati. Viene chiarito infine che, a fronte di un'apposita richiesta, saranno rilasciate tempestivamente dall'azienda le informazioni relative all'andamento del rapporto di lavoro, nonché le prospettive di consolidamento a tempo indeterminato, dei dipendenti assunti a tempo determinato o in somministrazione. Infine, relativamente all'applicazione della disciplina sugli aumenti periodici di anzianità, le parti convengono che, in occasione dell'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati in somministrazione, verranno convenzionalmente computati tutti i periodi di lavoro precedenti presso la medesima Società, in caso di svolgimento di mansioni equivalenti e a condizione che non siano stati interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

6. Organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro rappresenta come è noto uno dei temi fondamentali della contrattazione aziendale – ricomprendendo la disciplina di istituti di grande rilevanza quali l'articolazione dell'orario di lavoro o la regolamentazione del controllo a distanza dei lavoratori. Seguono le buone prassi in materia raccolte all'interno degli accordi del 2023.

6.1. Accordo Peroni (9 maggio 2023)

Le parti sottoscrittrici dell'accordo Peroni si dicono consapevoli dell'impatto delle nuove e mutevoli dinamiche del mercato rispetto sulla propria attività produttiva e, con l'obiettivo di un miglioramento continuo del livello di competitività, ribadiscono

l'importanza dell'utilizzo della produzione a ciclo continuo e della flessibilità oraria. In linea con tali premesse, le parti intervengono rispetto alla disciplina dell'orario multiperiodale – modalità organizzativa già conosciuta nel settore alimentare – innalzando la soglia massima di ore annuali di flessibilità multiperiodale da 88 a 96. Le 96 ore in questione corrispondono quindi a 12 turni di lavoro prestati nella giornata del sabato in corrispondenza dei periodi caratterizzati da maggiore produttività. Inoltre, rispetto alla disciplina prevista nel contratto collettivo nazionale di settore, il presente accordo concede ulteriori maggiorazioni retributive per ogni turno di lavoro notturno, svolto di sabato, in regime di orario multiperiodale. Infine, sempre al fine di far fronte all'elevata variabilità delle esigenze produttive e di vendita, le parti intervengono anche sul lavoro straordinario, innalzando il limite di ore annuo pro capite previsto dal CCNL Industria alimentare a 120 ore.

6.2. Accordo Fondazione Bruno Kessler (14 giugno 2023)

In materia di organizzazione e orario di lavoro, l'accordo della Fondazione Bruno Kessler prevede, a certe condizioni, la flessibilità oraria in entrata e uscita a favore dei lavoratori. Posto che, in base a quanto previsto nel capo IV del titolo III dello stesso contratto, l'orario normale di lavoro è pari a 38 ore settimanali, computate come media nel quadrimestre (gennaio-aprile; maggio-agosto; settembre-dicembre), e che l'orario massimo di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, computate come media in un periodo di 12 mesi (1° gennaio-31 dicembre), si afferma che non sono previste fasce obbligatorie per la presenza. Viene poi specificato che il lavoro in presenza nei locali della Fondazione può essere svolto dal lunedì al venerdì tra le 7.30 e le 20.00 e che al di fuori di tali giornate e fasce orarie giornaliere il lavoro in presenza è ammesso solo se motivato e previamente autorizzato,

anche per la necessità di garantire adeguata tutela per quanto concerne la salute e la sicurezza dei lavoratori.

6.3. *Accordo Fastweb (26 luglio 2023)*

Le parti, rispetto all'ordinaria disciplina dell'orario di lavoro nelle aziende Fastweb, prevedono, in via sperimentale a partire dal 1° gennaio 2024 e per un periodo di 2 anni, una riduzione della prestazione lavorativa settimanale di 4 ore. Essendo tale riduzione stata concordata per i lavoratori full-time che operano in orario base, ora l'orario settimanale sarà dunque pari a 36 ore. Per il raggiungimento di tale obiettivo, il lavoratore contribuisce settimanalmente mettendo a disposizione 2 ore di permessi annui retribuiti, mentre le ulteriori 2 ore settimanali saranno concesse dal datore di lavoro senza oneri per il lavoratore. Le parti specificano inoltre che tale riduzione viene applicata tassativamente il venerdì, ma se, per eventuali ed eccezionali esigenze tecnico-organizzative e produttive, proprio nella giornata di venerdì dovesse essere necessaria la prosecuzione della prestazione oltre le 4 ore, viene garantito il recupero delle ore prestate in eccesso entro e non oltre le 2 settimane successive nei termini concordati con il proprio responsabile. Infine, oltre a confermare la flessibilità in entrata e in uscita e l'assenza dell'obbligo di timbratura giornaliera, l'azienda chiarisce che in via del tutto eccezionale verrà riconosciuto il *ticket restaurant* anche nella giornata di venerdì.

6.4. *Accordo Edison (12 ottobre 2023)*

All'interno dell'accordo Edison, le parti disciplinano la materia del controllo a distanza dei lavoratori, in particolare estendendo l'applicazione del sistema di videosorveglianza già presente all'interno di alcune unità aziendali ad altre attualmente non dotate in tal senso. L'accordo contiene previsioni relative alle concrete

modalità con cui il controllo dei lavoratori viene esercitato, in accordo con l'art. 4, l. n. 300/1970 e la disciplina italiana ed europea in materia di trattamento dei dati personali. Le parti inoltre sanciscono che, essendo i dati dei lavoratori raccolti unicamente al fine di tutelare il patrimonio aziendale, nonché la loro salute e sicurezza, è escluso il loro utilizzo per la comminazione di sanzioni disciplinari.

6.5. Accordo Luxottica (30 novembre 2023)

All'interno del contratto aziendale Luxottica le parti dedicano ampio spazio al tema dell'organizzazione e dell'orario di lavoro. Innanzitutto, nelle premesse, viene sottolineata l'importanza della flessibilità per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro per come è oggi configurato e allo stesso tempo viene ribadita la necessità di coltivare e alimentare, anche nel contesto di una continua ricerca di standardizzazione, la peculiarità di ogni stabilimento. La novità che spicca maggiormente è la sperimentazione della c.d. settimana corta. L'azienda prevede, infatti, la possibilità di ridurre, su base volontaria, l'orario lavorativo per 20 settimane da 40 a 32 ore, distribuite non in 5 ma in 4 giornate lavorative di 8 ore, corrispondenti ai giorni che vanno dal lunedì al giovedì. In questo modo verrebbero lasciati 20 venerdì liberi all'anno ai lavoratori aderenti all'iniziativa. Si sottolinea che in questo caso la riduzione dell'orario non comporta anche una riduzione della retribuzione, che rimane dunque invariata. Ciò avviene scalando 5 venerdì dal monte ore dei permessi retribuiti del lavoratore, mentre gli altri 15 risultano a carico dell'azienda.

6.6. Accordo Abb (4 dicembre 2023)

Quello dedicato all'orario di lavoro risulta essere tra i paragrafi centrali dell'accordo Abb, tanto che le parti hanno individuato nel

“sistema di orari” uno dei principali fattori per assicurare il miglioramento competitivo dell’azienda e permettere alle diverse unità produttive di rispondere adeguatamente ai mutamenti di mercato e dell’economia globale. A tal proposito, nel presente rinnovo sono regolamentate le modalità applicative e i trattamenti economici di alcuni “schemi” di orario già utilizzati in alcune unità produttive. Tali modelli – che potranno essere presi a riferimento e adottati in qualsiasi unità produttiva per rispondere a particolari esigenze congiunturali come, ad esempio, incrementi del carico produttivo, avviamento di nuove linee di produzione, contrazioni temporanee di mercato – sono definiti nel modo seguente: I) utilizzo degli impianti per diciotto turni settimanali, mediante l’attivazione di due turni di lavoro il sabato ed un turno la domenica o, alternativamente, tre turni il sabato; la durata massima di utilizzo di tale “schema” potrà essere di 7 mesi non continuativi nell’anno solare; II) utilizzo degli impianti per ventun turni attraverso il c.d. ciclo continuo; nello specifico, tale sistema opererà, dapprima, mediante la modalità del “ciclo continuo con turnazione a quattro squadre”, con schema “4-1”, ossia 4 giorni di lavoro e uno di riposo (dopo il turno di notte i giorni di riposo sono 2), e durata massima di utilizzo di 3 mesi nell’arco solare; poi, a completamento del periodo massimo di utilizzo di 7 mesi, attraverso il “ciclo continuo con turnazione a nove squadre”, con schema “4-2”, ovvero 4 giorni di lavoro e 2 di riposo; III) regime di “orario plurisettimanale” (*ex art. 5, sez. Quarta, titolo III, CCNL Metalmeccanici 2021*), per far fronte ai casi di domanda di mercato variabile e/o stagionale, con periodi di orari di lavoro ridotti fino al 20% con interruzione dell’attività produttiva il venerdì, compensati da equivalenti periodi di recupero con incremento degli orari fino al 20% da effettuarsi, di norma, nella giornata del sabato; IV) fruizione collettiva delle giornate di PAR, per riduzione dell’orario settimanale pari a 8 ore (orario di lavoro settimanale dal lunedì al venerdì) oppure a 16 ore (orario di lavoro settimanale dal lunedì al mercoledì, o, in alternativa, dal martedì al giovedì). Relativamente agli schemi di orario a turni, al fine di

compensare il disagio determinato dallo svolgimento di turni di lavoro nelle giornate di sabato e domenica, sono riconosciute a favore dei dipendenti importanti indennità economiche. Sempre nel medesimo paragrafo, è inoltre precisato che ogni cambiamento negli orari di lavoro, compresa l'adozione di uno degli schemi sopramenzionati, sarà oggetto di confronto a livello di stabilimento (con apposita procedura che avrà una durata di 7 giorni a partire dal primo incontro) tra la direzione aziendale e le RSU, nel quale verranno discusse le motivazioni alla base del ricorso al nuovo schema di orario, la tipologia e le modalità attuative del modello, il periodo di utilizzo e il personale coinvolto.

7. Salute e sicurezza

Il tema della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è spesso trattato dalla contrattazione aziendale in termini di integrazione della disciplina contenuta all'interno delle disposizioni legislative e nei contratti nazionali di settore, stabilendo connessioni con il tema della tutela dell'ambiente (si veda *supra*, § 3.6). Si vedano di seguito le buone pratiche rilevate nel corso del 2023.

7.1. Accordo Aon (31 marzo 2023)

Il contratto aziendale del gruppo Aon si occupa del tema della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sia in senso generale sia con specifico riguardo alla modalità di lavoro in *smart working*. Innanzitutto, la Società ribadisce il proprio impegno a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro del personale, tenendo in considerazione le indicazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e sottolinea anche l'importanza della tutela della salute psico-fisica. A livello generale vengono riconosciute 30 ore aggiuntive annue di permesso agli RLS per partecipare ai corsi di formazione organizzati anche nell'ambito dell'Ente bilaterale per

lo sviluppo dell'occupazione, delle professionalità e della tutela sociale nel settore terziario. Nella sezione dedicata allo *smart working*, inoltre, viene specificato che l'azienda, in aggiunta alle prestazioni previste dall'Inail in tema di infortuni sul luogo di lavoro e *in itinere*, ha stipulato a favore di tutti i dipendenti una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali (estesa anche alle situazioni di *smart working*) ed extraprofessionali.

7.2. Accordo Bofrost-Overtel (12 maggio 2023)

Le parti firmatarie dell'accordo Bofrost introducono una novità rispetto al tema della salute e sicurezza attraverso una previsione relativa ai premi di risultato. Viene previsto, infatti, che per ogni classe professionale di operatori di vendita sia riconosciuto un premio sicurezza per "mancato incidente". Le parti stabiliscono che, se nel corso di un anno completo (gennaio-dicembre) l'operatore di vendita non provoca incidenti alla guida dell'automezzo assegnatogli con danni attribuibili alla sua responsabilità, ha diritto all'erogazione di tale premio entro il primo semestre successivo alla data di chiusura dell'anno commerciale. L'entità del premio viene calcolata attraverso un nuovo criterio basato sulla metodologia bonus-malus, anche al fine di proporzionare l'erogazione del premio sulla base del numero preciso di incidenti in cui la persona sia incorsa nell'arco dell'anno, creando così un bilancio degli eventi e delle loro conseguenze sul piano premiale. Le parti stabiliscono che il premio è pari a euro 500 pro/anno, che l'ammontare del bonus sarà pari ad euro 100 e che l'ammontare del malus sarà invece pari a 200 euro. Questa peculiare iniziativa è ritenuta utile dalle parti per sviluppare una cultura e un comportamento pratico orientato alla sicurezza sul lavoro.

7.3. Accordo Parmalat (13 luglio 2023)

Le parti dedicano larga parte dell'accordo alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Nelle premesse viene richiamata la *Politica Salute e Sicurezza*, sottoscritta recentemente dal presidente del gruppo Lactalis, che presenta il tema in oggetto quale sfida a livello umano e pone l'obiettivo *zero infortuni e nessuna malattia professionale*. Al fine di perseguire tale traguardo, vengono previste dall'azienda linee guida e attività di *auditing* (verifiche sul campo) che si articolano in diversi progetti, sia trasversali che concernenti specifiche attività. Un ruolo centrale nella strategia di Parmalat è svolto dal progetto SOV (*Safety Observation Visit*), il quale prevede il coinvolgimento di tutti i lavoratori in un processo comune di condivisione di regole e comportamenti sicuri. Nell'accordo viene anche specificato che l'organizzazione di Parmalat in Italia, per quanto concerne ambiente, salute e sicurezza, prevede un datore di lavoro e un responsabile del servizio prevenzione e protezione unici per tutti i lavoratori, al fine di agevolare l'individuazione di obiettivi e approcci comuni che trovino nel sistema di gestione integrato (SGI) e nelle linee guida del gruppo le procedure per sviluppare un'omogenea cultura sul tema. Le parti si dicono inoltre soddisfatte del nuovo software Pegaso per la gestione delle attività di prevenzione e dell'utilizzo di webinar a scopi formativi. Infine, viene ribadita la centrale importanza della formazione continua in materia, anche degli RLS e viene valutata molto positivamente l'esperienza della Giornata della sicurezza, che dal 2017 è indice del forte impegno dell'azienda in materia di salute e sicurezza.

7.4. Accordo Barilla (18 luglio 2023)

L'accordo Barilla contiene una disamina delle passate esperienze dell'azienda nell'ambito della tutela della salute e sicurezza e alcune linee guida per il futuro. Innanzitutto, le parti valutano positivamente alcune iniziative intraprese negli anni 2021 e 2022. In

primo luogo, viene richiamata la nuova campagna di comunicazione, costituita da messaggi scritti e filmati posizionati e diffusi in alcune zone sensibili dei siti. In secondo luogo, viene citato il progetto *safety game*, ovvero un gioco virtuale sottoforma di breve test online, da sottoporre a tutta la popolazione aziendale, sperimentato in alcuni stabilimenti. Da ultimo emerge il percorso di studio sui luoghi di lavoro, il quale consiste nell'analisi diretta e visiva dei comportamenti esercitati nell'espletamento delle attività quotidiane, nella somministrazione di questionari e conduzione di interviste ad un campione rappresentativo della popolazione aziendale. In merito a questa ultima esperienza, inoltre, le parti sottolineano come le risultanze di tale percorso abbiano costituito la base di piani formativi specifici (tra cui il corso sicurezza programmato per il 2023) declinati nei diversi siti con l'elaborazione di *safety tools* e la revisione delle procedure. Tale disamina di esperienze positive è seguita dalla dichiarazione della direzione aziendale concernente l'intenzione di adottare nei confronti degli RLS un modello di comunicazione aperto, trasparente, partecipativo e preventivo, con l'obiettivo di mettere tali soggetti nelle condizioni di esercitare la loro funzione di monitoraggio degli ambiti e delle dinamiche afferenti all'ambito della sicurezza. Infine, l'azienda dichiara che continueranno ad essere promossi specifici percorsi formativi per gli RLS e che verranno approfonditi i percorsi di verifica e valutazione sullo stress lavoro-correlato nell'ambito delle attività della Commissione tecnica paritetica dedicata alla sicurezza.

8. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale

Come anticipato all'interno della precedente sezione (si veda *supra*, § 3.7), buona parte della contrattazione aziendale stipulata nel corso del 2023 contiene previsioni inerenti al tema della formazione dei lavoratori, individuando strumenti variegati volti ad

incrementarne la professionalità e le competenze. Le buone pratiche raccolte all'interno del presente paragrafo intendono fornire una panoramica complessiva.

8.1. *Accordo Wind & Solar Italy (gruppo Erg) (20 aprile 2023)*

Le parti dell'accordo in esame riconoscono nella formazione specialistica una leva cruciale ai fini della costruzione di competenze e professionalità. I piani di formazione previsti per i dipendenti sono di due tipologie. Il primo riguarda la formazione specialistica che coinvolge sia il personale dell'area manutenzione e dell'area tecnica, sia il personale coinvolto nelle unità organizzative centrali del Wind & Solar che gestiscono gli Asset. Rispetto all'area tecnica e di manutenzione, i percorsi formativi hanno lo scopo di certificare e validare le competenze del personale in conformità alla normativa europea, al fine di definirne le conoscenze e le competenze necessarie per assicurare la presenza di personale qualificato nelle diverse funzioni e/o mansioni. Per quanto riguarda invece le unità organizzative centrali, l'obiettivo è quello di fornire supporto al personale in relazione alle nuove tecnologie, ai nuovi strumenti e alle nuove opportunità di business. La seconda tipologia di piani di formazione interessa il personale del gruppo in modo trasversale, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento e persegue l'obiettivo di sviluppare *soft skills* a supporto dei piani di *reskilling* e *upskilling*. Le parti convengono inoltre di realizzare un piano di sviluppo, articolato su livelli per mansioni, costruito principalmente sulla base delle competenze tecniche raggiunte sia mediante la formazione *on the job* che attraverso la formazione specialistica, ma anche attraverso la valorizzazione dell'esperienza professionale/tecnica maturata. Infine, la società si impegna ad aggiornare annualmente le organizzazioni sindacali in merito ai piani di formazione e prevede di estendere nel quinquennio 2022-

2026 alla totalità dell'organico la possibilità di accedere alla formazione tecnica e manageriale.

8.2. Accordo Coca-Cola (7 luglio 2023)

Il tema della formazione è il fulcro del nuovo accordo integrativo Coca-Cola, e viene affrontato con un incremento delle misure che riguardano sia il livello nazionale, che quello locale, con l'obiettivo di promuovere una maggiore polivalenza e polifunzionalità dei dipendenti. A livello nazionale, ci si sofferma sulla formazione in ambito di innovazione, tecnologica e digitalizzazione; inoltre, come previsto dall'accordo CAE aziendale, viene promossa e garantita una formazione in ambito linguistico. Per quanto riguarda invece il livello territoriale, verrà garantito per tutti i lavoratori (anche quelli a tempo determinato), l'approfondimento di competenze organizzative e percorsi funzionali di inserimento professionale. Particolarmente degno di nota è l'impegno assunto dall'azienda in tema di pari opportunità, contrasto alle molestie ed alla violenza di genere. Vengono inseriti dei training su diversità e parole ostili e dei webinar su cyberbullismo e uso sapiente dei social network, *refresh* sulle *policies* in materia di diritti umani e anti-molestie ed *etichs & compliance week*. In caso di cambiamenti di modalità di svolgimento dell'attività lavorativa si prevede, inoltre, che i lavoratori e le lavoratrici che hanno usufruito di congedi di maternità e parentali abbiano diritto all'attivazione di percorsi formativi, così come, nel caso del c.d. *Maternity As a Master*, di affiancamenti, così da valorizzare le capacità professionali e l'esperienza pregressa.

8.3. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)

Le parti dell'accordo Ferrero si soffermano in particolar modo anche sulle tematiche della formazione e della crescita

professionale. Nello specifico, in linea con esigenze di maggiore qualificazione dei rapporti di lavoro e di digitalizzazione dei processi produttivi, si intende predisporre nuovi percorsi di sviluppo. L'obiettivo è la previsione di nuove figure specializzate in ambito logistico, della sicurezza, del *lean manufacturing* e della sostenibilità ambientale, al cui completamento seguirà, a seconda dei casi, il riconoscimento del 3° o del 4° livello di inquadramento contrattuale. Nell'accordo si ribadisce la necessità di investire sulla formazione continua del personale, erogando corsi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di informatica e di lingua inglese, che verranno registrati e certificati nel nuovo libretto formativo digitale dei dipendenti. Non manca il riferimento alla categoria dei giovani, che il gruppo si propone di inserire all'interno del proprio organico rafforzando il legame con gli ITS Academy e privilegiando i percorsi di apprendistato professionalizzante (attraverso una previsione di miglior favore rispetto al CCNL di riferimento).

8.4. Accordo Sanlorenzo (26 ottobre 2023)

Uno degli aspetti più innovativi dell'accordo Sanlorenzo è quello relativo all'istituzione di premi per i dipendenti dell'azienda, o anche i loro figli, che conseguono un titolo di studio che va dal diploma di scuola superiore al dottorato di ricerca. Inoltre, per incentivare lo sviluppo di competenze specifiche del settore in cui opera il gruppo, ossia quello relativo ai cantieri navali, si prevede un rimborso per il conseguimento della patente nautica.

Attenzioni specifiche sono state riservate al personale di provenienza e lingua differenti, tramite la riconferma dello sportello di mediazione culturale in tutte e quattro le sedi dell'azienda e, soprattutto, l'istituzione di corsi di alfabetizzazione linguistica e formazione civica gratuiti per tutti i partecipanti.

8.5. Accordo Brembo (13 novembre 2023)

All'interno dell'accordo Brembo è inserito un capitolo relativo alla formazione, in cui le parti rinforzano il ruolo della commissione alla stessa dedicata, che diviene composta da dodici componenti (tre di nomina aziendale e nove di nomina sindacale), la quale si occupa di commentare e proporre all'azienda piani formativi pluriennali sulla base delle esigenze e degli interessi della popolazione aziendale. Una previsione migliorativa rispetto al contratto nazionale di settore viene introdotta anche in riferimento al diritto allo studio, previsto dall'art. 8, sez. Quarta, titolo V, del CCNL Metalmeccanici. In particolare, viene elevato a 200 ore triennali il monte ore messo a disposizione a livello individuale per i corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ e per i corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ).

8.6. Accordo Bper Banca (23 dicembre 2023)

Le parti sono concordi nel riconoscere il ruolo fondamentale della formazione puntuale, congrua e pianificata per la riconversione dei ruoli professionali. Le stesse chiariscono che, rispetto agli interventi oggetto del presente accordo, in caso di assegnazione del personale a mansioni diverse rispetto a quelle svolte in precedenza saranno predisposti adeguati interventi di riqualificazione. Viene inoltre specificato che, al fine di favorire l'ingresso nel nuovo ruolo, verranno previste idonee iniziative di formazione e affiancamento, anche tramite il ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore e/o del Fondo Banche Assicurazioni (FBA). Le rappresentanze sindacali sottolineano l'importanza della formazione preventiva, soprattutto in presenza, la quale dovrà essere rendicontata, in successivi confronti, e adeguatamente pianificata rispetto al ruolo da ricoprire. Le stesse organizzazioni di rappresentanza richiedono anche che l'attività di

formazione avvenga in appositi spazi fisici e in momenti della giornata lavorativa specificatamente dedicati a ciò, in modo da evitare la sovrapposizione con le ordinarie mansioni quotidiane. Inoltre, viene chiarito che, in merito all'eventuale adibizione a nuove tipologie di mansioni, i "piani formativi" dedicati saranno attuati coerentemente alla necessità di riconversione e riqualificazione dei lavoratori interessati.

8.7. *Accordo Automobili Lamborghini (18 dicembre 2023)*

Le parti firmatarie dell'accordo Lamborghini confermano il proprio impegno inerente alla formazione, attraverso la previsione di un monte di 40 ore annuali per ciascun lavoratore, significativamente al di sopra dei livelli previsti dal CCNL di settore. Tali elementi risultano funzionali ad un modello di apprendimento continuo volto all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di nuove competenze tecniche, senza trascurare lo sviluppo delle *soft skills* (competenze trasversali). Il percorso di apprendimento è altresì accompagnato da specifici piani formativi, un training center tecnico aziendale e una piattaforma e-learning (c.d. *Lamborghini learning place*), all'interno della quale si trova un'ampia offerta formativa fruibile sia dal personale impiegatizio che da quello operaio. Ulteriori iniziative formative, poi, vengono promosse congiuntamente dall'azienda e dalla RSU, tra le quali si segnala il progetto formativo *Partecipazione in Automobili Lamborghini*, utile a sostenere la cultura aziendale volta ad un dialogo aperto e trasparente e ad affermare il comune impegno di divulgare i principali caratteri del modello partecipativo presente in azienda.

9. *Welfare e misure di conciliazione*

La tematica del welfare aziendale, declinata anche nei termini della conciliazione vita-lavoro, ha conosciuto una significativa crescita

in termini di presenza all'interno della contrattazione aziendale negli ultimi anni. Coerentemente con questa tendenza, negli accordi raccolti durante il 2023, le misure legate a tale tema risultano in aumento. A seguire le buone pratiche selezionate.

9.1. Accordo Comifar Distribuzione (9 marzo 2023)

Nel recente accordo Comifar Distribuzione grande spazio è stato riservato alle misure di welfare. In particolare, al fine di sopperire all'eventuale impossibilità di fruire dei benefici della l. n. 104/1992 da parte di alcuni lavoratori, le parti concordano di prevedere quote annuali di permessi per le visite mediche specialistiche, per l'inserimento dei figli alla scuola materna, per decessi e gravi infermità e per la cura dei figli affetti da gravi patologie comportamentali. Viene anche introdotta la flessibilità in entrata e in uscita per il personale degli uffici e la possibilità di recuperare in modo flessibile il ritardo per gli altri dipendenti. Oltre a ciò, altre misure di welfare vengono previste iniziative di microcredito per spese mediche e scolastiche dei dipendenti. Infine, le parti concordano per un aumento della percentuale di personale in part-time per maternità e per la possibilità di conservare il posto di lavoro per i lavoratori affetti da ludopatia durante tutta la durata di percorsi riabilitativi.

9.2. Accordo Spindox (29 marzo 2023)

Le parti dell'accordo Spindox si pongono l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori nonché sostenere la crescita aziendale. Per perseguire questo duplice obiettivo viene definito un sistema di welfare occupazionale che riconosce diverse misure di conciliazione vita-lavoro e di welfare aziendale. In primo luogo, le parti promuovono iniziative necessarie al raggiungimento della certificazione di parità di genere e azioni positive in tema di pari

opportunità, anche tenendo conto delle necessità dei dipendenti con convinzioni etico-religiose che possono trovarsi in contrasto con le disposizioni di servizio. Per migliorare il benessere della persona le parti definiscono poi una serie di misure organizzative e di welfare finalizzate al miglioramento del clima aziendale e all'accrescimento del senso di appartenenza, tra cui rientrano: a) la messa a disposizione di un servizio di consulenza psicologica per coloro che si ritrovano in condizioni di particolare stress ed ansia e che trovano particolare difficoltà nel conciliare il lavoro con gli impegni familiari; b) 15 ore annuali di permesso retribuito per visite mediche personali o di un parente o affine entro il secondo grado di parentela; c) importi di welfare straordinari per i lavoratori con una RAL inferiore a 35.000 euro, tra cui 600 euro di bonus asilo nido all'anno, 150 euro all'anno di rimborso per l'acquisto dei libri scolastici di figli iscritti alle scuole medie e superiori; 3.000 euro di erogazione liberale per i figli dei dipendenti che hanno conseguito il diploma di laurea rispettando le scadenze annuali del ciclo di studi. Tra le misure di welfare aziendale riconosciute figurano anche il buono pasto elettronico di 7,5 euro per tutti i lavoratori (esclusi i dirigenti) per ogni giorno di effettiva presenza, anche in regime di *smart working*, e il rimborso delle spese per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico urbano sostenute per il raggiungimento della sede di lavoro. Infine, a sostegno dei lavoratori con figli, l'accordo prevede un'integrazione dell'indennità Inps riconosciuta per la fruizione del congedo parentale fino a raggiungere il 50% della retribuzione; un giorno di congedo di paternità obbligatorio aggiuntivo retribuito al 100% e una maggiore flessibilità del lavoro sia attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro da full a part-time che mediante la flessibilità giornaliera in entrata e in uscita per i lavoratori che rientrano in servizio dopo la fruizione dei congedi. Il regime straordinario di flessibilità giornaliera viene riconosciuto anche per i lavoratori che rientrano in servizio dopo un periodo di assenza prolungato a seguito di convalescenza post malattia e infortunio.

9.3. Accordo Lottomatica (26 aprile 2023)

L'accordo presenta diverse soluzioni di particolare rilevanza in materia di welfare aziendale e strumenti di conciliazione vita-lavoro. Per quanto concerne il welfare aziendale, a partire dal 2023 viene riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato un credito welfare di 200 euro annuale, fruibile attraverso la piattaforma appositamente messa a disposizione dell'azienda, nonché un aumento della quota a carico dell'azienda in caso di adesione al fondo di previdenza integrativa Fonte, pari all'1,90% della retribuzione utile per il computo del TFR. A livello aziendale viene altresì riconosciuto il buono pasto, il cui valore a partire dal 1° maggio 2023 è pari a 8 euro ed è erogato a coloro che effettuano almeno 6 ore di lavoro. A sostegno dei lavoratori con figli, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. *f-bis*, del TUIR l'azienda riconosce ai propri dipendenti un rimborso delle spese sostenute a fronte della frequenza dell'asilo nido o della scuola materna, pari a 450 euro per figlio e per anno scolastico, stabilendo anche la procedura da esperire per accedere al rimborso. In materia di fattispecie sospensive dal lavoro, le parti sanciscono, come soluzione di miglior favore, che i permessi retribuiti riconosciuti dal CCNL applicato in azienda possono essere goduti anche in ore e in frazione di 15 minuti, mentre per i lavoratori che necessitano di effettuare visite mediche vengono messe a disposizione 50 ore per anno solare di permesso retribuito, fruibili per un massimo di tre eventi in un mese e per un massimo di 4 ore per evento, comprensive dello spostamento. Sempre a tutela dei lavoratori con figli, invece, viene riconosciuta un'integrazione retributiva fino al 100% del congedo parentale per i periodi di astensione non inferiori a 3 mesi continuativi e utilizzabili sia dal padre che dalla madre al termine del periodo di maternità obbligatoria, senza soluzione di continuità. Infine, le parti introducono misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere, aggiungendo un mese alla durata del congedo retribuito previsto dalla normativa e valutando le richieste in

merito alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o da part-time orizzontale a verticale. Inoltre, le parti s'impegnano a individuare almeno un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere e a far sì che la stessa sia a disposizione di coloro che eventualmente sono interessati.

9.4. Accordo Fondazione Enaip Lombardia (17 luglio 2023)

L'accordo rappresenta un interessante esempio di intesa dedicata alle misure di conciliazione vita-lavoro, «attraverso la promozione di politiche di welfare per la gestione della genitorialità e a sostegno del lavoro silenzioso di cura della famiglia». Le parti, nel predisporre un complesso sistema di tutele e misure, sottolineano l'importanza della parità di genere non solo a livello lavorativo ma anche familiare, quale «valore primario» e «fondamento della politica di gestione delle risorse umane». L'attenzione alla tematica di genere risalta sia nelle premesse dell'accordo (in cui figura anche il rinvio alla certificazione di parità di genere) che nella predisposizione di azioni positive per le pari opportunità nell'ambito delle procedure di selezione e assunzione del personale, di sviluppo professionale e promozione delle carriere, nonché in materia di percorsi di formazione. Un ruolo di primo piano viene affidato ad un comitato per le pari opportunità, composto in via paritetica, per favorire il monitoraggio e la promozione di ulteriori iniziative in tema. Contro discriminazioni, molestie e violenze sui luoghi di lavoro viene sancito che la Fondazione fornisce assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o di violenze sul luogo del lavoro o all'esterno, garantendo la segnalazione in forma anonima e valutando specifici percorsi di sostegno psicologico delle vittime. In aggiunta a quanto previsto dalla legge in materia di congedo per le vittime di violenza di genere, le parti stabiliscono il riconoscimento di un permesso retribuito aggiuntivo fino a un massimo di 60 giorni e, per facilitare il

reinserimento professionale dopo il periodo di assenza, viene previsto un percorso di formazione/informazione di una durata minima di 6 ore e massima di 20 ore. Tale percorso formativo viene riconosciuto per tutti coloro che accedono ad un periodo di assenza superiore a 3 mesi continuativi per congedi per genitorialità e per assistenza a familiari con disabilità grave. Un punto qualificante dell'accordo afferisce all'insieme di misure riconosciute a sostegno delle genitorialità, tra cui figurano l'elevazione del congedo obbligatorio di paternità a 12 giorni complessivi; l'integrazione economica del congedo parentale pari al 100% per i primi 30 giorni e all'80% per ulteriori 30 giorni, in quest'ultimo caso elevata al 100% se il padre fruisce complessivamente dei 60 giorni; il riconoscimento di 12 minuti di permesso giornaliero aggiuntivo se a fruire questi ultimi è il padre anziché la madre, nonché la flessibilità organizzativa e oraria concessa alle lavoratrici prima della fruizione del congedo di maternità o al rientro da quest'ultimo. Per i dipendenti con figli minorenni, le parti riconoscono 5 ore di permesso retribuito per ogni figlio ai fini dell'inserimento al nido e/o alla scuola materna; 10 ore di permessi non retribuiti ulteriori rispetto a quanto riconosciuto dalla legge e dal CCNL applicato in caso di malattia dei figli tra i 3 e gli 8 anni e ulteriori 10 giorni di permesso non retribuito per assistere i figli malati in età compresa tra gli 8 e i 14 anni. Vengono poi individuate le casistiche che danno diritto alla richiesta di 3 giorni per ogni anno di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari ai sensi dell'art. 44, punto 1, comma c, del CCNL Formazione professionale, e tra le quali rientrano: il compleanno del dipendente, la nascita/ingresso in famiglia dei nipoti (figli dei figli), l'esame di laurea e/o il matrimonio di parenti e affini entro il secondo grado; la necessità di effettuare esami clinici diagnostici e/o visite mediche oppure di accompagnare un parente ad esse e il ricovero ospedaliero di parenti e affini entro il secondo grado qualora sia richiesta la presenza e/o assistenza. Al fine di agevolare ulteriormente la conciliazione vita-lavoro, viene istituita anche la banca ore solidale a favore dei dipendenti in gravi e accertate situazioni

personali e familiari. L'accesso viene garantito a coloro che devono assistere parenti fino al secondo grado, anche se non conviventi, per un massimo di 30 giornate complessive di assenza, il cui valore economico è quello afferente alla retribuzione percepita dal lavoratore al momento della cessione: il numero delle ore complessive a cui avrà accesso il beneficiario viene determinato dividendo l'importo raccolto con la retribuzione oraria percepita dal beneficiario. A sottolineare la logica solidaristica dell'istituto, la Fondazione si impegna a concorrere nel soddisfare la richiesta di ulteriori permessi riconoscendo, per una sola volta, un'integrazione del 10% delle ore cedute e fino ad un massimo pari al numero di ore corrispondenti all'orario settimanale contrattuale del dipendente. Infine, le parti stabiliscono che, nell'esame delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, viene assegnata priorità a quelle provenienti dai dipendenti con gravi patologie o con necessità di assistenza di parenti o affini, nonché a coloro che ne fanno richiesta al rientro dai congedi.

9.5. Accordo H&M (19 luglio 2023)

Nel più recente accordo H&M sono presenti alcune novità volte a favorire una migliore conciliazione vita-lavoro per i dipendenti. La prima consiste in una sperimentazione che riguarderà i lavoratori part-time di alcuni punti vendita con una distribuzione oraria di base collocata in chiusura e nei fine settimana, ai quali l'azienda si rende disponibile a concedere, nell'arco di 6 mesi, un sabato e una domenica di riposo non consecutivi, un turno di apertura e un turno intermedio. La seconda consiste in una disposizione a tutela della genitorialità, grazie alla quale per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri sarà possibile estendere il c.d. part-time *post partum* fino ai 6 anni di vita del bambino, nei limiti del 6% della forza lavoro del punto vendita. Tale disposizione risulta ancor più favorevole di quanto previsto dal CCNL di settore, che all'art. 100

prevede un limite minimo del 3%. Inoltre, sempre per venire incontro alle esigenze dei genitori, l'azienda si impegna a non richiedere la prestazione lavorativa nella fascia oraria di chiusura più di una volta a settimana fino al compimento del primo anno del bambino, e più di due volte a settimana fino al compimento del secondo anno.

9.6. Accordo Ing Bank (succursale di Milano) (27 luglio 2023)

L'accordo Ing Bank è volto a definire una disciplina organica delle misure di conciliazione vita-lavoro, confermando misure già vigenti e introducendone di nuove. Infatti, viene confermata la possibilità di autocertificare una giornata di assenza per malattia tra 2 giorni lavorati per un massimo di 5 giornate all'anno e vengono riconosciute 25 ore annue di permessi retribuiti per visite mediche (con decorrenza 1° ottobre 2023), utilizzabili anche per visite fisioterapiche, per le visite mediche relative alla procreazione medicalmente assistita, per l'accompagnamento alle visite mediche dei genitori over 70 nonché dei figli fino a 14 anni di età. I permessi per visita medica così riconosciuti giustificano la durata della visita stessa e il tempo di viaggio fino ad un'ora per l'andata e una per il ritorno. Per i lavoratori con figli che iniziano il percorso di inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia vengono poi riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito e 3 giorni di permesso non retribuito per il primo anno di asilo e 2 giorni di permesso retribuito e un giorno di permesso non retribuito per il primo anno di scuola dell'infanzia, il cui utilizzo può essere anche frazionato ad ore. In caso di adozione, le parti stabiliscono che i dipendenti che iniziano un percorso a livello nazionale accedono a 5 giorni di permesso retribuito per l'adempimento di pratiche amministrative/burocratiche, fruibili anche in misura frazionata ad ore e multipli di ore con un minimo di utilizzo di un'ora per volta. Se invece la procedura di adozione è di tipo internazionale,

i dipendenti hanno accesso ad un mese di congedo retribuito in corrispondenza della permanenza nello Stato straniero per l'adempimento della pratica di adozione: in tal caso, la fruizione è condizionata dall'accesso dell'altro genitore al relativo congedo spettante per legge. Guardando invece ai permessi e ai congedi a sostegno della genitorialità e della famiglia riconosciuti *ex lege*, l'accordo prevede diverse condizioni di miglior favore: il congedo di paternità obbligatorio viene elevato da 10 a 15 giorni con una copertura economica del 100%; l'indennità prevista per il primo mese di congedo parentale viene integrata fino al raggiungimento del 100% della retribuzione; in caso di fruizione dei permessi per malattia dei figli, 2 giorni ogni anno sono retribuiti al 50% se il figlio ha un'età inferiore agli 8 anni mentre, con riferimento ai permessi per lutto riconosciuti dall'art. 4, comma 1, l. n. 53/2000, viene estesa la fruizione di tali permessi anche alle casistiche di decesso dei suoceri e dei figli del partner coniuge, convivente o parte dell'unione civile. Infine, in occasione del compleanno del lavoratore, viene riconosciuto il diritto ad una giornata di permesso retribuito all'anno, previa pianificazione entro un mese di calendario dal giorno di compimento degli anni.

9.7. Accordo Conserve Italia (4 ottobre 2023)

Le parti dell'accordo Conserve Italia sottolineano la rilevanza della conciliazione vita-lavoro e, a tal fine, prevedono nuovi strumenti a favore del lavoratore per raggiungere tale equilibrio. La prima novità riguarda la fruizione del congedo per malattia del figlio, ed è caratterizzata dalla corresponsione di 2 giorni retribuiti per anno, richiesti anche in modo frazionato, in moduli di almeno 4 ore. Con riguardo alle malattie del figlio di particolare gravità, vengono elevati a 3 i giorni di permesso retribuito previsti dal CCNL dell'industria alimentare. In secondo luogo, relativamente al congedo parentale, si prevede l'integrazione retributiva (fino al 100%) per uno dei genitori, pari ad una settimana fruita in modo

continuativo. Ulteriori innovazioni previste per un maggior equilibrio vita-lavoro dei dipendenti sono: la previsione di una retribuzione piena fino a 12 mesi per il 100% per patologie che comportino il superamento del periodo di comporta; la conservazione del posto fino a guarigione per lavoratori affetti da gravi malattie; e la previsione di periodi aggiuntivi di aspettativa non retribuita per i lavoratori con almeno 4 anni di anzianità. Fra le misure di maggior rilevanza viene previsto il meccanismo della banca ore, con cui i lavoratori a tempo indeterminato possono accumulare ore di lavoro straordinario, per poi convertirle in permessi retribuiti, da godere in periodi di minore attività produttiva e comunque non oltre il 30 aprile dell'anno successivo.

9.8. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)

Le parti dell'accordo Ferrero riservano particolare attenzione agli strumenti a garanzia del *work-life balance* e delle pari opportunità, mediante previsioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal CCNL. In particolare, viene estesa a 4 settimane la durata massima del congedo di paternità (fruibile anche in maniera non continuativa, in 12 mesi) in occasione della nascita o dell'adozione dei figli, mentre alle lavoratrici madri viene ora riconosciuta la possibilità di esimersi dal turno di notte fino al compimento del quarto anno di età del/la bambino/a. Inoltre, per conciliare al meglio le esigenze genitoriali e lavorative, viene estesa a tutti gli stabilimenti la modalità di lavoro agile (disciplinata nell'accordo aziendale del 3 marzo 2022), ed anche confermata per i lavoratori standard la possibilità di accedere (al termine del periodo di astensione obbligatoria e/o di congedo parentale) a forme di part-time orizzontale (con riduzione dell'orario di lavoro giornaliero a 4 o a 6 ore) fino al compimento del quarto anno di età dei figli. Quanto agli oneri di cura familiare, l'accordo incrementa a 4 mezze giornate (rispetto alle 2 riconosciute nel precedente contratto integrativo) la durata dei permessi retribuiti per l'assistenza

al coniuge (in caso di grave infermità) e ai genitori anziani (in caso di ricoveri, dimissioni e visite mediche), che si sommano alle altre 4 mezze giornate previste per l'accompagnamento dei figli in età pediatrica (0-14 anni) alle scuole per l'infanzia, a visite mediche specialistiche (accessibili anche gratuitamente tramite convenzioni aziendali) e a ricoveri ospedalieri.

10. Trattamenti retributivi e salario di produttività

Il salario di produttività rappresenta da sempre uno dei temi cardine della contrattazione aziendale in Italia. Come anticipato nella prima parte di questo capitolo (si veda *supra*, § 3.4) gli accordi stipulati nel corso del 2023 non fanno eccezione in questo senso: le buone pratiche contenute all'interno della presente sezione comprendono dunque diverse declinazioni dell'istituto della retribuzione di produttività all'interno di aziende italiane. Sono tuttavia altresì presenti esempi di regolazione di elementi retributivi (ad esempio indennità) legati alle modalità contingenti di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché disposizioni concernenti i sistemi di pensione complementare.

10.1. Accordo Cassa di Ravenna (31 marzo 2023)

In occasione della stipulazione dell'accordo aziendale, le parti hanno raggiunto un accordo su diversi aspetti relativi al tema dei trattamenti retributivi. *In primis*, è stato rivisto il sistema di classificazione e inquadramento dei dipendenti della Società, aggiornando le tabelle riguardanti l'inquadramento base previsto per le singole filiali, i relativi percorsi di carriera e la classificazione dei preposti e dei vice preposti degli uffici di direzione generale, con la precisazione che gli organici delle filiali saranno soggetti a verifica biennale – la quale comprenderà il solo personale a tempo indeterminato – e che l'incremento o il decremento dovrà essere

stabile per almeno 8 mesi. In secondo luogo, sono state aggiornate anche le indennità di reggenza e le indennità di vice reggenza. Le parti hanno infatti convenuto di modificare il precedente contratto di secondo livello, risalente al 2017, per quanto concerne l'importo delle indennità di reggenza dei preposti delle filiali capofila, delle filiali ordinarie con assegnati oltre sei addetti e fino a sei addetti e delle filiali dipendenza (tra i 370 e i 160 euro mensili lordi). Allo stesso modo, sono state aggiornate anche le indennità di vice reggenza per le filiali capofila e per le filiali ordinarie con assegnati oltre otto addetti (in entrambi i casi l'importo corrisponde a 130 euro mensili lordi). Viene infine specificato che dette indennità non saranno cumulabili con quelle spettanti ai vice preposti durante la sostituzione dei titolari di filiale e che, dunque, durante i giorni di sostituzione di questi ultimi, l'indennità di vice reggenza verrà assorbita da quella spettante per la sostituzione dei titolari.

10.2. Accordo Sanlorenzo (26 ottobre 2023)

Il più recente accordo dell'azienda operante nel settore della cantieristica navale prevede una particolare struttura del premio di risultato per il quadriennio 2023-2026. In primo luogo, le parti stabiliscono, come condizione di accesso al sistema, ovvero come livello minimo di performance al cui raggiungimento è vincolata l'attivazione del premio stesso, un Ebitda di gruppo corrispondente almeno al 70% del target. Gli indicatori si dividono invece in due tipologie: indicatori collettivi e indicatore individuale. Gli indicatori collettivi misurano l'utile netto di gruppo, la qualità e la sostenibilità: quest'ultimo indicatore, in particolare, è indice dell'attenzione delle parti sociali rispetto alla tematica ambientale, e ha un peso percentuale del 10% nel calcolo dell'ammontare del premio. Nello specifico, viene presa in considerazione la quantità di tonnellate di CO₂ evitate o compensate tramite utilizzo di energia elettrica rinnovabile autoprodotta o acquistata, utilizzo di

carburanti alternativi e acquisto di carbon credit. Per quanto riguarda l'indicatore individuale invece, le parti decidono di valorizzare la partecipazione ai corsi di formazione in materia di salute, sicurezza e ambiente proposti nel contesto della Sanlorenzo Academy.

10.3. Accordo Lte Toyota (26 aprile 2023)

All'interno dell'accordo Lte Toyota, va segnalato, in primo luogo, il riconoscimento di ulteriori cinque aumenti periodici di anzianità (ciascuno dei quali spettante al compimento di un quinquennio di anzianità di servizio maturato presso l'azienda), aggiuntivi e successivi rispetto alla maturazione dei cinque già previsti dal CCNL Metalmeccanici (art. 6, sez. IV, titolo IV). In aggiunta a quanto previsto nel precedente contratto integrativo aziendale, è istituito, per il periodo 2023-2026, il premio di produttività individuale, determinato sulla base del valore (%) dell'indice di frequenza degli eventi di malattia e il valore (%) dell'indice di presenza, che può erogare come importo massimo, per ogni singolo anno, una cifra pari a 470 euro lordi. Nella disciplina di tale premio, si inserisce la clausola che consente di convertire l'importo premiale in tempo libero; in particolare, entro il mese di aprile dell'anno di erogazione del premio di produttività, il lavoratore ha la facoltà di richiedere che lo stesso venga convertito in ore di ferie per l'equivalente economico del premio maturato individualmente.

Con riferimento al premio di risultato – valevole per il triennio 2023-2026 ed erogato al raggiungimento di obiettivi di redditività, qualità ed efficienza – sono individuati sei indicatori, ciascuno con un peso percentuale differente e prestabilito per ciascun anno. Tali indicatori sono: 1) Net Sales di TMHE, ovvero la somma delle vendite del gruppo TMHE in ogni anno di riferimento; 2) Net Sales di Lte, calcolato come somma delle vendite di Lte in ogni anno di riferimento; 3) Ebit Lte, calcolato come percentuale del rapporto tra ricavi e costi operativi; 4) OTD (*On Time Delivery*),

calcolato come il rapporto tra “montanti consegnati giorno” e “montanti richiesti”; 5) WCP (*Warranty Claim Paid*), il rapporto tra costi sostenuti per garanzie su montanti e numero dei montanti prodotti in ogni anno di riferimento; 6) H/MAST, il rapporto tra le ore di presenza degli operai e le ore/montante equivalenti ogni anno.

10.4. Accordo Coca-Cola (7 luglio 2023)

Il nuovo accordo Coca-Cola prevede che, per i lavoratori attivi, l'indennità di prestazione flessibile spettante ai sensi dell'accordo sindacale del 4 aprile 2008 sarà pari a 130 euro lordi o, nel caso di assunzione di corso d'anno, pro-rata in tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati. Inoltre, viene prevista un'indennità per l'omogeneizzazione dei trattamenti retributivi variabili in atto corrispondenti, dal 1° settembre 2023 a 1,60 euro, dal 1° gennaio 2024 a 2,10 euro e dal 1° gennaio 2025 a 2,60 euro. L'innovazione più importante all'interno dell'accordo è però quella che riguarda il premio per obiettivi, per il quale si prevedono gli importi lordi annui relativi all'erogazione pari ad euro 2.450 nel 2023, euro 2.570 nel 2024 ed euro 2.710 nel 2025. Inoltre, i dipendenti avranno la possibilità di convertire una percentuale pari al 30% della somma massima annualmente prevista come premio in servizi di welfare, con il riconoscimento di una somma ulteriore a carico dell'azienda, pari al 5% della quantità già definita, in caso di conversione nelle forme di welfare sociale.

10.5. Accordo Campari (19 luglio 2023)

Gli aspetti economici costituiscono la parte principale del rinnovo dell'accordo Campari. In primo luogo, si conferma l'aumento del 35% dell'indennità legata al lavoro notturno, e si prevede un incremento dei buoni pasto sostitutivi alla mensa con un aumento

medio di euro 1,50. Inoltre, si prevede che il premio di partecipazione ai risultati aumenterà di 185 euro nel 2024 e di ulteriori 185 euro nel 2025, raggiungendo pertanto una somma totale di 2.900 euro nel 2025. Il sistema premiante, ormai consolidato, si basa su parametri legati alla redditività del gruppo e a parametri gestionali relativi ad ogni singolo sito e/o perimetro aziendale. Segnatamente per quanto concerne il primo parametro le parti hanno confermato l'utilizzo dell'Ebit per il perimetro Italia, mentre i parametri gestionali stabiliti all'interno del sito devono contenere un indicatore di efficienza e uno di qualità e sicurezza. Si conviene, inoltre, un parametro individuale definito "assiduità al lavoro" legato agli eventi di malattia brevi. Il premio, infine, può essere convertito in servizi di welfare o destinato ad Alifond (in tale ultimo caso maggiorato di 50 euro) in una quota massima del 50%, per garantire un corretto equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi. Per incentivare la conversione l'azienda riconosce un ulteriore quota pari al 16%.

10.6. Accordo Ferrarelle (1° agosto 2023)

Per quanto concerne gli strumenti economici di sostegno ai propri dipendenti, l'azienda si impegna ad aumentare il proprio contributo fino all'1,4% per ogni lavoratore iscritto ad Alifond (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini). Un rilevante traguardo attiene al premio di partecipazione ai risultati (PPR), per il quale si prevede per il triennio 2023-2025 un incremento di euro 240 per i livelli 2 – 3A – 3 e, per il medesimo periodo, «incrementi maggiori per i livelli 4 – 5 – 6 (110% del valore precedentemente indicato) ed incrementi minori per i livelli 1 – 1S – Q (95% del valore precedentemente indicato)». Il lavoratore potrà scegliere di convertire le somme derivanti dal premio di partecipazione ai risultati in servizi di welfare contrattuale (ad esempio in servizi di assistenza ai familiari anziani, somme e servizi di educazione e istruzione) e, in

tal caso, l'azienda si impegna a riconoscergli un ulteriore contributo aggiuntivo aziendale in credito welfare pari al 20% dell'importo convertito. In caso di mancato utilizzo del credito welfare entro il 30 novembre dell'anno di erogazione, verrà effettuata una riconversione monetaria del credito.

10.7. Accordo Ferrero (6 ottobre 2023)

All'interno dell'accordo Ferrero, particolarmente ricca è la parte dell'accordo dedicata alle misure riguardanti il trattamento retributivo. Si prevede l'erogazione in favore dei dipendenti del premio legato al raggiungimento degli obiettivi (PLO) di ammontare massimo pari a 2.450 euro per il periodo 2023-2024; 2.580 euro per il periodo 2024-2025; 2.730 euro per il periodo 2025-2026. La determinazione effettiva del PLO discende per il 30% dal calcolo del valore del parametro economico ROS (l'indice di bilancio che esprime la redditività annuale dell'azienda) e per il 70% dal valore del parametro gestionale, a sua volta espressione degli indicatori specifici "qualità", "scarti" e "freschezza". La scelta di corrispondere il PLO soprattutto in funzione dell'eccellenza qualitativa dei prodotti realizzati è probabilmente finalizzata ad incrementare il livello di motivazione e di responsabilità dei dipendenti in relazione al lavoro svolto. Sulla stessa scia, le parti stabiliscono anche che l'ammontare individuale del PLO sarà parametrato con il "fattore individuale presenza", che riduce progressivamente il valore del premio all'aumentare delle ore di assenza dal lavoro.

Per incentivare i dipendenti a convertire i premi in *flexible benefits*, viene disposto il riconoscimento di un contributo aggiuntivo pari al 20% dell'importo inizialmente scelto, che dovrà però essere utilizzato per l'acquisto di beni presenti all'interno della stessa piattaforma aziendale.

Capitolo II
**LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
IN PROVINCIA DI VICENZA:
IL SETTORE METALMECCANICO**

Sommario: (A) *Premessa metodologica e principali risultanze.* – 1. Introduzione. – 2. Nota metodologica. – 3. Risultati della ricerca. – 4. Prospettive: il legame tra contrattazione aziendale e territorio. – (B) *Focus tematici.* – 5. I sistemi di relazioni industriali. – 6. Ambiente, salute e sicurezza. – 7. Politiche attive, formazione e riqualificazione professionale. – 8. Organizzazione e orario di lavoro. – 9. Welfare aziendale e misure di conciliazione. – 10. Trattamenti retributivi e salario di produttività.

**(A) PREMESSA METODOLOGICA
E PRINCIPALI RISULTANZE**

1. Introduzione

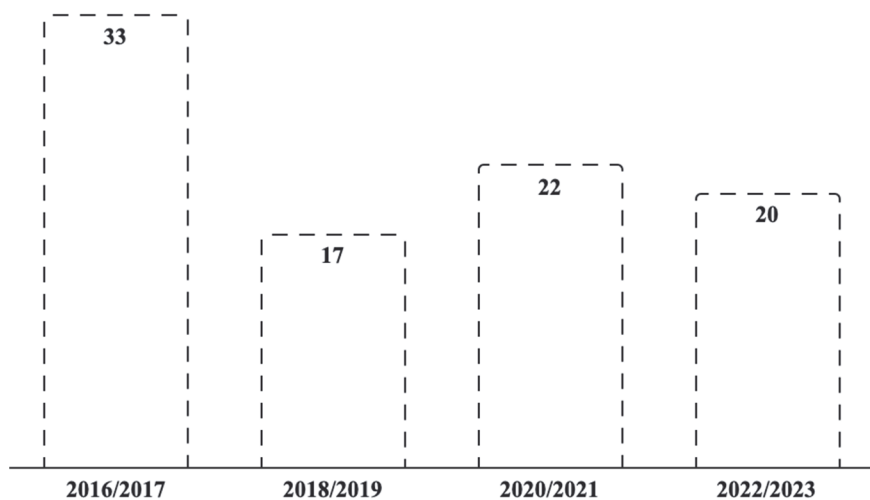
Alla data dell'8 agosto 2023 sono stati raccolti un totale di 92 contratti aziendali relativi al settore metalmeccanico, siglati in tutto il territorio della Provincia di Vicenza dal 2016 ad oggi. Sono stati inclusi nella rilevazione anche i contratti c.d. gestionali (ad esempio riferiti all'attivazione della cassa integrazione) e gli accordi relativi all'introduzione delle misure di contenimento del Covid durante il periodo pandemico. Il totale dei contratti include altresì i rinnovi e i contratti aziendali siglati in anni diversi da medesime aziende.

La scelta di analizzare gli accordi in esame dipende soprattutto dall'importanza socio-economica rivestita nel territorio vicentino dal settore dell'industria metalmeccanica. Vicenza è infatti sede di tre importanti distretti: la metallurgia, l'elettromeccanica e la meccanica. Secondo i dati della Camera di Commercio di Vicenza, i distretti del settore metalmeccanico occupano nel 2021 il 21,3%

della forza lavoro totale, una cifra di molto superiore alla media italiana nei medesimi ambiti (9,3%) e che dunque caratterizza fortemente la filiera produttiva locale.

I contratti aziendali rientrano per la totalità dei casi nel perimetro delle regole dettate dal CCNL dei dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti sottoscritto da Federmeccanica e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm. Le 92 intese raccolte sono così distribuite: 33 nel biennio 2016-2017; 17 nel biennio 2018-2019; 22 nel biennio 2020-2021; 20 nel biennio 2022-2023. Il periodo di maggior diffusione della contrattazione decentrata corrisponde dunque agli anni 2016 e 2017.

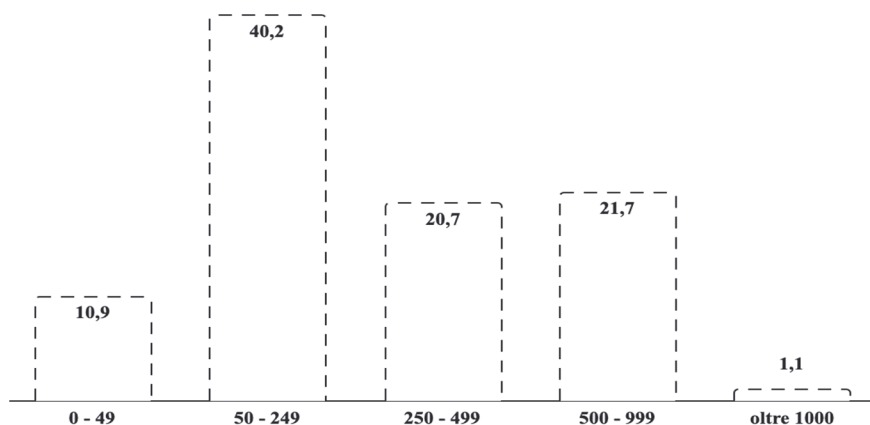
Grafico 1 – *Numero dei contratti suddivisi per biennio*



Quanto alla dimensione aziendale, più della metà degli accordi è stata siglata in aziende di piccole e medie dimensioni, occupanti fino a 249 addetti (51,1%). L'altra metà è invece distribuita nelle aziende con un numero di dipendenti superiore a 250 e fino a 999 (42,4%). Tra queste, si evidenzia come non sia presente un

numero significativo di contratti siglati nelle aziende con più di 1.000 addetti.

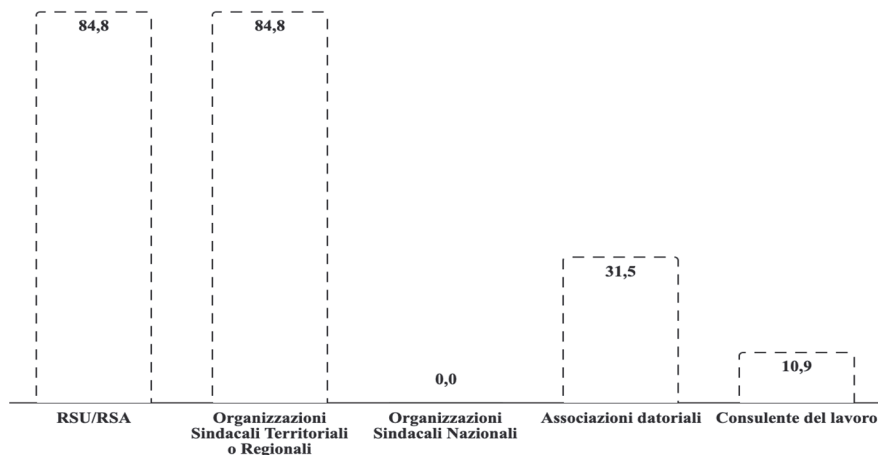
Grafico 2 – *Dimensione aziendale di riferimento dei contratti (%)*



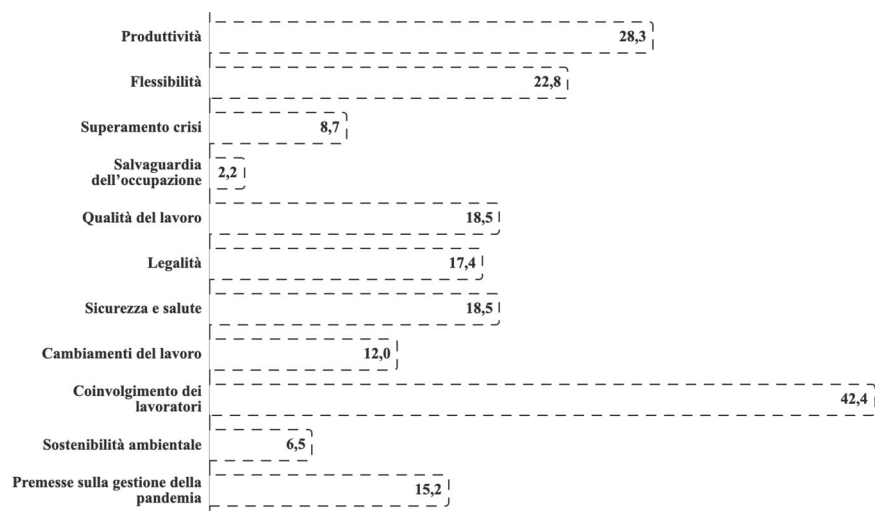
Le intese sono sottoscritte nella stragrande maggioranza dei casi a livello aziendale (83,2%). L'11,6% degli accordi è valido per l'intero stabilimento e circa il 5% è siglato a livello di gruppo. Nessuna disposizione è invece efficace per il solo reparto produttivo.

Nel settore metalmeccanico i firmatari delle intese risultano essere le rappresentanze sindacali presenti in azienda e le organizzazioni sindacali sul territorio, frequenti entrambe in quasi l'85% dei contratti. Assenti risultano invece le organizzazioni sindacali a livello nazionale.

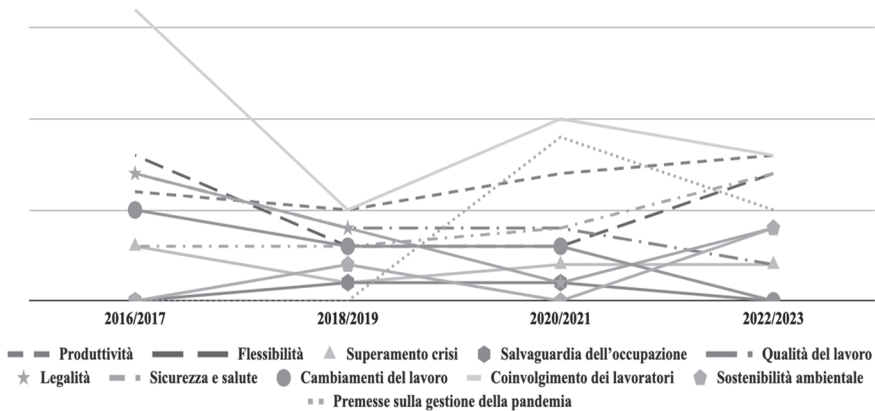
Come i lavoratori, anche i datori di lavoro sono assistiti dalle relative associazioni datoriali o dagli studi di consulenza. L'associazione datoriale è difatti presente nel 31,5% dei casi e i consulenti del lavoro sono firmatari del 10,9% degli accordi. Tuttavia, si noti come i datori di lavoro preferiscano nella maggior parte dei casi non avvalersi dell'assistenza dei propri rappresentanti.

Grafico 3 – *Parti firmatarie per frequenza contrattuale (%)*

Per quanto riguarda le finalità della contrattazione, le parti sociali sottoscrivono le intese soprattutto al fine di coinvolgere i lavoratori (42,4%) e di incrementare la produttività aziendale (28,3%). Al terzo posto, presente nel 22,8% degli accordi, l'obiettivo delle negoziazioni è quello di incentivare la flessibilità, intesa quale strumento capace di realizzare processi produttivi adeguati ai rapidi mutamenti e alle sfide del mercato globale.

Grafico 4 – *Finalità delle intese per frequenza contrattuale (%)*

Dall'analisi longitudinale dei dati raccolti a partire dalle premesse emergono alcune significative evidenze. Dopo una forte presenza di gran parte degli obiettivi lungo il biennio 2016-2017 – parzialmente coincidente anche con la più ricca composizione numerica del materiale – la contrattazione aziendale vicentina sembra differenziarsi e farsi più dinamica, talvolta scegliendo in autonomia le tematiche da valorizzare (ad esempio è il caso della sostenibilità ambientale o della flessibilità) e altre volte seguendo condizioni strutturali esterne (come la gestione della pandemia). Per prima cosa, le intese finalizzate al coinvolgimento dei lavoratori sono presenti in numero maggiore nei bienni 2016-2017 e 2020-2021. In secondo luogo, vi è una tendenziale crescita a partire dal 2016 dei contratti finalizzati ad aumentare la produttività e la sicurezza sui luoghi di lavoro e, a partire dal 2022, anche delle intese siglate per far fronte ad esigenze di sostenibilità ambientale. In diminuzione dal 2016 ad oggi, invece, le intese volte ad intercettare i cambiamenti nel mondo del lavoro e a salvaguardare l'occupazione.

Grafico 5 – *Finalità delle intese nel tempo*

2. Nota metodologica

Come anticipato nel primo paragrafo, la presente indagine è condotta su un totale di 92 accordi aziendali sottoscritti da Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm. Nonostante la notevole quantità di materiale disponibile, si tenga però conto di come l'insieme dei contratti analizzati non rappresenti un campione a livello statistico degli accordi sottoscritti a Vicenza nel periodo indicato, considerata l'impossibilità, in Italia, di conoscere il numero esatto di contratti collettivi e le note difficoltà di reperimento del materiale contrattuale.

L'indagine sui contenuti della contrattazione si basa sulla metodologia della *content analysis* e utilizza le griglie di rilevazione poste alla base della classificazione condotta nel tempo dai Rapporti ADAPT. In particolare, la selezione dei contratti aziendali è avvenuta sulla base dell'anno di sottoscrizione, del settore di riferimento e dell'ambito territoriale. La totalità dei contratti è stata analizzata con riferimento ai seguenti temi: sistemi di relazioni industriali; ambiente, salute e sicurezza; politiche attive, formazione, riqualificazione professionale; organizzazione e orario di lavoro; welfare aziendale e misure di conciliazione; trattamenti retributivi e salario di produttività.

Per ciascun paragrafo, a fianco delle analisi statiche delle frequenze contrattuali delle categorie oggetto di indagine, sono state realizzate anche alcune analisi longitudinali, con lo scopo di conoscere l'andamento temporale delle caratteristiche della contrattazione. Il periodo di osservazione è stato suddiviso in quattro bienni dal 2016 e al 2023.

3. Risultati della ricerca

Dall'analisi dei dati è possibile osservare alcune interessanti tendenze, circa il livello di sindacalizzazione delle aziende, l'origine e lo scopo dell'iniziativa contrattuale.

Per prima cosa, il quadro descritto è espressione di un buon livello di sindacalizzazione anche delle aziende di piccole dimensioni. La contrattazione aziendale è molto diffusa sia nelle aziende con meno di 49 dipendenti, sia nelle imprese di medie dimensioni con un numero di addetti fino a 249. Ciononostante, le evidenze non rispecchiano la composizione economico-produttiva della Provincia di Vicenza. Il territorio si caratterizza infatti per un gran numero di aziende artigiane con meno di dieci lavoratori.

In secondo luogo, per quanto riguarda gli attori della contrattazione, le RSU e le RSA sono protagonisti del tavolo di trattativa delle aziende metalmeccaniche con la promozione di iniziative che nascono direttamente all'interno delle aziende, dalle assemblee sindacali e dal coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in un processo di partecipazione per così dire *bottom-up*.

La partecipazione dei lavoratori è dunque la protagonista della contrattazione aziendale e il fattore umano è considerato l'elemento facilitante i negoziati. Tuttavia, il settore metalmeccanico appare altresì orientato a raggiungere alti livelli di produttività, flessibilità e qualità del lavoro, non senza una particolare attenzione all'ambiente e alla sostenibilità. Difatti, in ben 6 accordi è

esplicito l'intento di negoziare soluzioni che diminuiscano l'impatto ambientale dell'attività produttiva.

Al fine di orientare la lettura dei paragrafi che seguono e presentare i principali risultati della ricerca, è qui proposta una breve analisi circa gli ambiti di indagine: relazioni industriali; ambiente, salute e sicurezza; tutela del lavoro; organizzazione del lavoro; retribuzione; welfare e conciliazione. In effetti, a livello macro è possibile osservare alcune linee di tendenza in grado di offrire innovativi spunti di riflessione circa le dinamiche della contrattazione vicentina.

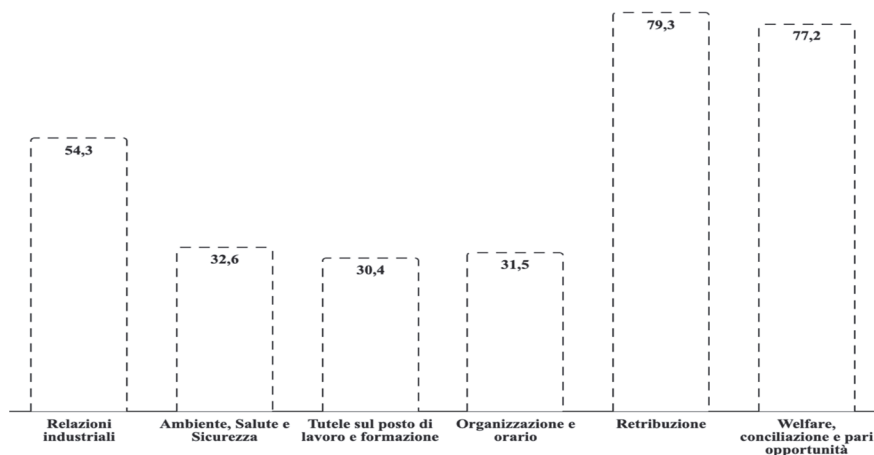
Le osservazioni sull'incidenza delle macro-politiche confermano l'idea di un sistema di relazioni industriali capace di tutelare la crescita e lo sviluppo dei settori produttivi e che non si limita a stabilire esclusivamente un "giusto compenso" o ad essere una sola "autorità salariale". Senza mettere in dubbio l'importanza di retribuzioni adeguate, gli accordi analizzati dimostrano come la contrattazione decentrata sia innanzitutto promotrice di misure di welfare fondamentali per il benessere dei lavoratori e per la competitività delle imprese.

Complessivamente, oltre al tema del welfare, del salario e della gestione delle relazioni industriali, le altre materie qualificanti – come l'ambiente o la formazione – non paiono al centro degli accordi. In generale, queste ultime tematiche hanno scarsa corporosità e si riferiscono a soluzioni urgenti o contingenti, come le procedure di sicurezza Covid o i processi formativi legati all'accesso ai bandi di finanziamento in scadenza.

Nel dettaglio, al primo posto per frequenza contrattuale vi è il tema della retribuzione. Inteso sia quale premio di risultato sia quale elemento fisso e maggiorazione, il salario è presente in quasi l'80% delle intese. Di poco inferiore è invece il numero di accordi che prevedono l'attivazione di misure di welfare e di conciliazione (77,2%). Al terzo posto vi è poi il tema delle relazioni industriali, negoziato in oltre la metà dei contratti. Infine, solo 3 accordi su

10 prevedono misure tese a favorire una maggior sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, una migliore distribuzione dell'organizzazione e orario di lavoro e più occasioni formative.

Grafico 6 – *Macro-politiche per frequenza contrattuale (%)*



4. Prospettive: il legame tra contrattazione aziendale e territorio

L'immagine che emerge dai dati raccolti riporta ad un sistema di relazioni industriali attivo e dinamico, potenzialmente capace di individuare alcuni spazi di azione anche nel territorio.

In primo luogo, il possibile legame tra la contrattazione aziendale e il territorio si rivela nella sua capillare diffusione. In particolare, ne sono testimonianza le tendenze descritte secondo cui nelle aziende medio-piccole l'attività contrattuale sia di frequente un modello privilegiato di regolazione dei rapporti. Da un lato, considerate le peculiarità del tessuto produttivo vicentino, non può essere diversamente, in quanto le grandi aziende risultano poco diffuse. Dall'altro lato, è altrettanto vero che ancora ampi sono gli

spazi di azione affinché l'agire sindacale si diffonda anche nelle numerosissime aziende che occupano fino a dieci dipendenti.

In secondo luogo, gli spazi che potenzialmente legano la contrattazione aziendale alla dimensione territoriale sono i soggetti coinvolti nelle trattative. In effetti, quanto all'origine dell'agire sindacale e delle rivendicazioni portate al tavolo di trattativa, esse sembrano nascere perlopiù mediante un processo *bottom-up*, dal basso, direttamente dai lavoratori e all'interno delle mura aziendali. I protagonisti della contrattazione sono infatti soprattutto i delegati e le rappresentanze sindacali in azienda e ciò risulta di primaria importanza per le organizzazioni sindacali almeno per due ordini di ragioni. Innanzitutto, essi si trovano nel punto più vicino tra il sindacato e i lavoratori, costituendo l'interlocutore privilegiato delle strategie sindacali. Le RSU sono poi tra gli attori maggiormente in grado di influenzare i processi produttivi e il comportamento sindacale. I sindacati a livello territoriale tendono dunque a mettere al centro chi meglio di altri è in grado di leggere e interpretare i bisogni e le necessità del lavoro e dei lavoratori. In quest'ottica, laddove i delegati rappresentano il ponte tra azienda e lavoratori e tra lavoratori e organizzazioni sindacali, i sindacati a livello locale paiono gli attori privilegiati in grado di fare sintesi tra queste differenti sinergie, cogliendo le opportunità di realizzare una connessione tra azienda e territorio, oltre dunque il perimetro del luogo di lavoro.

Le considerazioni fin qui avanzate sono peraltro conformi agli scopi espliciti per cui si contratta: le persone. Di frequente, le premesse degli accordi manifestano infatti la volontà di coinvolgere i lavoratori e solo in un secondo momento dichiarano di voler massimizzare il profitto. Interpretando i preamboli introduttivi, i lavoratori sono così posti al centro di numerose trattative, in quanto persone e cittadini. In quest'ottica emerge dunque un ulteriore spazio per riconnettere i diritti del lavoro e della partecipazione con i diritti di cittadinanza.

Infine, la contrattazione aziendale è attenta a numerose variabili oltre il tema del lavoro, come la salute e sicurezza o il welfare, sintomo di un sistema consapevole dell'importanza delle esigenze dei lavoratori. Difatti, di fronte ad una dimensione organizzativa spesso inadeguata a cogliere le istanze di evoluzione professionale, la contrattazione tende a ripensare l'agire lavorativo a favore dei bisogni della persona, introducendo misure di welfare capaci di tenere assieme la più ampia accezione di salute.

La dimensione della salute è così presente nelle disposizioni relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, ma si legge altresì nella volontà di coinvolgere i lavoratori all'attività d'impresa, nell'attenzione all'ambiente, alla sostenibilità energetica e alle menzioni circa i rischi psicosociali, il benessere e la conciliazione vita-lavoro. Nondimeno, l'attenzione alla salute è presente in tutti quegli accordi che, a partire soprattutto dall'emergenza pandemica, hanno previsto l'esclusione dei periodi di malattia Covid o delle assenze legate a specifiche patologie dal calcolo dell'indice di assenteismo che incide sul salario premiante.

Al centro di tale discussione, emerge inevitabilmente il fattore tempo. Dopo il welfare, il salario e il sistema di relazioni industriali, la contrattazione aziendale dedica ampio spazio alla regolazione dell'organizzazione e dell'orario di lavoro. Le dinamiche individuano nelle intese la fonte di regolazione dei permessi, dei congedi, della flessibilità oraria, oltre che di tutte quelle attività che a vario titolo realizzano una programmazione corretta e prevedibile del tempo di lavoro. Il legame con il territorio è evidente laddove tali disposizioni rappresentano gli indicatori che misurano il ruolo dei contratti nel rafforzare il sostegno sociale nell'ambiente di lavoro. In altre parole, se la contrattazione si concentra sulla possibilità per i lavoratori di acquisire maggiore autonomia e controllo sulla propria vita, è percepito un più elevato livello di sicurezza. A loro volta, sono proprio queste le condizioni che realizzano risultati positivi per la salute fisica e psicologica dei lavoratori. Da qui, non considerare i sindacati come partner

dell'organizzazione della sanità nel territorio appare forse un'occasione persa.

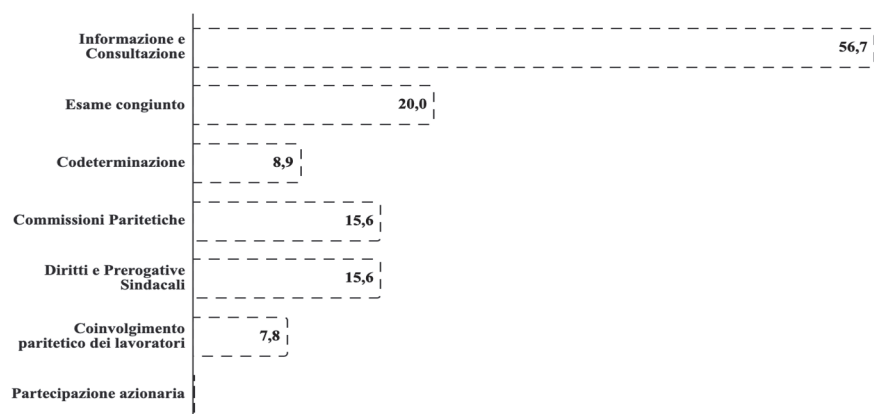
In sintesi, l'analisi della contrattazione aziendale vicentina mostra potenziali connessioni tra ciò che accade all'interno delle aziende e ciò che invece avviene nel territorio. Vi sono temi comuni che interessano tanto i diritti di lavoro, quanto i diritti di cittadinanza (il welfare, il tempo di lavoro e di non lavoro, la salute pubblica), ma anche *ponti comunicativi*, come i delegati, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, in grado di connettere strategie sindacali e aziendali. Sembrano dunque emergere potenziali spazi aperti entro cui connettere contrattazione e territorio, al fine di costruire quel sistema di welfare in cui le misure siano sviluppate in raccordo con le esigenze del contesto sociale, diventando un elemento di competitività per il territorio stesso.

(B) FOCUS TEMATICI

5. I sistemi di relazioni industriali

La parola chiave per il sistema di relazioni industriali aziendali è la consultazione tra la parte datoriale e i rappresentanti dei lavoratori. Presenti nel 56,7% delle intese, le parti sociali promuovono numerose attività di confronto, soprattutto mediato dalla presenza delle RSU, con lo scopo di acquisire – o arricchire – la consapevolezza delle reciproche esigenze.

A seguire, le relazioni industriali sono favorite da momenti di esame congiunto (20%), dall'istituzione di commissioni paritetiche (15,6%) e dalla tutela dei diritti sindacali (15,6%). La contrattazione aziendale considera in via residuale le prassi di co-determinazione e, più in generale, di coinvolgimento diretto dei lavoratori. La grande assente risulta essere la partecipazione azionaria. Infatti, in nessuno dei casi esaminati la partecipazione finanziaria dei lavoratori è un istituto contrattato dalle parti.

Grafico 7 – *Relazioni industriali per frequenza contrattuale (%)*

Il quadro che emerge dall'analisi longitudinale arricchisce l'osservatorio sul sistema di relazioni industriali vicentino. Il settore metalmeccanico si caratterizza per la presenza costante in tutti gli anni della maggior parte degli istituti. Dal 2016 ad oggi, la contrattazione ha infatti mantenuto pressoché inalterata l'attenzione nei confronti dell'informazione e della consultazione, delle commissioni paritetiche e del coinvolgimento dei lavoratori, con un isolato aumento delle pratiche di esame congiunto nel periodo 2020-2021. Nell'ultimo biennio – e dunque di seguito al rinnovo contrattuale del 5 febbraio 2021 – si segnala però la significativa crescita del numero di intese che incoraggiano momenti di co-determinazione e sostengono condizioni di miglior favore per i diritti sindacali.

6. *Ambiente, salute e sicurezza*

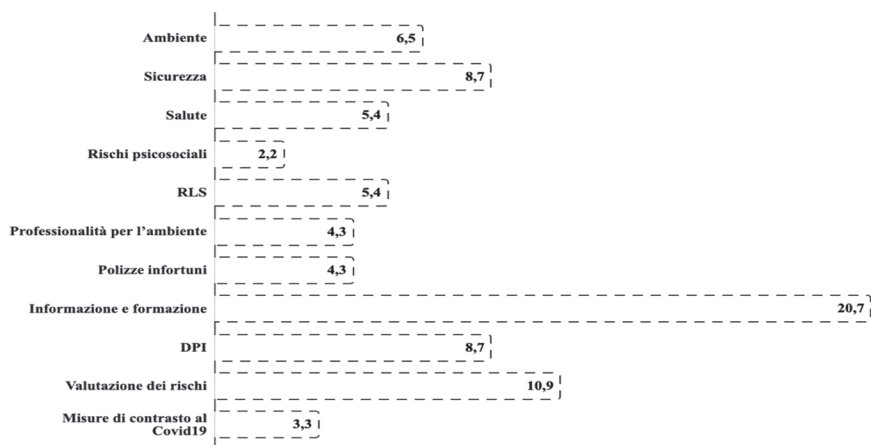
La seconda dimensione oggetto di indagine è quella relativa all'ambiente, alla salute e alla sicurezza. Il concetto di salute si

riferisce qui ad una dimensione ampia di benessere che abbraccia tanto la sfera fisica, quanto quella psichica della persona.

Nel dettaglio, il 20,7% degli accordi regola la materia soprattutto attraverso attività informativa e formativa. Sintomo di una disciplina ancora tradizionale, a queste attività è affiancata la valutazione dei rischi, presente nel 10,9% dei casi. La micro-area meno contrattata risulta quella relativa ai rischi psicosociali. Solo poco più del 2% degli accordi si riferisce esplicitamente ai pericoli per la salute mentale di determinate attività lavorative. Ciononostante, è interessante come i riferimenti ai rischi psicosociali, quali lo stress lavoro-correlato, l'iper-connessione o il *burnout*, si concentrano nell'ultimo biennio. Le parti sociali si dimostrano così sensibili alle richieste ed esigenze dei lavoratori di oggi.

Altro elemento di interesse è la negoziazione di istituti legati alla tutela dell'ambiente. In modo complementare rispetto a quanto dichiarato nelle premesse, in alcuni accordi è esplicito l'impegno a rendere la produzione sostenibile, diminuendo l'inquinamento prodotto dai processi di lavorazione delle materie prime, attivando collaborazioni con Università oppure informando le rappresentanze aziendali della composizione chimico-fisica dei materiali.

Grafico 8 – *Ambiente, salute e sicurezza per frequenza contrattuale (%)*



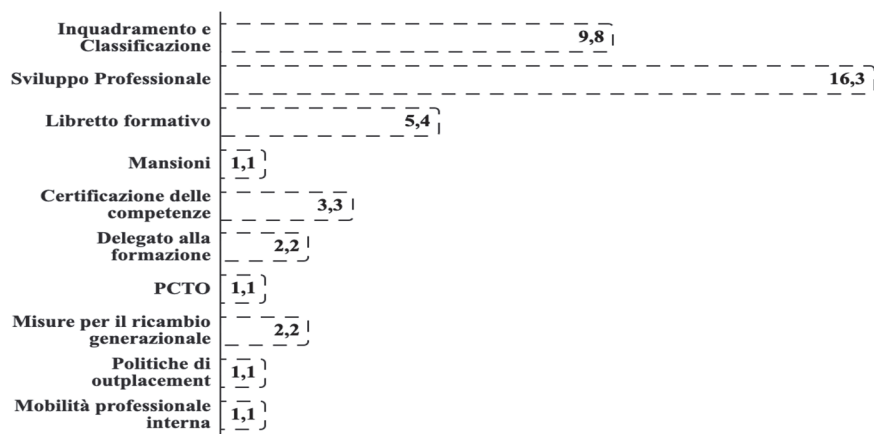
Il biennio 2016-2017 registra il periodo più vivace per la contrattazione. Ad eccezione delle misure per la gestione della pandemia, il settore metalmeccanico appare dinamico, con una crescita costante del tema della salute e sicurezza negli ultimi anni. La crescente sensibilità al tema della salute deriva dai nuovi sistemi di organizzazione del lavoro, dove la flessibilità, da un lato, e la massimizzazione dei ritmi produttivi, dall'altro lato, pongono nuove questioni e criticità in termini di rischi per la salute.

In particolar modo, il biennio 2016-2017 si caratterizza per accordi che mirano a realizzare attività informative, di valutazione dei rischi e che disciplinano la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Nel biennio seguente, e fino a tutto il 2021, la maggior parte degli istituti subisce una diminuzione, ad eccezione delle polizze per gli infortuni. Diversamente, nel biennio 2022-2023 gli accordi che disciplinano le misure a tutela della salute e sicurezza ricominciano a crescere, con un'attenzione anche ai rischi psicosociali.

7. *Politiche attive, formazione e riqualificazione professionale*

La terza dimensione indagata si riferisce alla formazione, alla riqualificazione professionale e alle politiche attive. In generale, al primo posto per frequenza contrattuale con il 16,3% degli accordi, le parti sociali promuovono programmi di sviluppo professionale, ovvero percorsi di formazione aventi l'obiettivo di promuovere l'acquisizione o il miglioramento di specifiche competenze, da quelle digitali a quelle linguistiche, fino a quelle tecniche di uso professionale. Di frequente i corsi di formazione colgono le opportunità di finanziare i programmi attraverso i fondi interprofessionali. A seguire, al secondo posto con il 9,8% degli accordi, vi è la disciplina dell'inquadramento e la classificazione delle mansioni. In quest'area le pratiche si riferiscono il più delle volte ai sistemi di valutazione dei livelli di competenza. A ciò si accompagnano gli strumenti volti alla certificazione delle competenze (come il libretto formativo) presenti nel 5,4% dei casi. Le restanti categorie di indagine sono invece sottorappresentate negli accordi.

Grafico 9 – *Tutele sul posto di lavoro e transizionali, formazione e ri-collocazione per frequenza contrattuale (%)*



L'analisi nel tempo degli istituti dimostra con forza la capacità del livello nazionale di contrattazione di dirigere le iniziative locali. Infatti, l'accordo che più di tutti ha segnato un punto di svolta fondamentale sul tema della formazione è il contratto collettivo nazionale della metalmeccanica. Per la prima volta nel 2016 e ribadito nel rinnovo del 2021, viene riconosciuto (e poi ampliato) il diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori. Non è dunque un caso che negli anni successivi il contratto nazionale si registri una crescente sensibilità anche a livello aziendale per i temi legati alla tutela dell'occupazione e alle transizioni lavorative. La distribuzione delle frequenze appare infatti ciclica nel tempo. La maggior parte delle tematiche, dall'inquadramento allo sviluppo professionale, dopo un periodo di iniziale crescita, subisce una contrazione in concomitanza al biennio 2020-2021, dimostrazione di come la crisi pandemica abbia segnato nel breve termine una repentina battuta d'arresto per le tematiche connesse alla formazione. Altrettanto rapida è stata però la ripresa, segnata dal rinnovo contrattuale del 2021 e dal riemergere di alcuni tra i temi più importanti per affrontare gli impatti sul mercato del lavoro generati dalle trasformazioni demografiche e dal progresso tecnologico. Nell'ultimo biennio tornano infatti a crescere le intese che realizzano programmi di sviluppo professionale per i propri dipendenti. Assieme, aumentano gli accordi che aspirano a modificare il sistema di classificazione e di inquadramento, in linea con quanto previsto (e promosso) dal livello nazionale di contrattazione.

Anche la certificazione delle competenze risulta ad oggi una tematica importante. Promossa quale misura per affrontare le sfide transizionali del mercato del lavoro, la valutazione delle professionalità si sostanzia nel rilascio di attestati da parte dell'azienda all'esito di percorsi formativi o di contratti di apprendistato.

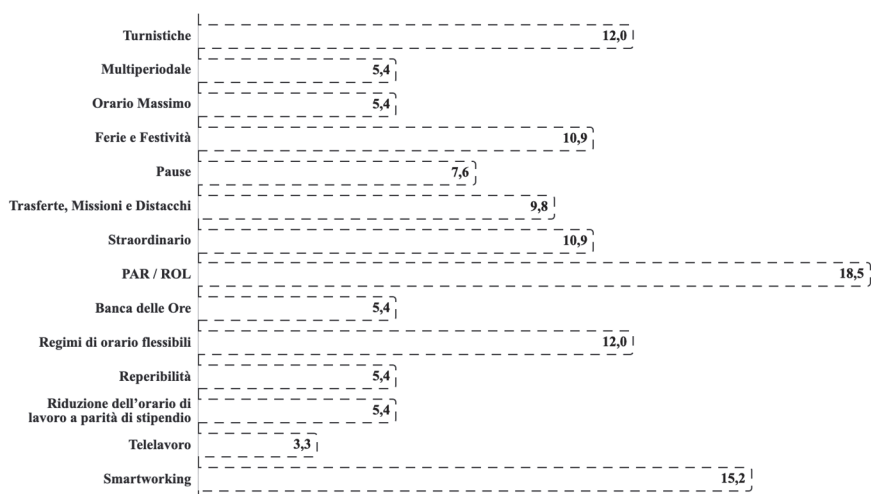
Le parti sociali sembrano così accogliere attivamente la sfida che richiede la complessità vigente nel settore, sempre più

caratterizzato da flessibilità operativa, dal fabbisogno di competenze tecniche e trasversali e dall'evolversi di nuove professionalità.

8. *Organizzazione e orario di lavoro*

La materia dell'orario di lavoro nel settore metalmeccanico è normata prevalentemente tramite i permessi, i c.d. PAR e ROL (18,5%). Al secondo posto, i contratti prevedono numerose disposizioni sul lavoro agile (15,2%) e, a parità di frequenza, introducono regimi di orario flessibile e di lavoro a turni (15,2%). Significativa è anche la presenza di disposizioni volte a ridurre l'orario di lavoro a parità di retribuzione (5,4%).

Grafico 10 – *Organizzazione e orario di lavoro per frequenza contrattuale (%)*



In generale, si osserva come nel corso degli anni sia aumentata l'attenzione verso l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro. In particolare, il biennio 2016-2017 è il momento chiave e

di propulsione per la contrattazione collettiva aziendale, mentre il biennio 2020-2021 registra una flessione rispetto a quasi tutte le materie contrattate. Nel dettaglio, dopo l'impatto della pandemia, crescono le intese che introducono misure a favore dello *smart working*, dei permessi, delle pause, della reperibilità e del lavoro a turni. Le disposizioni circa la riduzione dell'orario a parità di stipendio crescono costantemente dal 2016 al 2021. In diminuzione sono invece gli accordi che disciplinano l'orario multiperiodale.

Non sorprende dunque notare come nel settore metalmeccanico le uniche misure di regolazione del rapporto di lavoro rimaste costanti durante l'emergenza epidemiologica siano state le disposizioni relative al lavoro agile, misure che peraltro conservano la loro importanza anche dopo gli anni della crisi. A sottolineare l'attenzione verso forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi sono anche gli accordi che introducono la possibilità per i lavoratori di diminuire l'orario settimanale, mantenendo il medesimo salario.

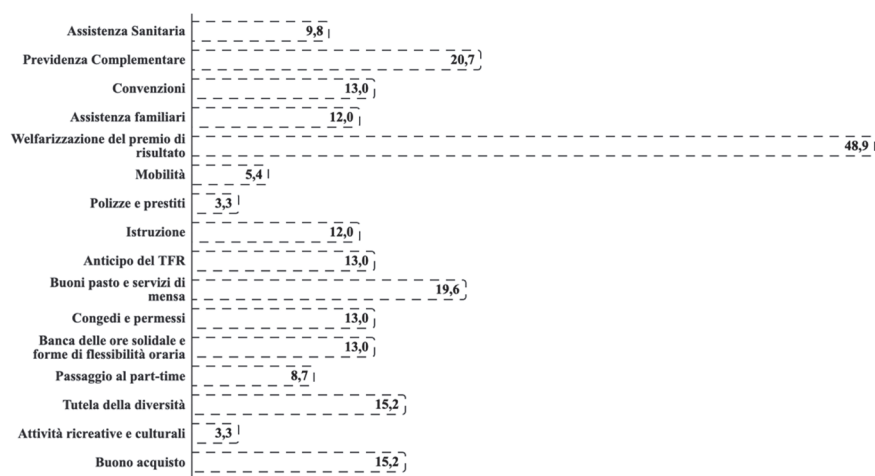
La lettura congiunta di tali tendenze non disattende dunque l'aspettativa che parti sociali e contrattazione siano negli ultimi anni alla ricerca di un punto d'equilibrio, consapevoli che il tema della regolazione del fattore tempo sia centrale per lo sviluppo del mercato del lavoro.

9. Welfare aziendale e misure di conciliazione

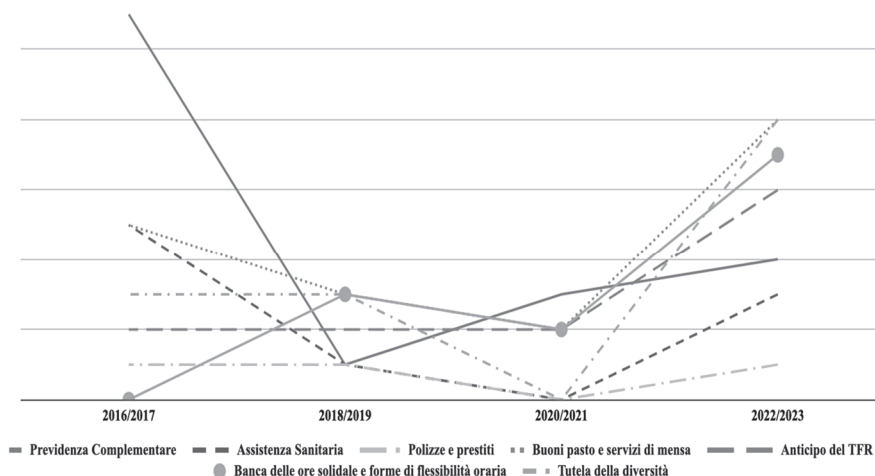
Per quanto concerne l'area welfare e conciliazione, è prevalente il numero di intese che prevede la possibilità di convertire il premio di risultato in beni e servizi di welfare (48,9%), di cui quasi la metà riconosce un bonus aggiuntivo a titolo di incentivo. Al secondo posto, le parti sociali incentivano l'iscrizione ai fondi di previdenza complementari, presenti nel 20,7% dei casi. Di poco inferiore è anche il numero di contratti che prevede servizi di mensa o buoni pasto (19,6%), mentre all'ultimo posto si trovano le

polizze e i prestiti (3,3%) e le misure a favore delle attività culturali e ricreative (3,3%).

Grafico 11 – *Welfare, conciliazione e pari opportunità (%)*



Nel tempo le parti sociali hanno arricchito il panorama delle disposizioni introdotte per il benessere e la conciliazione nei luoghi di lavoro. In particolar modo, sia nel biennio 2016-2017 che nel biennio 2022-2023 sono numerose le iniziative dirette a realizzare servizi di mensa e ad incentivare l'adesione a forme pensionistiche integrative e a fondi sanitari. L'attenzione ai fondi pensione e ai fondi sanitari diminuisce però con il passare del tempo, lasciando spazio a richieste di anticipo del TFR, alla banca ore e a misure a tutela della diversità e al contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Grafico 12 – *Welfare, conciliazione e pari opportunità nel tempo*

Nel complesso, l'interesse per le tematiche di welfare è elevato soprattutto nel biennio 2016-2017. Il dato non è solo influenzato dal maggior numero di intese disponibili in questi anni, ma è altresì conseguenza delle previsioni contenute nella legge di stabilità per il 2016. La normativa ha probabilmente avuto l'effetto di determinare un incremento degli accordi aziendali e territoriali che regolamentano il welfare, con una forte crescita soprattutto dei contratti che riconoscono ai lavoratori la possibilità di destinare al finanziamento dei servizi di welfare tutto o parte del premio variabile.

Come per i precedenti approfondimenti tematici, anche il welfare ha subito le conseguenze della pandemia di Covid-19. Mentre calano gli accordi che promuovono l'accesso a convenzioni, polizze e prestiti, rimane costante la frequenza con cui le parti sociali sostengono la conversione del premio di risultato in beni e servizi di welfare. Aziende e lavoratori sembrano dunque aver utilizzato le misure di welfare quale strumento per assicurare e proteggere il potere di acquisto dei lavoratori in un momento di crisi, coniugando i vantaggi derivanti dalla diminuzione della leva fiscale alla

capacità di dare risposta ai nuovi bisogni. La contrattazione aziendale manifesta così la capacità di essere reattiva e flessibile alle domande e ai cambiamenti provenienti dal territorio.

Ad ogni modo, affrontato l'impatto della crisi, la contrattazione riacquista vigore e dinamicità. Nell'ultimo biennio gli accordi che regolamentano misure di welfare sono in aumento e, all'aumento della frequenza con cui il welfare è contrattato, è connessa una diversificazione delle prassi negoziate. Ai temi classici, si associano misure che incoraggiano le attività ricreative e culturali, l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e il passaggio al part-time per particolari categorie di lavoratori. Su quest'ultimo punto è utile una precisazione: il passaggio al contratto a tempo parziale è una disposizione promossa non solo quale efficace strumento per l'accredimento dei figli, ma anche per favorire l'assistenza ai familiari anziani e per accompagnare il lavoratore al momento del pensionamento. Nondimeno, anche la tutela della diversità e il contrasto ad ogni forma di discriminazione tornano ad essere protagonisti dell'agenda sindacale. Dopo l'accordo interconfederale di Vicenza del 7 marzo 2016 contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro – a cui si riferiscono esplicitamente molti dei contratti siglati tra il 2016 e il 2017 – sono ora nuovamente in crescita le intese che assicurano pari opportunità sui luoghi di lavoro.

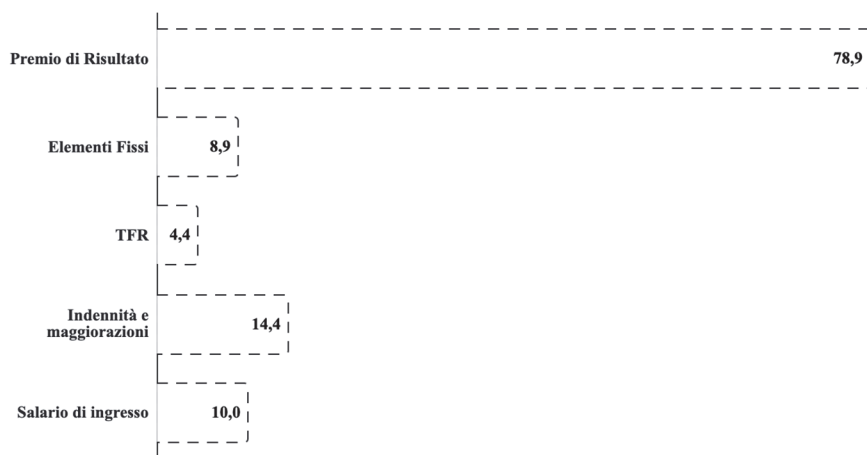
10. Trattamenti retributivi e salario di produttività

I dati raccolti dimostrano la crescente importanza del salario variabile ed incentivante. Ogni 10 accordi, ben 8 prevedono incentivi economici al raggiungimento di determinati obiettivi, quali la produttività, la redditività e la qualità dei prodotti.

Il salario fisso, nella forma di maggiorazioni o altri elementi fissi, appare invece con minor frequenza negli accordi (rispettivamente il 14,4% e l'8,9%). Ancor meno diffuse sono le disposizioni sul TFR (4,4%). Un discorso a parte può essere poi fatto per il salario

di ingresso. Per quanto non presente in misura significativa, il 10% delle intese riproporziona la quota retributiva a seconda dell'anzianità di servizio, in particolare prevedendo una percentuale più bassa di premio per i neoassunti o per gli apprendisti.

Grafico 13 – *Retribuzione per frequenza contrattuale (%)*

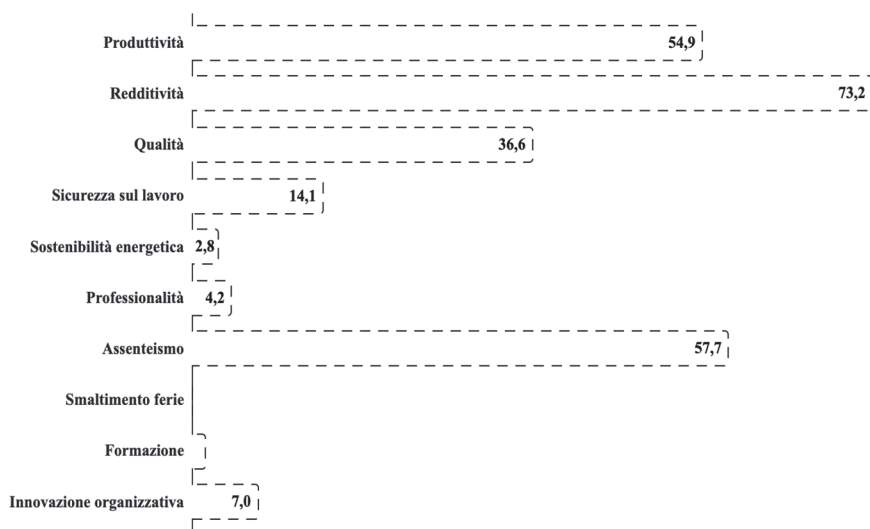


L'andamento temporale delle disposizioni relative alla retribuzione è caratterizzato in prevalenza dalla contrattazione del premio di risultato, presente soprattutto nei primi anni della rilevazione e in crescita negli ultimi. Sebbene residuali, le disposizioni in favore di elementi fissi della retribuzione, del TFR e del salario di ingresso rimangono costanti nel tempo. L'unica eccezione è rappresentata dalle indennità e le maggiorazioni, la cui contrattazione è in leggero aumento nel 2022.

Con riguardo ora al solo salario premiante è evidente la volontà delle parti di raggiungere elevati livelli di redditività (73,2%) e contrastare il fenomeno dell'assenteismo (57,7%). A ciò si accompagna l'esigenza di aumentare la produttività, presente in più della metà delle intese analizzate (54,9%). Tra gli indicatori di calcolo del premio sono poi frequenti, in ordine decrescente, il numero

di infortuni (14,1%), l'innovazione organizzativa (7%) e la professionalità dei dipendenti (4,2%). Tuttavia, non sono presenti misure tese ad incentivare lo smaltimento di ferie e permessi arretrati o la partecipazione ad iniziative formative.

Grafico 14 – *Indicatori del salario premiante per frequenza contrattuale (%)*



In questa sede è utile segnalare anche alcune buone prassi. In primo luogo, sono in aumento le intese che prevedono indicatori legati alla sicurezza sul lavoro e alla riduzione del numero di infortuni, segnale di una particolare attenzione dedicata al tema della salute, tanto da parte delle aziende quanto delle organizzazioni sindacali. In secondo luogo, si segnala la presenza di 4 intese in cui il premio di risultato viene erogato al raggiungimento di standard basati sulla professionalità (la certificazione delle competenze dei lavoratori) e 5 intese il cui calcolo del premio viene determinato da indicatori legati all'innovazione organizzativa, quali l'ottenimento di certificati di qualità e la realizzazione di processi di “digitalizzazione” della popolazione aziendale. Anche se

presenti in numero esiguo, si ritiene doveroso portare all'attenzione anche alcuni contratti che utilizzano indicatori legati alla sostenibilità energetica e alla formazione (in totale si tratta di 4 accordi su 79).

Parte III

APPROFONDIMENTI TEMATICI

Capitolo I
**SALARI MINIMI CONTRATTUALI:
UNA VERIFICA EMPIRICA**

Sommario: (A) *Premesse di metodo e prime evidenze.* – 1. Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una mappatura coerente con le dinamiche intersindacali. – 2. Definizione del perimetro dell'indagine. – 3. Risultati dell'indagine empirica sui salari minimi contrattuali. – (B) *Schede di sintesi.* – 4. CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011). – 5. CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (C018). – 6. CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici (C030). – 7. CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO) (H008). – 8. CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (H011). – 9. CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (H016). – 10. CCNL Turismo (H052). – 11. CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) (H05Y). – 12. CCNL Impianti e attività sportive profit e no profit (H077). – 13. CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (H515). – 14. CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (HV17). – 15. CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (HV40). – 16. CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (I100). – 17. CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (K511). – 18. CCNL Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (K521). – 19. CCNL Operai agricoli e florovivaisti (A011). – 20. CCNL Lavoro domestico (H501).

(A) PREMESSE DI METODO E PRIME EVIDENZE

1. *Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una mappatura coerente con le dinamiche intersindacali*

Il dibattito pubblico avviato in Italia con le recenti proposte di una legge sui minimi salariali ha segnalato, anche agli addetti ai

lavori, alcune rilevanti problematiche nella lettura e comprensione dei reali trattamenti retributivi contrattuali che, come noto, non sono quasi mai parametrati sull'ora di lavoro. Una delle principali conseguenze della difficoltà di lettura dei trattamenti retributivi, la cui struttura varia ampiamente da contratto a contratto, è che si finisce il più delle volte per confondere il trattamento salariale minimo ordinario con i (soli) minimi tabellari fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Una confusione che è certamente un *unicum* a livello internazionale anche in ragione del fatto che altri ordinamenti non conoscono voci retributive tipicamente italiane, frutto di una non facile dialettica tra attori del sistema di relazioni industriali e legislatore, anche in funzione delle dinamiche della imposizione contributiva e fiscale, che pure incidono non poco sull'ammontare della "paga ordinaria", come la tredicesima, la quattordicesima, l'elemento di garanzia, il trattamento di fine rapporto e altre variegate voci retributive.

È pertanto pienamente lecito domandarsi se sia possibile determinare una tariffa retributiva oraria nei contratti collettivi nazionali di lavoro tale da indicare un "salario minimo" contrattuale orario standard, valido cioè per tutti i lavoratori del settore collocati in un determinato livello di inquadramento. In una prospettiva di diritto delle relazioni industriali la risposta è certamente positiva, posto che ogni contratto collettivo nazionale di lavoro contiene indicazioni, più o meno precise e più o meno facili da elaborare, per arrivare a una tariffa retributiva oraria da applicare poi al livello di inquadramento contrattuale (e retributivo) di riferimento.

A livello metodologico il criterio da adottare è dunque quello di leggere oggettivamente i contenuti della contrattazione collettiva, contratto per contratto, senza pretendere di imporre l'applicazione di un unico criterio di lettura e tanto meno un criterio di lettura diverso da quello adottato, espressamente o anche solo implicitamente, dai soggetti firmatari di ogni contratto collettivo di lavoro. Sono infatti gli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro

a dare precise indicazioni normative sulle voci retributive che concorrono al salario ordinario, e cioè voci standard applicabili a tutti i lavoratori.

2. Definizione del perimetro dell'indagine

Il principio metodologico appena enunciato è stato applicato nell'ambito della seguente simulazione, che ha permesso di verificare, con riferimento ai soli profili professionali più bassi delle scale di inquadramento contrattuale, i trattamenti orari desumibili dai testi contrattuali di una selezione di contratti collettivi nazionali di lavoro, costituita da alcuni tra i più diffusi (industria metalmeccanica; industria metalmeccanica piccole imprese; meccanica artigiana; terziario, distribuzione e servizi; turismo; pubblici esercizi; logistica, grande distribuzione organizzata) e da altri caratterizzanti i settori per i quali si discute della adeguatezza delle tariffe contrattuali (vigilanza privata; pulizie e multiservizi; attività sportive e benessere della persona, oltre a agricoltura e lavoro domestico), complessivamente applicati ad una platea di 7.476.179 lavoratori, secondo i dati desumibili dalla banca dati Cnel, integrata dai dati Inps, proveniente dalle dichiarazioni Uniemens. La ricerca contiene, per ciascuno dei contratti collettivi di riferimento per questi settori, una scheda di sintesi dei contenuti retributivi utili a identificare il trattamento economico (minimo) ordinario garantito a ogni lavoratore.

Per pervenire a una mappatura e, successivamente, per conteggiare le tariffe orarie, è stato, innanzitutto, identificato per ogni contratto collettivo il *minimo contrattuale*, composto non soltanto dalla retribuzione tabellare, che rappresenta il valore economico standard minimo della professionalità corrispondente al livello di inquadramento contrattuale del lavoratore, ma anche altri elementi riconducibili alla retribuzione normale, così definita dai singoli contratti collettivi di categoria, erogati a tutti i lavoratori. Nel calcolo del minimo contrattuale, è stato conteggiato, inoltre,

l'importo corrispondente a uno scatto di anzianità, poiché si è inteso considerare un lavoratore con una anzianità di servizio minima, considerando che, mediamente, i dipendenti privati in Italia hanno una anzianità di servizio pari a 10,5 anni e che più del 50% dei dipendenti italiani lavora per lo stesso datore di lavoro da 10 anni o più. Sono, invece, state escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o voci accessorie relative a prestazioni peculiari come il lavoro notturno, il lavoro straordinario, le trasferte, ecc.

Si è valutato, poi, di considerare altre voci retributive fisse e certe, consistenti in elementi della retribuzione non appartenenti alla retribuzione normale, ma erogati a tutti i lavoratori in assenza di altri elementi retributivi aggiuntivi. Sono ricondotti in questa categoria, per esempio: gli elementi economici di garanzia spettanti ai lavoratori che non godono di altri trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi; elementi distinti della retribuzione erogati in sostituzione al versamento dei contributi a carico del datore di lavoro agli enti e/o ai fondi bilaterali. In quest'ultimo caso, se i lavoratori sono iscritti agli organismi bilaterali, non riceveranno questo elemento della retribuzione, ma potranno godere delle tutele e delle prestazioni garantite dalla bilateralità (sotto forma di servizi, rimborsi o anche contributi economici), il cui controvalore è superiore all'importo dell'elemento retributivo sostitutivo.

Sono state compute al fine del calcolo del trattamento economico minimo ordinario, ancorché siano elementi retributivi differiti percepiti dal lavoratore nell'arco di un'annualità, anche la tredicesima mensilità e, dove prevista dalla contrattazione collettiva, la quattordicesima.

Per quanto riguarda il welfare contrattuale, presente diffusamente nei contratti collettivi, è da evidenziare che esso non costituisce retribuzione (se erogato nei termini delle disposizioni agevolative di cui ai commi 2 e seguenti dell'art. 51 del TUIR), tuttavia, ai fini dell'esercizio, si è valutato di considerare l'importo del credito

welfare (importo da utilizzare in beni e servizi di welfare, anche detti *flexible benefits*) per i contratti collettivi che lo prevedono, poiché è definito contrattualmente (si veda per esempio il CCNL dell'industria metalmeccanica) e costituisce un valore che, anche se non erogato in denaro, di fatto consente al lavoratore di godere di prestazioni e di acquistare beni che altrimenti dovrebbe acquisire con i proventi della sua retribuzione. Diversamente è stata indicata la presenza di prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, altre prestazioni della bilateralità) di cui possono beneficiare i lavoratori attraverso enti e fondi bilaterali, a seguito del versamento di contributi a carico del datore di lavoro e, a volte, anche del lavoratore.

Infine, nella prospettiva di una valutazione complessiva degli elementi della retribuzione percepiti in modo certo dal lavoratore, legati alla sola prestazione lavorativa ordinaria, nell'esercizio di simulazione delle retribuzioni contrattuali è calcolata anche la quota oraria di trattamento di fine rapporto, poiché costituisce a tutti gli effetti un elemento della retribuzione, sebbene erogato soltanto alla cessazione del rapporto di lavoro (salvo le previste deroghe legali e contrattuali).

Non sono stati calcolati, invece, i permessi retribuiti, come le ore di c.d. ROL (riduzione dell'orario di lavoro) o le ex festività. I permessi retribuiti, infatti, non sono da considerare un elemento fisso e certo della retribuzione, dal momento che ne diventano parte soltanto in caso di mancato godimento e conseguente monetizzazione. Tale problema non si pone per le ore di ferie, che costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore e, pertanto, non possono essere monetizzate (ad esclusione delle ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro).

3. Risultati dell'indagine empirica sui salari minimi contrattuali

L'esercizio ha condotto al calcolo di una tariffa minima oraria, consistente nella divisione tra il minimo contrattuale e il divisore contrattuale (cioè il numero convenzionale di ore mensili retribuite), e alla tariffa oraria complessiva, che somma alla tariffa minima oraria le quote orarie relative alle diverse componenti della retribuzione sopra evidenziate.

L'esito del lavoro empirico è stato confrontato con i parametri tariffari emersi nel dibattito pubblico e suggeriti dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, là dove indica agli Stati membri, nel caso della adozione di un salario minimo legale (e solo in questo caso), il ricorso a «valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio» (art. 5, § 4). I valori di salario medio e mediano sono forniti, in Italia, dall'Istat sulla base del quadro informativo del registro Racli e sono individuati, per il 2019, rispettivamente in 14,19 euro e 11,41 euro. Pertanto, il 50% del salario medio è arrotondato a 7,10 euro e il 60% del salario mediano è 6,85 euro. La scelta di fare riferimento ai dati del 2019 è dipesa dal fatto che la stessa Istat ha ritenuto che i dati del 2020 (ancorché disponibili) presentino «peculiarità legate all'emergenza sanitaria», mentre i dati del 2021 non sono ancora disponibili.

L'esercizio compiuto giunge ai seguenti risultati di sintesi, osservabili nel dettaglio nelle tabelle redatte per ogni contratto (*infra*, sez. B). Su 17 CCNL analizzati, 5 presentano una tariffa minima oraria inferiore sia al 50% del salario medio sia al 60% del salario mediano. Si tratta (tabella 1) dei CCNL del settore delle attività sportive (codice H077), della vigilanza privata e servizi fiduciari

(codice HV17 e codice HV40), oltre a quello degli operai agricoli (codice A011) e del lavoro domestico (codice H501).

Tabella 1 – <i>Tariffa minima oraria e scostamenti da 60% salario mediano, da 50% salario medio</i>			
CCNL	Tariffa minima oraria	Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
CCNL Industria metalmeccanica (codice C011)	€ 9,42	€ +2,57	€ +2,32
CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice C018)	€ 8,58	€ +1,73	€ +1,48
CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici (codice C030)	€ 7,91	€ +1,06	€ +0,81
CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO) (codice H008)	€ 7,88	€ +1,03	€ +0,78
CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (codice H011)	€ 7,88	€ +1,03	€ +0,78
CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (codice H016)	€ 7,75	€ +0,90	€ +0,65
CCNL Turismo (codice H052)	€ 7,69	€ +0,84	€ +0,59

CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) (codice H05Y)	€ 7,70	€ +0,85	€ +0,60
CCNL Impianti e attività sportive profit e no profit (codice H077)	€ 6,62	€ -0,23	€ -0,48
CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (codice H515)	€ 7,61	€ +0,76	€ +0,51
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) – Addetto ai servizi fiduciari	€ 5,87	€ -0,98	€ -1,23
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) – Personale tecnico, operativo e amministrativo	€ 6,52	€ -0,33	€ -0,58
CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (codice HV40)	€ 5,79	€ -1,06	€ -1,31
CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (codice I100)	€ 8,33	€ +1,48	€ +1,23
CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (codice K511)	€ 7,29	€ +0,44	€ +0,19
CCNL Imprese artigiane servizi di pulizia,	€ 7,50	€ +0,65	€ +0,40

disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (codice K521)			
CCNL Operai agricoli e florovivaisti (codice A011)	€ 5,65	€ -1,20	€ -1,45
CCNL Lavoro domestico (codice H501)	€ 4,88	€ -1,97	€ -2,22

Se si confrontano i valori presi a riferimento con la tariffa oraria complessiva (tabella 2), è facile comprendere che il numero dei CCNL al di sotto dei parametri si riduce, passando a tre: vigilanza privata e servizi fiduciari (per il contratto codice HV17, solo per gli addetti ai servizi fiduciari) e lavoro domestico (codice H501).

Tabella 2 – <i>Tariffa oraria complessiva e scostamenti da 60% salario mediano, da 50% salario medio</i>			
CCNL	Tariffa oraria complessiva	Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
CCNL Industria metalmeccanica (codice C011)	€ 11,20	€ +4,44	€ +4,19
CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice C018)	€ 10,47	€ +3,62	€ +3,37
CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore	€ 9,54	€ +2,69	€ +2,44

odontotecnici (codice C030)			
CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO) (codice H008)	€ 10,02	€ +3,17	€ +2,92
CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (codice H011)	€ 10,02	€ +3,17	€ +2,92
CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (codice H016)	€ 9,71	€ +2,86	€ +2,61
CCNL Turismo (codice H052)	€ 9,63	€ +2,78	€ +2,53
CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) (codice H05Y)	€ 9,81	€ +2,96	€ +2,71
CCNL Impianti e attività sportive profit e no profit (codice H077)	€ 7,77	€ +0,92	€ +0,67
CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (codice H515)	€ 9,20	€ +2,35	€ +2,10
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) – Addetto ai servizi fiduciari	€ 7,03	€ +0,18	€ -0,07
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) –	€ 8,39	€ +1,54	€ +1,29

Personale tecnico, operativo e amministrativo			
CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (codice HV40)	€ 7,56	€ +0,71	€ +0,46
CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (codice I100)	€ 10,48	€ +3,63	€ +3,38
CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (codice K511)	€ 9,14	€ +2,29	€ +2,04
CCNL Imprese artigiane servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (codice K521)	€ 8,98	€ +2,13	€ +1,88
CCNL Operai agricoli e florovivaisti (codice A011)	€ 7,17	€ +0,32	€ +0,07
CCNL Lavoro domestico (codice H501)	€ 5,68	€ -1,17	€ -1,42

Se poi si intende confrontare le tariffe contrattuali con il riferimento dei 9 euro quale tariffa oraria ipotizzata dalla proposta di legge C. 1275, *Disposizioni per l'istituzione del salario minimo*, presentata il 4 luglio 2023, è possibile constatare che soltanto il CCNL Industria metalmeccanica ha una tariffa minima oraria per l'ultimo livello dell'inquadramento contrattuale superiore ai 9 euro. Se il confronto viene effettuato con la tariffa oraria complessiva, 11 CCNL su 17 superano la soglia, mentre rimangono esclusi il CCNL Impianti e attività sportive profit e no profit (codice H077), il CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi

fiduciari (codice HV17), il CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (codice HV40), il CCNL Imprese artigiane servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (codice K521), il CCNL Operai agricoli e florovivaisti (codice A011), il CCNL Lavoro domestico (codice H501).

(B) SCHEDE DI SINTESI

4. CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011)

Firmatari: Federmeccanica (Confindustria), Assital (Confindustria) e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm
Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 1.584.560

Tabella 3 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard				Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Altre voci retributive fisse e certe	Strumenti di welfare <i>Ulteriori prestazioni sanitarie e previdenziali erogate dai fondi di settore</i>	Rateo mensile TFR	
		Tredicesima				
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 9,42	€ 0,23	€ 0,78	€ 0,10	€ 0,76	€ 11,29	Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)						
€ +2,57						
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						
€ +2,32						

5. CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (C018)

Firmatari: Unionmeccanica Confapi e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 383.068

Tabella 4 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 173)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	- Strumenti di welfare - Ulteriori prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	Rateo mensile TFR	
- Minimo tabellare conglobato - Aumenti periodici di anzianità	- Elemento perequativo - Elemento aggiuntivo della retribuzione	Tredicesima			
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 8,58	€ 0,23	€ 0,73	€ 0,10	€ 0,69	€ 10,47
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,73					€ +3,62
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +1,48					€ +3,37

6. CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici (C030)

Firmatari: Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Odontotecnici, Confartigianato Restauro, Cna Produzione, Cna Installazione e impianti, Cna Servizi alla comunità/Autoriparatori, Cna Artistico e tradizione, Cna Benessere e sanità, Casartigiani, Claii e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 513.858

Tabella 5 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard				Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive				
● Retribuzione tabellare ● Arretrati AFAC ● Scatti di anzianità	● Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) (mancata adesione a ente bilaterale) ● Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) (mancata iscrizione a fondo sanitario)	● Tredicesima	● Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità			● Rateo mensile TFR
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,91	€ 0,32	€ 0,68	//			€ 9,54
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+ <					

7. CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO) (H008)

Firmatari: Federdistribuzione e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (in firma separata Ugl Terziario)

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 195.873

Tabella 6 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard				Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 168)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	● Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità		● Rateo mensile TFR	
● Paga base nazionale conglobata ● Indennità di continuazione ● Terzo elemento nazionale	● Elemento distinto retribuzione <i>(mancata adesione a ente bilaterale nazionale)</i> ● Elemento distinto retribuzione <i>(mancata adesione a fondo di assistenza sanitaria)</i>	● Tredicesima ● Quattordicesima	Quota oraria integrativa		Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa		Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,88	€ 0,12	€ 1,33	//		€ 0,69	€ 10,02
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+ Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85) € +3,17 Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10) € +2,92					
€ +1,03						
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						
€ +0,78						

8. CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (H011)

Firmatari: Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (in firma separata Ugl Terziario)

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 2.353.179

Tabella 7 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard				Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 168)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive				
• Paga base nazionale conglobata • Indennità di contingenza • Terzo elemento • Scatti di anzianità	• Elemento economico di garanzia • Elemento distinto retribuzione <i>(manicata adesione a ente bilaterale nazionale)</i> • Elemento distinto retribuzione <i>(manicata adesione a fondo di assistenza sanitaria)</i>	• Tredicesima • Quattordicesima	• Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	• Rateo mensile TFR		
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,88	€ 0,12	€ 1,33	//		€ 0,69	€ 10,02
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+					
€ +1,03						
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						
€ +0,78						
						Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
						€ +3,17
						Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
						€ +2,92

9. CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (H016)

Firmatari: Ancc Coop, Confcooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs
Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 72.740

Tabella 8 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare con- trattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 168)</i>	Altre voci retribu- tive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	● Prestazioni sanitarie, previ- denziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	● Rateo mensile TFR	
● Paga base nazionale ● Indennità di contingenza ● Terzo elemento ● Scatti di anzianità	//	● Tredicesima ● Quattordicesima			
Tariffa minima oraria	Quota oraria inte- grativa	Quota oraria inte- grativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,75	//	€ 1,29	//	€ 0,67	€ 9,71
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+				Scostamento da 60% salario me- diano (€ 6,85)
€ +0,90					€ +2,86
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario me- dio (€ 7,10)
€ +0,65					€ +2,61

10. CCNL Turismo (H052)

Firmatari: Federalberghi, Faita, Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs
 Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 562.729

Tabella 9 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard				Welfare contrattuale	TFR
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 172)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Totale		
• Paga base nazionale • Scatti di anzianità	//	• Tredicesima • Quattordicesima			
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,69	//	€ 1,28	//	€ 0,66	€ 9,63
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+				Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,84					€ +2,78
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,59					€ +2,53

11. CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) (H05Y)

Firmatari: Fipe, Angem, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e servizi, Confcoopertive, Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (in firma separata Ugl Terziario)

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 592.364

Tabella 10 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 172)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	● Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	● Rateo mensile TFR	
● Paga base nazionale ● Indennità di continuità ● Scatti di anzianità	● Elementi distinti della retribuzione <i>(mancata adesione a fondo assistenza sanitaria e mancata adesione a ente bilaterale nazionale)</i>	● Tredicesima ● Quattordicesima			Tariffa minima oraria
€ 7,70	Quota oraria integrativa € 0,14	Quota oraria integrativa € 1,29	//	€ 0,68	€ 9,81
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+				Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,85					€ +2,96
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,60					€ +2,71

12. CCNL Impianti e attività sportive profit e no profit (H077)

Firmatari: Confederazione italiana dello Sport, Confcommercio e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-com

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 27.029

Tabella 11 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard			Welfare contratt-	TFR	Totale	
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	● Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	● Rateo mensile TFR		
	● Elemento distinto della retribuzione <i>(mancata adesione a fondo assistenza sanitaria)</i> ● Elemento distinto della retribuzione <i>(mancata adesione a Ente bilaterale unico nazionale)</i>	● Tredicesima				
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva	
€ 6,62	€ 0,10	€ 0,53	//	€ 0,51	€ 7,77	
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+					
€ -0,23						
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						
€ -0,48					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)	
					€ +0,67	

13. CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (H515)

Firmatari: Cna Unione Benessere e sanità, Confartigianato Benessere acconciatori, Confartigianato Benessere estetica, Casartigiani, Claii Federnas Unamem e Filcams Cgil, Fisascat-Cisl, Uilutucs

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 129.883

Tabella 12 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale	
Minimo contrattuale (misura della professionalità)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive				
• Retribuzione tabella • Scatti di anzianità	• Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) (mancata adesione a ente bilaterale) • Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) (mancata iscrizione a fondo sanitario)	• Tredicesima	• Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	• Rateo mensile TFR		
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva	
€ 7,61	€ 0,32	€ 0,66	//	€ 0,61	€ 9,20	
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+			Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)		
€ +0,76				€ +2,35		
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)				Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)		
€ +0,51				€ +2,10		

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sul penultimo livello previsto dall'inquadramento, poiché la permanenza al 4° livello non può superare i 24 mesi, tranne per i soli addetti alla pulizia dei locali e degli arredi.

14. CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (HV17)

Firmatari: Anivp, Assvigilanza, Univ, Assiv, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e servizi (Confcooperative), Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl
 Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 55.327

Tabella 13 – Servizi fiduciari – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Prestazioni sanitarie e previdenziali erogate dai fondi di settore	Rateo mensile TFR	
- Salario unico nazionale (<i>paga base tabellare congelata</i>) - Indennità di vacanza contrattuale - Scatti di anzianità	- Elemento distinto della retribuzione mensile (<i>mancata adesione a fondo di assistenza sanitaria integrativa</i>) - Elemento mancata adesione ente bilaterale	Tredicesima			
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 5,87	€ 0,19	€ 0,50	//	€ 0,47	€ 7,03
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+				
€ -0,98					
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					
€ -1,23	Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)				
	€ +0,18				
	Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)				
	€ -0,07				

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sul livello D previsto dall'inquadramento. Sono esclusi i livelli F ed E in quanto questi corrispondono a "livelli di ingresso", cioè livelli di inquadramento in cui i lavoratori svolgono le mansioni previste per il livello D per i primi 12 mesi dall'assunzione (livello F) e dal 13° al 24° mese dal giorno dell'assunzione (livello E).

Tabella 14 – <i>Personale tecnico, operativo e amministrativo per le attività di cui al d.m. 296/2010 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento</i>						
Retribuzione standard			Welfare contrat-	TFR	Totale	
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	• <i>Prestazioni sanitarie e previdenziali erogate dai fondi di settore</i>	• Rateo mensile TFR		
• Salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata, che comprende: Indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione e la quota integrativa territoriale) • Indennità di vacanza contrattuale • Scatti di anzianità	• Elemento distinto della retribuzione mensile (<i>mutata adesione a fondo di assistenza sanitaria integrativa</i>) • Elemento mancata adesione ente bilaterale	• Tredicesima • Quattordicesima				
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva	
€ 6,52	€ 0,19	€ 1,12	//	€ 0,56	€ 8,39	
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -0,33						€ +1,54
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -0,58						€ +1,29

15. CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (HV40)

Firmatari: Aiss, Federterziario, Confimea, Cfc Rete d'impresa e Ugl Sicurezza civile
Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 10.702

Tabella 15 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisione orario: 200)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Prestazioni sanitarie, di formazione professionale e altre coperture offerte dalla bilateralità	Rateo mensile TFR	
- Ripartizione mensile - Scatti di anzianità - Elemento di garanzia retributiva	Elemento distinto della retribuzione (EDR) (mantenuta adesione ENBIST)	Tredicesima			
Tariffa minima oraria			Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 5,79	0,77	€ 0,48	//	€ 0,52	€ 7,56
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+				
€ -1,06					
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					
€ -1,31					
					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
					€ 0,71
					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
					€ 0,46

16. CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (I100)

Firmatari: Aite, Aiti (Confetra), Assoespressi (Confetra), Assologistica, Fedespedi (Confcommercio), Fedit, Fisi (Confetra), Trasportounito Fiap, Confetra, Anita (Confindustria), Fai (Confcommercio), Assotir, Federtraslochi (Confcommercio), Federlogistica (Confcommercio), Fiap, Unitai, Confrasperto (Confcommercio), Cna Fita, Confartigianato Trasporti, Sna Casartigiani, Clai, Concooperative Lavoro e servizi, Legacoop Produzione e servizi, Agci Servizi e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 531.762

Tabella 16 – <i>Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento</i>						
Retribuzione standard				Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	● Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità			● Rateo mensile TFR
● Minimo tabellare ● Elemento distinto della retribuzione contrattuale (EIDR) ● Aumenti periodici di anzianità	● Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR)	● Tredicesima ● Quattordicesima				
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 8,33	€ 0,05	€ 1,39	//	€ 0,71	€ 10,48	
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,48						€ +3,63
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +1,23						€ +3,38

17. CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (K511)

Firmatari: Anip Confindustria, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci Servizi di lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti
 Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 368.373

Tabella 17 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale	
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 173)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Prestazioni straordinarie e altre coperture offerte dalla bilateralità	Rateo mensile TFR		
- Retribuzione tabellare - Indennità di contingenza - Elemento distinto della retribuzione mensile - Anzianità forfettaria di settore (per operai)	//	- Tredicesima - Quattordicesima				
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva	
€ 7,29	//	€ 1,22	//	€ 0,63	€ 9,14	
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,44						€ +2,29
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,19						€ +2,04

18. CCNL Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (K521)

Firmatari: Cna Costruzioni, Cna Imprese di pulizia, Confartigianato Imprese di pulizia, Casartigiani, Claii e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 94.732

Tabella 18 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento						
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale	Tariffa oraria complessiva
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	Rateo mensile TFR		
- Retribuzione tabellare - Scatti di anzianità - Indennità speciale - Elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione (EDAR)	- Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) <i>(manata adesione a bilateralità)</i> - Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) <i>(manata adesione a fondo di assistenza sanitaria integrativa)</i>	Tredicesima				
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	€ 8,98	Scostamento da 60% salario medio (€ 6,85)
€ 7,50	€ 0,32	€ 0,61	//	€ 0,56	€ 8,98	Scostamento da 60% salario medio (€ 6,85)
€ +0,65					€ +2,13	Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,40					€ +1,88	

19. CCNL Operai agricoli e florovivaisti (A011)

Firmatari: Confagricoltura (con Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia, Federazione nazionale degli affittuari conduttori in economia, Federazione italiana impresa agricola familiare (Fiiap), Associazione italiana costruttori del verde (Assoverde), Associazione piscicoltori italiani (Api)), Coldiretti, Cia, e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila
 Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: //

Tabella 19 – <i>Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento</i>						
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale	
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 169)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	● Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	● Rateo mensile TFR		
● Salario contrattuale ● Scatti di anzianità	● Quota aggiuntiva di retribuzione in caso di mancato versamento all'ente bilaterale	● Tredicesima ● Quattordicesima			Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva	
€ 5,65	€ 0,08	€ 0,95	//	€ 0,49	€ 7,17	
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -1,20						€ +0,32
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)						Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -1,45						€ +0,07

20. CCNL Lavoro domestico (H501)

Firmatari: Fidaldo, Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs

Numero di lavoratori a cui il CCNL è applicato: //

Tabella 20 – Trattamento economico (minimo) ordinario – Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 169)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive	Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità	Rateo mensile TFR	
- Retribuzione minima contrattuale - Scatti di anzianità	//	Tredicesima			
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 5,51	//	€ 0,46	//	€ 0,44	€ 6,41
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	+				
€ -1,34					
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					
€ -1,59					
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
					€ -0,44
					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
					€ -0,69

Capitolo II

LAVORI DI ATTESA E QUESTIONE SALARIALE

Sommario: (A) I servizi fiduciari: genesi e limiti di un contratto. – 1. Introduzione. – 2. Un contratto di emersione. – 3. Il rinnovo contrattuale e i nodi ancora aperti. – (B) Il minimo tabellare dei portieri e dei custodi: evidenze dal benchmark contrattuale. – 4. Introduzione. – 5. Metodologia dell'indagine. – 6. Cosa emerge dal *benchmark* contrattuale. – 7. Alcuni spunti dal benchmark contrattuale per superare l'impasse giudiziaria. – (C) Minimi tabellari per portieri, uscieri e custodi.

(A) I SERVIZI FIDUCIARI: GENESI E LIMITI DI UN CONTRATTO

1. Introduzione

Il 22 gennaio 2013, in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti attività di vigilanza privata (cfr. sez. C, tabella 1) (d'ora in poi, per esigenze di brevità, anche solo CCNL Assiv), le parti firmatarie decidono di estendere il campo di applicazione di detto contratto, ricomprendendo in esso anche le attività di “sorveglianza passiva”, per il cui espletamento – come da tempo chiarito dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa – non sono richiesti i requisiti previsti dal d.m. dell'interno 1° dicembre 2010, n. 269. Si tratta dei c.d. servizi fiduciari, cioè attività di portierato e non di vigilanza in senso stretto (funzionale, questa, a difendere e salvaguardare i beni immobili e mobili dai terzi). Il servizio di portierato e di guardiania, infatti, consiste principalmente nel vigilare in modo meramente passivo un bene immobile; a questa attività se ne aggiungono altre, perlopiù rese in favore dei fruitori o dei proprietari dell'immobile (ad esempio, verificare chi entra e chi esce, raccogliere la posta, ecc.). L'esigenza di includere questa

tipologia di servizio nel campo di applicazione del contratto collettivo viene spiegata dalle parti sociali alla pagina 17 dell'accordo di rinnovo, laddove si legge che «Al fine di far emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza» si ravvisa «la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro» (clausola 5). Nasce così la sezione contrattuale dei servizi fiduciari, avente il dichiarato scopo di “imbriigliare” una “nuova” fetta del mercato dei servizi, onde evitare che le imprese di questo settore, messe sotto pressione dalle dinamiche commerciali, finissero “prigioniere” della logica della contrattazione pirata (ovvero, di quei CCNL stipulati da organizzazioni la cui natura sindacale è dubbia o comunque scarsamente o per nulla rappresentative, con contenuti economici e normativi fortemente al ribasso) o, peggio ancora, di meccanismi elusivi della normativa lavoristica (cioè ricorrendo all'utilizzo improprio di schemi o tipologie contrattuali).

Precisamente, l'esigenza di negoziare una disciplina collettiva *ad hoc* viene dettata da una modifica normativa apposta all'art. 62 del r.d. 18 giugno 1931, n. 773 (c.d. Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, noto anche come TULPS) che fino al 2000 condizionava l'attività di custodia e portierato all'esecuzione di alcuni adempimenti, tra i quali rientrava anche l'obbligo di «iscrizione in un apposito registro presso l'Autorità locale di pubblica sicurezza». Con la l. 24 novembre 2000, n. 340, viene disposta l'abrogazione dell'art. 62, con la conseguente “liberalizzazione” delle attività di portierato e di custodia degli immobili. A seguito di questa modifica normativa, gli imprenditori esercenti attività di vigilanza privata cominciano a costituire anche altre società, spesso *a latere* dell'impresa principale, allo scopo di offrire i servizi di portierato e applicando al personale svolgenti tali mansioni un trattamento economico o comunque schemi contrattuali utili a sostenere la

praticabilità di una tariffa commerciale altamente competitiva da richiedere al committente. In tale quadro, frequentemente i datori di lavoro fanno ricorso all'applicazione di contratti collettivi più vantaggiosi da un punto di vista del trattamento economico, finanche veri e propri contratti "pirata", oppure ricorrono a forme di collaborazioni diverse dal lavoro dipendente come il socio d'opera o, ancora, inquadrando erroneamente i lavoratori, sfruttando i livelli più bassi dei CCNL affini al settore.

2. Un contratto di emersione

Rispetto al quadro economico e fattuale di riferimento sopra analizzato, la nuova disciplina collettiva negoziata dai sindacati dotati di rappresentatività si spiega allora nell'ottica di non introdursi nella predetta realtà in modo netto e senza una logica di gradualità, soprattutto con riguardo ai livelli salariali da riconoscere ai lavoratori, pena la non "appetibilità" del CCNL da parte delle imprese di settore, di frequente inclini a ricorrere ai ben noti e descritti meccanismi elusivi della normativa lavoristica. Le organizzazioni sindacali scelgono, infatti, di negoziare un sistema salariale per il personale svolgente attività di portierato e custodia che individui come base di partenza, *ratione temporis*, il livello dei prezzi praticato nelle trattative commerciali per l'affidamento del servizio per poi aumentare, in occasione di ogni rinnovo contrattuale, il livello delle retribuzioni, in modo tale da incidere anche sull'aumento delle tariffe commerciali che le imprese esercenti avrebbero imposto ai committenti.

In tale quadro, quindi, il CCNL Assiv giustifica la sua genesi e la sua esistenza se inquadrato alla stregua di un *contratto di emersione*, cioè di un contratto collettivo il cui obiettivo è quello di contrastare il lavoro sommerso o "grigio" in un determinato settore economico, conducendo gradualmente le imprese che vi operano a praticare condizioni salariali conformi all'ordinamento e accettabili da un punto di vista economico e sociale. I contratti di

emersione hanno quindi la principale funzione di disciplinare un aumento graduale della retribuzione nel rispetto di un preciso arco temporale, fino a giungere a quella soglia ritenuta adeguata rispetto ai canoni stabiliti dall'art. 36 Cost.

3. Il rinnovo contrattuale e i nodi ancora aperti

Giunto a scadenza il 31 dicembre 2015, il CCNL Assiv non viene rinegoziato per quasi un decennio. Solo il 30 maggio 2023, dopo diversi tentativi naufragati tra il 2020 e il 2022, le organizzazioni sindacali riescono a negoziare il rinnovo di detto CCNL, prevedendo un aumento graduale dei livelli salariali per la sezione dedicata ai servizi fiduciari per il triennio 2023-2026 e riformando la disciplina salariale dei c.d. livelli di ingresso. Il precedente accordo, infatti, prevedeva che il personale svolgente mansioni di portiere o custode, da inquadrare al livello D, potesse essere sotto-inquadrato ai livelli F ed E nei mesi di prima assunzione (definiti, appunto, “livelli di ingresso” perché destinati ad essere utilizzati solo in via transitoria). L'accordo di rinnovo del 2023 elimina il livello F, lasciando in vita solo il livello E, la cui funzione di “salarario di ingresso” è confermata mentre la permanenza in esso è consentita solo per 18 mesi, oltre i quali il lavoratore sarà inquadrato al livello D.

Livello	Paga conglobata al 1° febbraio 2015	Paga conglobata al 1° giugno 2023 Aumento 1	Paga conglobata al 1° giugno 2024 Aumento 2	Paga conglobata al 1° giugno 2025 Aumento 3	Paga conglobata al 1° dicembre 2025 Aumento 4	Paga conglobata al 1° aprile 2026 Aumento 5
A	1.461,43	1.559,99	1.599,28	1.638,57	1.670,00	1.701,43
B	1.328,57	1.420,00	1.455,71	1.491,42	1.519,99	1.548,56
C	1.116,00	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	930,00	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	876,86	944,00	967,57	991,14	1.010,00	1.028,86

Il mancato rinnovo del CCNL nei termini stabiliti dagli accordi interconfederali (da negoziare ogni 3 anni) ha dovuto fronteggiare due problemi. Da un lato, si è notevolmente compromessa la capacità dei livelli salariali di resistere all'erosione del potere di acquisto dei lavoratori del settore, accentuatasi con la severa spirale inflattiva innescata dalla recente crisi energetica. Questa dinamica intercetta soprattutto i lavoratori ai quali si applica la disciplina economica dei servizi fiduciari, in quanto già di per sé particolarmente contenuta rispetto ai livelli salari medi praticati nel mercato del lavoro. Non si può dire, del resto, che gli aumenti contrattuali conseguenti al rinnovo del 2023 siano stati particolarmente significativi e incisivi.

Dall'altro, non poche pronunce della magistratura ritengono che il salario previsto dall'art. 23 del CCNL Assiv per il personale svolgente mansioni di portiere o custode violi i canoni dell'art. 36 Cost., in quanto non proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro e non sufficiente per garantire al lavoratore e al suo nucleo familiare una esistenza libera e dignitosa (tra le tante: Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128; Trib. Milano 22 marzo 2022, n. 673; App. Milano 29 giugno 2022, n. 579; App. Milano 29 giugno 2022, n. 580; App. Milano 19 settembre 2022, n. 626; Trib. Milano 21 dicembre 2022, n. 3109; Trib. Catania 21 luglio 2023; Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28230; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28321). Tuttavia, nel sentenziare sulla inadeguatezza di detti livelli salariali e nel rideterminare in sede di giudizio il "giusto salario" da corrispondere al lavoratore svolgente mansioni di portiere o custode, i giudici fanno sovente riferimento al trattamento economico previsto da contratti collettivi di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni. Così, secondo quanto emerge dalla lettura delle sentenze, un portiere ha ottenuto il riconoscimento del diritto ad una retribuzione tabellare superiore del 30% circa rispetto a quella prevista dal CCNL Assiv, poiché il giudice, a fronte di analoghe mansioni, ha ritenuto più adeguato il salario stabilito dal CCNL Multiservizi (Fise); un altro portiere, invece, si è visto incrementare la retribuzione tabellare

del 27,16% perché il giudice ha individuato come salario adeguato quello stabilito dal CCNL Confedilizia mentre tocca un delta in aumento del 36,24% il salario accordato da un giudice ad un portiere che ha assunto come parametro il salario stabilito dal CCNL Confcommercio per dette figure professionali.

**(B) IL MINIMO TABELLARE DEI PORTIERI
E DEI CUSTODI: EVIDENZE
DAL *BENCHMARK* CONTRATTUALE**

4. *Introduzione*

Le differenze salariali emerse nell'ambito dei numerosi contenziosi in materia sollecitano l'attenzione ad indagare sui contenuti di detti CCNL (cfr. *infra*, § 6) al fine di coglierne punti di contatto e differenze e, pertanto, comprendere quali possano essere le soluzioni che altri sistemi contrattuali adottano per garantire ai portieri e ai custodi una retribuzione tabellare conforme ai parametri imposti dall'art. 36 Cost., tale da spingere i giudici a ritenerli parametri affidabili per la rideterminazione del salario. Si tratta, in altri termini, di compiere un esercizio di *benchmark* finalizzato a ricercare nei contratti collettivi – considerati dalla magistratura rispettosi della disposizione costituzionale – delle soluzioni che possano risultare funzionali a risolvere le criticità afferenti ai livelli salariali del CCNL Assiv (cfr. *infra*, § 7). Come è noto, infatti, il *benchmark* contrattuale ha lo scopo di far evolvere e migliorare la qualità delle relazioni industriali, perché favorisce la conoscenza e la condivisione di buone pratiche e consente di ricercare soluzioni a problemi identici o anche simili, senza il peso di pregiudiziali ideologiche.

5. Metodologia dell'indagine

Ai fini della comparazione, saranno considerati anzitutto solo 6 CCNL, scelti perché richiamati di frequente dalla magistratura come parametro rispetto al quale vagliare la sufficienza del salario corrisposto ai lavoratori in ragione dell'applicazione del CCNL Assiv. Inoltre, la comparazione sarà incentrata sulle seguenti voci: a) il minimo tabellare mensile (cioè la retribuzione fissata nelle tabelle del contratto collettivo e abbinata ai rispettivi livelli di inquadramento professionale) attribuito al livello di inquadramento previsto per i lavoratori svolgenti mansioni di portieri e custodi; b) il minimo tabellare orario (quest'ultimo ricavato applicando il divisore contrattuale indicato nel CCNL) attribuito al livello di inquadramento previsto per i lavoratori svolgenti mansioni di portieri e custodi; c) la definizione di orario normale di lavoro per i lavoratori svolgenti mansioni di portieri e custodi, utile ai fini della determinazione della paga minima oraria.

6. Cosa emerge dal benchmark contrattuale

La prima evidenza che emerge dal *benchmark* contrattuale riguarda l'inquadramento professionale di detti lavoratori. In tutti e 6 i CCNL, portieri e custodi sono inquadrati ai livelli più bassi della scala di inquadramento del personale. Questo perché si tratta di una prestazione di semplice attesa. È, in altri termini, una mansione che non richiede particolari competenze tecniche o specifiche.

Un altro dato che il *benchmark* contrattuale contribuisce a mettere in evidenza riguarda la definizione dell'orario normale di lavoro, differenziato nei contratti collettivi considerati. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, sebbene i contratti collettivi possano stabilire una durata inferiore (come precisa l'art. 3, comma 2) o determinare la durata media dell'orario normale di lavoro in relazione ad

un periodo plurisettimanale (fino a 12 mesi, come precisa l'art. 4 del medesimo decreto). Ciò significa che in una certa settimana il lavoratore può essere chiamato a lavorare per più di 40 ore; ciononostante, il lavoro eccedente la quarantesima ora non sarà da considerarsi alla stregua del lavoro straordinario se, nel periodo plurisettimanale preso come riferimento, la media delle ore lavorate sarà comunque pari a 40. Tuttavia, l'art. 16, comma 1, lett. d, d.lgs. n. 66/2003, precisa che dette regole (cioè quelle stabilite dagli artt. 3 e 4) non trovano applicazione in alcuni casi, tra i quali rientrano «le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste». Per questa particolare categoria di lavoratori (nella quale rientrano portieri e custodi), dunque, è la contrattazione collettiva a definire l'orario normale di lavoro, in ragione delle particolarità inerenti all'organizzazione del lavoro.

In 4 CCNL (cfr. *infra*, sez. C, tabelle 2, 4, 5 e 6) l'orario normale di lavoro per portieri e custodi è pari a 45 ore settimanali. In un solo caso, invece, questo risulta essere pari a 48 ore settimanali (cfr. *infra*, sez. C, tabella 3). Il fatto che il 90% dei CCNL considerati definisca un orario normale di lavoro che si assesta ampiamente sopra il limite legale delle 40 ore settimanali (art. 3, comma 1, d.lgs. n. 66/2003) potrebbe essere spiegato se si presta attenzione alla funzione di dette figure professionali: i lavoratori svolgenti tali attività devono soddisfare una specifica esigenza organizzativa dell'impresa, ovvero quella di coprire un certo numero di ore di servizio in una giornata, rispetto alla quale le ordinarie 8 ore (quando la settimana lavorativa è di 5 giorni) o le 6,6 ore (quando la settimana lavorativa è di 6 giorni) non risultano spesso sufficienti. Sotto questo profilo, il CCNL Assiv presenta un aspetto distintivo, ovvero quello di definire l'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali. Questa differenza non è del tutto irrilevante per un imprenditore che scelga di applicare il predetto CCNL o il CCNL Multiservizi (Fise), perché, a ben vedere,

mentre nel primo caso la maggiorazione per il lavoro straordinario scatterebbe alla 41esima ora di lavoro (cfr. *infra*, sez. C, tabella 1), nel secondo caso la maggiorazione scatterebbe solo a partire dalla 46esima ora di lavoro (cfr. *infra*, sez. C, tabella 4). Allo stesso modo, è una differenza che incide anche sulla posizione del lavoratore, il quale, se inquadrato con il CCNL Assiv, a fronte di 40 ore di lavoro settimanali percepirà una retribuzione tabellare pari ad euro 1.000 (posto che il portiere è inquadrato al livello D di detto CCNL) e tutte le ore aggiuntive saranno considerate ore di lavoro straordinario e indennizzate come tali. Diversamente, se questo venisse inquadrato nell'ambito del CCNL Multiservizi (Fise), per percepire la retribuzione tabellare prevista per un lavoratore inquadrato al livello II, pari ad euro 1.273,50, dovrà prestare l'attività di lavoro non più per 40 ore settimanali ma per 45 ore settimanali (senza che le 5 ore ulteriori possano essere considerate ore di lavoro straordinario).

È di tutta evidenza, dunque, che per quanto possano sussistere dei differenziali tra le retribuzioni tabellari stabilite dai CCNL considerati per le medesime mansioni, vi sono delle differenze anche sotto il profilo delle ore lavorate poiché ad essere diverso è anche l'orario normale di lavoro. In sintesi, dunque, un custode o un portiere inquadrato nell'ambito del CCNL Multiservizi (Fise) (cfr. *infra*, sez. C, tabella 4) avrà certamente diritto ad un differenziale sulla retribuzione tabellare pari ad euro 273,50, ma a fronte di 5 ore di lavoro settimanali in più rispetto ad un portiere o custode inquadrato al livello D del CCNL Assiv.

7. Alcuni spunti dal benchmark contrattuale per superare l'impasse giudiziaria

Il *benchmark* contrattuale condotto sui 6 CCNL individuati (cfr. *infra*, sez. C) relativamente alla definizione della retribuzione tabellare mensile e alla definizione dell'orario normale di lavoro (funzionale a ricavare la retribuzione minima oraria) offre

indicatori utili per le parti sociali, laddove queste vogliano provare a sottrarre il CCNL Assiv dalla morsa del contenzioso giudiziario che, a più riprese, ha sancito l'inadeguatezza della retribuzione tabellare per i lavoratori svolgenti attività di servizi fiduciari.

In questo senso, un punto centrale riguarda la necessità di rivedere la definizione dell'orario normale di lavoro prevista dal CCNL Assiv per il personale impiegato nelle imprese svolgenti attività di servizi fiduciari. Gli altri CCNL, infatti, definiscono un orario normale di lavoro che è mediamente più esteso di quello fissato dal CCNL Assiv. L'adeguamento dell'orario normale di lavoro agli standard praticati da altri CCNL (che tendenzialmente si assestano sulle 45 ore settimanali) potrebbe risultare strategico per due principali motivi. Da un lato, posto che le imprese esercenti attività di servizi fiduciari devono garantire un servizio la cui durata è mediamente superiore alle 40 ore settimanali, una diversa definizione di orario normale di lavoro consentirebbe alle imprese che applicano il CCNL Assiv di evitare di ricorrere sistematicamente al lavoro straordinario per coprire tutte le ore di servizio richieste dalle imprese committenti. Dall'altro, l'adeguamento dell'orario normale di lavoro agli standard praticati in altri CCNL consentirebbe alle parti sociali di poter negoziare importi della retribuzione tabellare sensibilmente più alti rispetto a quelli attuali in quanto le ore che attualmente sono retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario verrebbero retribuite con la paga oraria ordinaria.

**(C) MINIMI TABELLARI PER PORTIERI,
USCIERI E CUSTODI**

Tabella 1 – <i>CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari</i>	
Codice Cnel: HV17	
Parti firmatarie: Anivp, Assvigilanza, Univ, Assiv, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e servizi (Confcooperative), Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	
Inquadramento: livello D (portieri, uscieri, custodi)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.000	Tariffa oraria: € 5,78
Divisore orario: 173	
Orario normale di lavoro	40 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario fe- riale diurno	Scatta dalla 41esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 7,23 (25% fino alla 48esima ora); € 7,51 (30% dalla 49esima ora)

Tabella 2 – <i>CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio)</i>	
Codice Cnel: H011	
Parti firmatarie: Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (in firma separata Ugl Terziario)	
Inquadramento: livello VI (portieri, uscieri, custodi)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.405,87	Tariffa oraria: € 7,30
Divisore orario: 195	

Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 8,40 (25% fino alla 48esima ora); € 8,76 (30% dalla 49esima ora)

Tabella 3 – <i>CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti</i>	
Codice Cnel: C011	
Parti firmatarie: Federmeccanica (Confindustria), Assital (Confindustria), e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm	
Inquadramento: livello D1 (inservienti, custodi, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.530,86 Divisore orario: 173	Tariffa oraria: € 8,84
Orario normale di lavoro	48 ore in una settimana (10 ore di lavoro giornaliera) 44 ore in una settimana (9 ore di lavoro giornaliera) 40 ore in una settimana (8 ore di lavoro giornaliera)
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 49esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 11,05 (25% fino alla 50esima ora); € 11,49 (30% dalla 51esima ora)

Tabella 4 – <i>CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi</i>	
Codice Cnel: K511	
Parti firmatarie: Anip Confindustria, Legacoop Produzione e servizi, Concooperative Lavoro e servizi, Agci Servizi di lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti	
Inquadramento: livello II (portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.273,50 Divisore orario: 173	Tariffa oraria: € 7,36
Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 8,83 (20% a partire dalla 46esima ora)

Tabella 5 – <i>CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati</i>	
Codice Cnel: H401	
Parti firmatarie: Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs	
Inquadramento: livello A1 (portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.099,64 Divisore orario: 195	Tariffa oraria: € 5,63

Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 6,48 (15% fino alla nona ora di lavoro giornaliera); € 6,76 (20% dalla decima ora di lavoro giornaliera)

Tabella 6 – <i>CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo (sezione imprese di viaggio e turismo)</i>	
Codice Cnel: H058	
Parti firmatarie: Fiepet, Assohotel, Assoviaggi, Fiba, Assocamping, Assoturismo e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs	
Inquadramento: livello VI (custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, telefonisti, uscieri ed inservienti, addetti ai transfert, autisti)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.330,32 Divisore orario: 192	Tariffa oraria: € 6,92
Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 8,99 (30% a partire dalla 46esima ora)

Capitolo III
**LA PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA
A CINQUE ANNI DAL PATTO DELLA FABBRICA:
FOCUS SU METALMECCANICA
E CHIMICA-FARMACEUTICA**

Sommario: (A) *Premessa metodologica e principali risultanze.* – 1. Introduzione. – 2. Nota metodologica. – 3. Risultati della ricerca. – (B) *Analisi e focus di settore.* – 4. La contrattazione aziendale in materia di partecipazione dei lavoratori nel settore dell'industria metalmeccanica. – 5. La contrattazione aziendale in materia di partecipazione dei lavoratori nel settore dell'industria chimico-farmaceutica.

**(A) PREMESSA METODOLOGICA
E PRINCIPALI RISULTANZE**

1. Introduzione

Il tema della partecipazione dei lavoratori riaffiora ciclicamente nel dibattito politico-sindacale italiano. Da ultimo, nel 2023, la Cisl ha presentato una proposta di iniziativa popolare *Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori* e, più in generale, la materia è stata più volte rilanciata dagli attori della rappresentanza nell'ultimo decennio. Già il documento programmatico *Un moderno sistema di relazioni industriali*, sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil il 14 gennaio 2016, inseriva la materia tra i principali contenuti verso cui orientare l'azione sindacale. Nella stessa direzione, e con maggior concretezza, l'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018, meglio conosciuto come Patto della fabbrica, prevede tra i «contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva» proprio la partecipazione dei lavoratori, accanto alle materie del welfare contrattuale, della formazione, della sicurezza sul lavoro e del mercato del

lavoro. Ciò al fine di agevolare «quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa», sollecitando altresì i sistemi di contrattazione collettiva di settore a individuare e valorizzare «i percorsi più adatti» per la partecipazione organizzativa quale leva per concorrere fattivamente «alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro».

Obiettivo di questa ricerca, a cinque anni dalla sottoscrizione del Patto della fabbrica, è quello di verificare se e cosa della auspicata partecipazione dei lavoratori – in specie quella funzionale alla organizzazione d'impresa, espressamente richiamata dall'accordo interconfederale – esista già nella realtà del nostro sistema di relazioni industriali.

2. Nota metodologica

La presente ricerca intende pertanto svilupparsi secondo un preciso metodo di analisi del materiale contrattuale in materia di partecipazione che prende le mosse dai seguenti presupposti: a) l'individuazione di uno specifico sistema nazionale di contrattazione collettiva; b) la scelta di uno o più settori merceologici attraverso lo studio dei contratti collettivi nazionali di categoria di riferimento; c) la selezione di un campione di contratti aziendali per ogni settore di riferimento così da consentire una coerenza giuridico-istituzionale nella comparazione tra i diversi casi analizzati. In questo ordine di idee, allora, si precisa che la ricerca sulla partecipazione dei lavoratori verrà condotta nell'ambito del già richiamato Patto della fabbrica dello scorso 9 marzo, che rappresenta, indubbiamente, il documento di maggiore interesse nel panorama del nostro sistema di relazioni industriali degli ultimi anni per rilevanza politico-sindacale e per numero di lavoratori potenzialmente coinvolti. Il sistema contrattuale di riferimento, conseguentemente, è quello di Confindustria, che, secondo i dati dell'archivio Cnel-Inps, si sviluppa attraverso 61 contratti collettivi

nazionali di settore, per una copertura di 245.997 aziende e un totale 5.658.488 lavoratori. Dei numerosi contratti collettivi sottoscritti da associazioni datoriali afferenti a questo sistema contrattuale, si è scelto di approfondire in particolare quelli dei settori della metalmeccanica e del chimico-farmaceutico con particolare riferimento al quinquennio 2018-2022. Tali settori sono stati scelti perché, oltre ad essere notoriamente tra i più avanzati in termini di relazioni industriali, occupano anche il maggior numero di lavoratori nell'industria italiana. Secondo i dati dell'archivio Cnel-Inps, i lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva della grande industria metalmeccanica sono 1.584.560, mentre quelli impiegati nell'industria chimico-farmaceutica sono 215.950: numeri superiori a quelli di tutti gli altri settori dell'industria manifatturiera. In coerenza alla scelta di indagare gli esiti del Patto della fabbrica i settori in questione verranno studiati con esclusivo riferimento al CCNL dei dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti sottoscritto da Federmeccanica e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm e al CCNL dei dipendenti dell'industria chimica e chimico-farmaceutica sottoscritto da Federchimica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec.

Per ciascun sistema contrattuale, sono analizzati tutti i rinnovi contratti a livello nazionale sottoscritti dal 2018 in avanti e un significativo numero di 333 accordi aziendali che affrontano il tema della partecipazione organizzativa (268 nel settore della metalmeccanica, 95 della chimica), estrapolati dalla banca dati *Fare Contrattazione* della Scuola di alta formazione di ADAPT, che raccoglie, per i due settori in questione, rispettivamente 500 e 143 contratti collettivi aziendali. Il campione di indagine così composito – per quanto non possa considerarsi rappresentativo a livello strettamente statistico, soprattutto per via della mancanza di un dato ufficiale sul numero di contratti collettivi aziendali sottoscritti in Italia nei due settori oggetto della nostra ricerca – consente in ogni caso di segnalare alcune significative linee di tendenza soprattutto con riferimento alle aree del Nord-Italia. E con ciò di superare la conoscenza episodica di alcune clausole di isolati

accordi aziendali, assicurando l'acquisizione di dati e tendenze attendibili sulla partecipazione dei lavoratori e sull'implementazione degli impegni assunti con l'accordo interconfederale del 2018.

3. Risultati della ricerca

All'esito dell'analisi del materiale contrattuale è possibile realizzare un bilancio sullo stato della partecipazione organizzativa nella grande industria italiana a cinque anni dall'introduzione del Patto della fabbrica. Un bilancio che, in termini sintetici, è chiaro, dato che, per un verso, segnala una consistente prassi contrattuale con ad oggetto regole e meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori e che, per l'altro verso, registra un grado di incisività e di effettività piuttosto debole, almeno in termini strettamente giuridici e in assenza di puntuali indagini empiriche, sull'effettivo grado di implementazione di dette misure contrattuali. Non v'è dubbio che, rispetto a qualche decennio fa, esista un ben più ricco patrimonio di esperienze e prassi che lasciano intendere un (graduale) mutamento di atteggiamento da parte degli attori della rappresentanza, soprattutto a livello decentrato. Al contempo, però, la grande maggioranza dei casi di partecipazione dei lavoratori alla organizzazione dell'impresa si realizza in forme "deboli", con cui le parti si danno reciprocamente atto della necessità di "monitorare" e "valutare" l'andamento di alcuni elementi dell'organizzazione aziendale, senza che con ciò venga trasferito alcun potere deliberativo ai momenti e luoghi di confronto, che, usando le formulazioni letterali disposte dalle stesse parti sociali, conservano una «natura analitico-progettuale, e non negoziale» (in questi termini, per esempio, l'accordo Beretta 28 marzo 2018). Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori non si perfeziona in una co-decisionalità ma è solo propedeutico a una fase successiva di negoziazioni «nell'ambito delle normali procedure di relazioni industriali» (Almaviva 27 maggio 2022) se non, addirittura, alle sole determinazioni datoriali con proposte condivise ma

da sottoporre al vaglio della direzione aziendale. Tuttalpiù, nei sistemi più avanzati, esistono dei «divieti di atti unilaterali» in capo alla parte datoriale, che si impegna a non usare il suo potere direttivo almeno «nelle more dell'esame e confronto in sede di un organismo congiunto» (Electrolux 23 aprile 2021). Pressoché inesistenti, inoltre, sono i meccanismi di raccordo tra le forme di partecipazione organizzative e quelle di partecipazione strategica, che, riferendosi alle scelte produttive e ai processi di innovazione, ben potrebbero integrarsi garantendo una qual certa effettività e incisività anche ai meri obblighi di consultazione sugli aspetti organizzativi. Anche i pochi casi di partecipazione di tipo co-decisionale sono codificati in modo indeterminato senza che, ad esempio, siano disposte chiaramente le procedure con cui si dovrebbe formare la volontà comune in seno ai diversi organismi e commissioni paritetiche. È oscuro, ad esempio, se ciascun componente membro della Commissione sia legittimato attivamente a livello individuale o se sussista un vincolo di appartenenza tra le posizioni espresse e la "parte" che si rappresenta, a seconda che il partecipante sia un membro della direzione aziendale o un lavoratore ordinario. Né sono chiare le modalità operative con cui si addiuvine alle deliberazioni (per voto maggioritario, unanimità, ecc.).

Dall'analisi del dato contrattuale emerge chiaramente che la partecipazione organizzativa, almeno nella prospettiva del diritto delle relazioni industriali, è un insieme di procedure, tempi e strumenti definiti sovente in modo generico, attraverso cui le rappresentanze sindacali (e non direttamente i lavoratori, salvo eccezioni molto rare) manifestano i propri convincimenti su diverse materie – tra cui prevalentemente i premi di risultato, la formazione e qualificazione dei lavoratori, l'orario di lavoro e i sistemi di classificazione e inquadramento – senza con ciò limitare in qualche modo l'esercizio del potere datoriale di direzione dei lavoratori. In termini di diritto sindacale e diritto del lavoro, cioè, non si configurano certo diritti di veto o meccanismi di condizionalità. Al più, si può ritenere che dalle norme contrattuali esaminate derivi

soltanto un onere in capo al datore di lavoro di svolgere un confronto e un esame congiunto con la controparte sindacale sui temi concordati, nei tempi e nelle modalità definiti dagli accordi istitutivi delle forme di partecipazione. Rispetto a ciò, non v'è dubbio che un eventuale inadempimento datoriale – che andrebbe misurato non solo sull'*an* della consultazione ma anche sul *quomodo* come da consolidati orientamenti giurisprudenziale in materia di condotta antisindacale – potrebbe integrare la fattispecie dell'art. 28 Stat. lav., anche se, allo stato, non sono noti contenziosi giudiziali né, a ben vedere, episodi di conflittualità sindacale che abbiano ad oggetto la partecipazione organizzativa. In questo scenario, a ben vedere, il Patto della fabbrica non pare aver inciso più di tanto nelle prassi contrattuali di riferimento. E ciò lo si può sostenere non solo e non tanto perché il tasso di incidenza degli accordi in materia di partecipazione sul totale di accordi aziendali è rimasto piuttosto stabile dal 2018 in avanti, arretrando anzi durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica da Covid-19, se si eccettua l'esperienza dei protocolli aziendali anti-contagio. Ma perché gli stessi contratti collettivi nazionali non hanno prodotto soluzioni particolarmente incisive e innovative di promozione della partecipazione organizzativa al livello aziendale, che, invero, ha sviluppato tendenze e linee di intervento in modo piuttosto autonomo, salvo alcune eccezioni (come l'interesse in materia di formazione professionale nel settore metalmeccanico, almeno in parte spiegato dalle innovazioni contenute negli ultimi rinnovi nazionali).

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

4. *La contrattazione aziendale in materia di partecipazione dei lavoratori nel settore dell'industria metalmeccanica*

Il sistema contrattuale della metalmeccanica è tra i primi ad aver regolato la partecipazione dei lavoratori, seppur con una

attenzione prevalente (se non esclusiva) a forme di coinvolgimento debole su temi strategici. A livello di contrattazione nazionale, sono stati previsti obblighi di informazione già a partire dalle tornate contrattuali degli anni Settanta e, a seguito del d.lgs. n. 27/2007, sono stati tempestivamente introdotti anche obblighi di consultazione in capo ai datori di lavoro con più di cinquanta dipendenti. Più recentemente, inoltre, è stata costruita una rete di commissioni e osservatori paritetici con compiti di monitoraggio, indirizzo e analisi di fenomeni e temi particolarmente sensibili a livello socio-politico (artt. 4, 7, 8, sez. I, CCNL metalmeccanica) o comunque di carattere prettamente strategico (artt. 1, 5, sez. I, CCNL metalmeccanica). In confronto, le previsioni contrattuali in materia di partecipazione organizzativa sono relativamente marginali.

Solo con il rinnovo contrattuale del 5 febbraio 2021, presumibilmente proprio sulla scorta dell'accordo interconfederale del 2018, è stata introdotta una norma "sperimentale" che promuove la sottoscrizione, a livello aziendale e su base volontaria, di «Protocolli sulla partecipazione» (art. 10, sez. I, CCNL metalmeccanica) che mirino a diffondere processi di condivisione e di continua interazione tra i diversi livelli aziendali, anche per il tramite di gruppi di lavoro e di collaborazioni per il «miglioramento continuo» dei processi operativi e dell'organizzazione del lavoro, anche in correlazione al (recentemente riformato) sistema di classificazione e inquadramento del personale, che annovera la «partecipazione al miglioramento» tra i criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie contrattuali (art. 1, sez. IV, titolo II, CCNL metalmeccanica). La norma in questione ha un chiaro carattere promozionale, con un contenuto prevalentemente politico-programmatico, che non configura alcun obbligo a contrarre né tipizza in modo determinato facoltà, procedure, prerogative ed oneri che devono eventualmente essere presenti in tali protocolli, ma che si limita a formalizzare un impegno generico delle parti a implementare tali soluzioni a livello decentrato, senza che ciò comporti il sorgere di obbligazioni esigibili o sanzionabili in caso di

inadempimento. Non a caso, all'esito della analisi della contrattazione aziendale del settore metalmeccanico, a due anni dalla loro promozione, non si registrano casistiche né tantomeno buone pratiche di protocolli.

Ciò non significa che nel settore della metalmeccanica non vi siano accordi di secondo livello relativi a forme di partecipazione organizzativa. Ma che piuttosto queste siano configurate senza un espresso rinvio al sistema contrattuale e senza che, per ciò, si possa misurare la capacità del livello centrale di indirizzare i contenuti della contrattazione aziendale. In questo senso, pare infatti indicativo, per un verso, che soltanto un accordo tra quelli esaminati menzioni espressamente il Patto della fabbrica prima di regolare alcune pratiche partecipative (Lombardini 17 gennaio 2020) e, per l'altro verso, e più in generale, che soltanto un accordo aziendale su dieci richiami il contratto collettivo nazionale in una logica di coordinamento o integrazione.

Detto ciò, sul totale degli accordi aziendali in materia di partecipazione, il 67% prevede forme di partecipazione organizzativa, un numero superiore rispetto a quelli che istituiscono pratiche partecipative di tipo strategico, presenti nel 54% dei casi.

I casi di partecipazione organizzativa “forte”, in cui le parti sociali condividono un potere di co-determinazione, sono limitati a una quota pari al 7% del totale. Si tratta di fattispecie eterogenee, che differiscono per il grado di dettaglio di regolazione del processo co-decisionale. Si va dalle ipotesi minimali, in cui le parti si impegnano genericamente a incontrarsi periodicamente per *convenire* su interventi operativi su determinati problemi e per *definire* azioni conseguenti (Alstom Ferroviaria 6 marzo 2018), alle fattispecie più dettagliate, nelle quali, al fine di governare i processi organizzativi aziendali, sono costituite apposite commissioni paritetiche competenti a «definire gli interventi necessari ai fini del miglioramento dei livelli di qualità, efficienza e produttività» (Acciaierie Venete 25 giugno 2019).

Le commissioni, in questa prospettiva, sono uno strumento privilegiato per realizzare le (rare) pratiche di partecipazione organizzativa di tipo decisionale. Nella loro composizione paritetica e monocratica differiscono, almeno formalmente, dai meri incontri tra rappresentanze sindacali e direzioni aziendali, nelle quali permane dal punto di vista formale simbolico la differenziazione di due “parti” e di due volontà distinte (Siat 18 aprile 2019).

Sul totale di accordi analizzati in materia di partecipazione organizzativa – decisionale e non – il 36% prevede la costituzione di commissioni, comitati e altri organismi paritetici. Esistono diverse tipologie di commissioni che differiscono le une dalle altre in base al grado di definizione delle relative competenze tematiche, alle procedure di funzionamento e alla loro composizione.

Sul primo versante, è possibile distinguere tra le commissioni tematiche, istituite, anche più di una per azienda (Brembo 16 luglio 2018), per trattare uno o più temi individuati specificatamente dalle parti sottoscriventi (processi operativi: Lamborghini 16 luglio 2019; formazione: Infocert 23 gennaio 2019; inquadramento e classificazione del personale: Stiga 28 marzo 2022; *smart working*: Leonardo 12 settembre 2018; premio di risultato: Acciaierie Venete 25 giugno 2019; ecc.) e le commissioni paritetiche, che, al contrario, sono trasversali a diversi temi e che sono individuate come luogo di gestione delle dinamiche aziendali e di governo dell’accordo aziendale, a prescindere dai contenuti oggetto del coinvolgimento (Toyota 13 giugno 2022).

A livello di procedure e regole di funzionamento delle commissioni, le parti sottoscriventi intervengono, di regola, definendo le tempistiche degli incontri e le modalità di convocazione. Si distinguono, a tal proposito, le commissioni per le quali gli accordi istitutivi prevedono già una calendarizzazione delle riunioni (Capgemini 17 dicembre 2019) da quelle che sono invece convocate su richiesta di una delle parti (Electrolux 23 aprile 2021).

Alle commissioni partecipano dei rappresentanti dei lavoratori che, di regola, coincidono con le RSU. Nella grande maggioranza dei casi, cioè, si realizza una forma di partecipazione indiretta “a canale unico”, per la quale il coinvolgimento dei lavoratori avviene direttamente per il tramite del sindacato. Più raramente, sono coinvolti altri lavoratori – secondo il modello della partecipazione “a canale doppio” – che sovente sono selezionati dalle stesse rappresentanze sindacali. Ancor più raro, inoltre, e se si fa eccezione per la breve ma ricca esperienza dei comitati paritetici relativi alle misure di contrasto e di contenimento del Covid-19, è che tra i componenti delle commissioni vi siano esperti e professionisti esterni, talvolta inclusi quando particolarmente funzionali all'applicazione di un determinato dispositivo contrattuale (Ducati 26 ottobre 2018).

Così come sparute sono le esperienze di partecipazione diretta dei lavoratori, cioè di procedure e prassi partecipative che consentono che qualunque dipendente possa coinvolgersi con le decisioni e l'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi. Solo nel 7% dei casi gli accordi aziendali disciplinano strumenti quali la “cassetta delle idee”, tramite la quale ciascun dipendente può presentare proposte e suggerimenti volti a migliorare la competitività dell'azienda «in termini di produttività, efficienza, innovazione e qualità del prodotto», compilando un'apposita scheda «da consegnare al proprio capo reparto» (Brawo 29 marzo 2018).

Dal punto di vista tematico, i principali contenuti in cui le parti sociali declinano la partecipazione organizzativa sono quelli dei premi di risultato, della formazione, dell'orario di lavoro (inclusa l'implementazione del lavoro agile) e, seppur in forma meno diffusa, della classificazione e dell'inquadramento del personale.

A ben vedere, i premi di risultato e di produttività non sono direttamente riconducibili alla categoria della partecipazione organizzativa, ma piuttosto a quella della partecipazione economica. In questa sede è comunque opportuna una menzione, poiché, da un lato, si tratta di un istituto oggetto del 30% degli accordi in

materia di partecipazione e, dall'altro lato, le parti tendono a legare gli emolumenti della retribuzione variabile proprio a miglioramenti organizzativi, funzionali alla competitività e produttività della impresa, che affidano a commissioni che, anche per accedere ai benefici contributivi, verificano l'andamento degli indici dei premi di risultato, approfondiscono le cause degli eventuali scostamenti tra i dati consuntivi e i dati previsionali, definendo anche gli interventi necessari (Fontana Pietro 16 luglio 2019).

La seconda materia più frequentemente oggetto di pratiche partecipative è la formazione dei lavoratori, presente nel 27% dei casi. I processi di riqualificazione incidono notevolmente sulla organizzazione del lavoro (Vitec 26 aprile 2018), concorrendo a definire le attività dei dipendenti (se non proprio gli inquadramenti contrattuali) (Tmb 19 aprile 2021), nonché la stessa organizzazione dell'orario di lavoro, che può essere rimodulata in modo da consentire lo svolgimento delle attività formative (Sacmi 24 giugno 2022).

L'interesse della contrattazione aziendale in materia di formazione riflette – in controtendenza rispetto al mancato coordinamento contrattuale registrato in materia di partecipazione organizzativa *tout court* – quanto disposto dal contratto collettivo nazionale, che, com'è noto, a partire dal rinnovo del 2016 e ancor più insistentemente nel 2021, ha configurato nuovi dispositivi e istituzioni, come il diritto soggettivo alla formazione (art. 7, comma 5, sez. IV, titolo II, CCNL metalmeccanica), la piattaforma digitale per l'erogazione di servizi formativi (art. 7, comma 12, sez. IV, titolo II, CCNL metalmeccanica) ed enfatizzato la dimensione partecipativa di questa materia, anche attraverso la Commissione aziendale per la formazione professionale, che, previa richiesta di una delle parti, deve essere costituita in tutte le aziende che occupano almeno 500 lavoratori (art. 6, comma 3, sez. I).

Di regola, in questo ambito la partecipazione si sostanzia nel confronto sui contenuti oggetto delle azioni formative (Piaggio 23

gennaio 2020) e, come da previsione del contratto collettivo nazionale, nella verifica consuntiva degli interventi svolti nell'anno precedente (Praxair 9 luglio 2018), soprattutto nell'ottica di evitare che talune categorie di lavoratori vengano escluse dai processi di riqualificazione professionale (Alstom Ferroviaria 6 marzo 2018).

Al pari della formazione, anche il tema dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro agile o da remoto, è oggetto del 27% delle pratiche partecipative analizzate. In particolare, al metodo partecipativo è affidato il governo di istituti di flessibilizzazione dei tempi di lavoro per far fronte alle fluttuazioni della domanda e dei volumi di produzione (GenSet 23 marzo 2018) oppure la implementazione del lavoro agile in azienda, di solito introdotto secondo fasi di sperimentazione che richiedono una attività di monitoraggio e valutazione (Bonfiglioli Riduttori 26 giugno 2018).

Infine, tra i temi più trattati, c'è anche l'inquadramento professionale che è presente nel 15% degli accordi esaminati. Sono frequenti, infatti, i momenti di confronto e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali finalizzati a valutare la professionalità ed esperienza dei lavoratori e, con ciò, un eventuale inquadramento contrattuale superiore (La Leonessa 7 maggio 2021) per la valutazione delle professionalità ed esperienze dei lavoratori. Inoltre, la riforma del sistema di classificazione del personale operata nell'ultimo rinnovo del contratto collettivo nazionale ha reso necessario ridefinire i livelli di inquadramento dei lavoratori nei singoli contesti produttivi e in non pochi casi il procedimento di riclassificazione è affidato a commissioni congiunte (Carel 8 marzo 2022).

5. La contrattazione aziendale in materia di partecipazione dei lavoratori nel settore dell'industria chimico-farmaceutica

Il modello di partecipazione presente nel sistema contrattuale della grande industria chimico-farmaceutica è più giovane e

senz'altro più snello di quello costruito nel tempo dagli attori sindacali del settore metalmeccanico. I riferimenti più significativi in materia di partecipazione, in specie di tipo organizzativa, compaiono solo nel corso degli ultimi dieci anni. Fino ad allora, erano previsti solo alcuni obblighi informativi, con le associazioni industriali che si impegnavano a portare le OO.SS. a conoscenza di alcuni dati e informazioni in materia di investimenti, insediamenti industriali, andamento occupazionale, tipologie contrattuali, iniziative formative e gli effetti sulla organizzazione del lavoro poste dall'introduzione di innovazioni tecnologiche (art. 2, parte II, cap. I, CCNL Industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL sottoscritto il 10 maggio 2006).

È con il rinnovo del 18 dicembre 2009, ancora una volta a seguito dell'attuazione della direttiva europea in materia di informazioni e obblighi dei lavoratori, che le parti sociali introducono il primo osservatorio aziendale, «di natura non negoziale» e con compiti consultivi, che verrà confermato anche nei successivi rinnovi che integreranno la disciplina originaria fino a determinarne l'assetto vigente. Nel dettaglio, l'art. 46 del CCNL per gli addetti all'industria chimico-farmaceutica, con l'obiettivo di «promuovere Relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive» che garantiscano «una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità», prevede che nelle imprese che impiegano oltre 50 lavoratori e siano presenti le RSU, *dovranno* essere costituiti «Osservatori aziendali». Si tratta di organismi «di natura non negoziale», all'interno dei quali non solo si dà attuazione al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori rispetto alle materie indicate dal d.lgs. n. 25/2007 (l'andamento dell'impresa, il numero degli addetti, le tipologie contrattuali, ecc.), ma si svolgono funzioni di analisi e confronto tipiche della partecipazione organizzativa. Agli osservatori aziendali competono infatti l'*analisi* e le *valutazioni* utili per «l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro» alle diverse istanze di conciliazione, flessibilità organizzativa, produttività e professionalità. E con ciò si intende la

definizione di interventi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati dall'introduzione di innovazioni tecnologiche; la *valutazione* preliminare alla contrattazione aziendale in materia di *smart working*, telelavoro o di «altre soluzioni di lavoro c.d. flessibile»; nonché la *promozione* della contrattazione aziendale.

Sul totale degli accordi aziendali esaminati con ad oggetto pratiche partecipative nel settore chimico-industriale, l'88% contiene previsioni in materia di partecipazione organizzativa e il 21% istituisce una commissione aziendale *ex art.* 46 del contratto collettivo nazionale. In molti casi, l'accordo aziendale si limita soltanto a individuare le materie di interesse dell'osservatorio, senza definire espressamente i compiti e le competenze affidate all'organismo (Bayer 4 maggio 2018). In altri casi assegna espressamente funzioni e poteri, come quelli di monitoraggio di sperimentazioni (Fater 25 giugno 2018); di supervisione dell'esecuzione di contratti di prossimità (BHC Manufacturing 11 novembre 2019); ovvero di gestione *tout court* degli accordi aziendali in caso di sopravvenienze (CoCeramica 12 luglio 2018).

In talune circostanze, pur poco diffuse, agli organismi paritetici è affidata la diretta "esecuzione" degli istituti contrattuali: in questi casi, per esempio, la direzione aziendale assegna alle commissioni paritetiche la facoltà di *decidere* di una modifica dell'inquadramento contrattuale di un dipendente o di *ammettere* la fruizione di permessi aggiuntivi (Johnson & Johnson 18 aprile 2019). Queste ultime sono esperienze di partecipazione organizzativa più avanzate, con forme di coinvolgimento dei lavoratori più intense della mera consultazione e assimilabili a una vera e propria co-decisione che, per l'appunto, si realizza con una condivisione paritetica di un potere direttivo.

A livello tematico, le materie più frequentemente oggetto di forme di partecipazione organizzativa sono senz'altro l'orario di lavoro e l'implementazione del lavoro agile, entrambi presenti nel 39% dei casi; seguono la formazione dei lavoratori al 34%; il welfare al

21%. Piuttosto rari, invece, i rinvii a prassi partecipative in materia di salute e sicurezza (2%) e inquadramento dei lavoratori (5%).

Praticamente assenti le pratiche di partecipazione diretta, se si fa eccezione per alcuni sparuti casi, che senz'altro non identificano tendenze, in cui sono costituiti gruppi di miglioramento (Fater 3 luglio 2020), ovvero sistemi di suggerimenti e di condivisione delle idee su specifici progetti (Unifarco 31 luglio 2020).

Capitolo IV

VIOLENZA DI GENERE: IL CONTRIBUTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA PREVENZIONE E NEL CONTRASTO

Sommario: 1. Violenza di genere: definizioni e chiave di lettura di un fenomeno complesso. – 2. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva. – 2.1. Nota metodologica. – 2.2. Accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte. – 2.3. La contrattazione collettiva nazionale. – 2.4. La contrattazione collettiva aziendale. – 3. Osservazioni conclusive.

1. Violenza di genere: definizioni e chiave di lettura di un fenomeno complesso

Il tema della violenza di genere, per essere studiato deve anzitutto essere circoscritto entro una definizione che lo connoti e riconosca come fatto sociale. Spesso, nel linguaggio colloquiale e non solo, la generica espressione “violenza di genere” viene utilizzata per richiamare e alludere allo specifico fenomeno della violenza sulle donne. Tuttavia, con la locuzione “violenza contro le donne” ci si riferisce in realtà a una particolare tipologia di “violenza di genere” e cioè, a quelle azioni violente perpetrate ai danni della componente di genere ⁽¹⁾ femminile della popolazione.

Parlare di “violenza di genere” significa fare riferimento a un concetto che non dispone di una definizione univoca, seppur rappresenti un termine chiave utilizzato in modo ricorsivo, dai media, nel linguaggio comune, nelle fonti normative e da differenti ambiti disciplinari (psicologico, medico, giuridico, sociologico,

⁽¹⁾ Per una riflessione sul concetto di genere si rimanda, senza alcuna pretesa di esaustività a C. LECCARDI, *Tra i generi: rileggendo le differenze di genere, di generazione, di orientamento sessuale*, Guerini e Associati, 2002.

filosofico, antropologico). Infatti, si tratta di un concetto la cui delimitazione può essere ricavata da una pluralità di fonti che si pongono sul piano istituzionale e regolatorio a differenti livelli e gradi. Invero, le concettualizzazioni del termine sono rintracciabili da convenzioni internazionali ⁽²⁾, dalla legislazione nazionale ⁽³⁾, dalla letteratura accademica nazionale e internazionale ma anche dagli accordi sottoscritti, a più livelli, dalle parti sociali.

A partire da una lettura di diverse fonti e al fine di condurre una analisi del fenomeno secondo la lente delle relazioni industriali, in questa sede con l'espressione "violenza di genere" ci si riferisce a un insieme di atti di violenza fisica, sessuale, psicologica, verbale o economica che possono avvenire sia all'interno delle mura domestiche ⁽⁴⁾, sia nella società nel suo complesso ⁽⁵⁾, sia nei luoghi

⁽²⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività si rimanda a: convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) adottata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979, entrata in vigore il 3 settembre 1981 e ratificata dall'Italia nel 1985; *General Recommendation No. 19 on violence against women*, (GR 19) del 1992; risoluzione n. 48/104 del 20 dicembre 1993 dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite; convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. convenzione di Istanbul) del 2011, ratificata dall'Italia con la l. n. 77/2013; convenzione OIL n. 190/2019.

⁽³⁾ Si rinvia al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

⁽⁴⁾ La definizione contenuta all'art. 3 della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. convenzione di Istanbul) del 2011, ratificata dall'Italia con la l. n. 77/2013 specifica che «l'espressione "violenza domestica" designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima».

⁽⁵⁾ L'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione n. 48/104 del 20 dicembre 1993 contenente la *Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne*, identifica le diverse tipologie di violenza contro le donne. All'art. 2, viene precisato che la violenza contro le donne si manifesta, a titolo esemplificativo, con: a) la violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene in

di lavoro ⁽⁶⁾. La lettura trasversale delle differenti definizioni ha permesso di comprendere come la violenza di genere sia un fenomeno ampiamente complesso in quanto caratterizzato da una pluralità di azioni discriminatorie, offensive e aggressive che generano divari e disparità che determinano uno squilibrio in termini di diritti, libertà e percezioni in ambito economico, sociale, culturale, politico, familiare e civile. La violenza è quindi legata a cause di diversa matrice, avviene in differenti ambiti, nella sfera pubblica e in quella privata, può o meno perpetuarsi nel tempo e assume una pluralità di forme. La strutturazione composita del fenomeno, caratterizzata da diversi risvolti pratici, fisici, psichici ed emotivi rende complicata l'identificazione e il riconoscimento delle violenze, sia da parte delle vittime che dal contesto socioculturale, familiare e istituzionale nel quale sono inserite.

L'inquadramento essenziale del fenomeno fornisce una cornice utile alla ricostruzione del fenomeno della violenza di genere da una prospettiva di relazioni industriali, a partire da una disamina del dato contrattual-collettivo. L'idea di sviluppare una analisi di questo tipo nasce da due presupposti di fondo. Il primo è connesso alla constatazione che i luoghi di lavoro possono

famiglia, incluse le percosse, l'abuso sessuale delle bambine nel luogo domestico, la violenza legata alla dote, lo stupro da parte del marito, le mutilazioni genitali femminili e altre pratiche tradizionali dannose per le donne, la violenza non maritale e la violenza legata allo sfruttamento; b) la violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della comunità nel suo complesso, incluso lo stupro, l'abuso sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul posto di lavoro, negli istituti educativi e altrove, il traffico delle donne e la prostituzione forzata; c) la violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata o condotta dallo Stato, ovunque essa accada.

⁽⁶⁾ Si tratta di una prospettiva ripresa poi anche dalla convenzione OIL n. 190/2019 che all'art. 1, lett. a, specifica che con «l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere».

rappresentare sia un ambiente nel quale casi di violenze si nascondono e mescolano tra i frenetici ma anche ripetitivi e tradizionali ritmi lavorativi, sia uno spazio di tutela delle molestie subite altrove. Il contesto lavorativo può essere sia un ambiente nel quale gli abusi avvengono, sia un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra-lavorativi, quali la famiglia e le relazioni di coppia ⁽⁷⁾. Il secondo presupposto attiene invece all'importante ruolo che può essere svolto dalla contrattazione collettiva quale attore strategico per la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e del più ampio ambiente di lavoro.

Lo studio della contrattazione collettiva è finalizzato a comprendere se le parti sociali rappresentano degli attori attivi nel contrasto e nella prevenzione del fenomeno e a scoprire quali sono le modalità di azione e di intervento adottate. Più nel dettaglio l'analisi della fonte contrattuale è diretta a capire se le parti sociali intervengono in riferimento ad alcuni istituti già previsti dalla legge attraverso la predisposizione di una disciplina di miglior favore oppure, più semplicemente, dando attuazione a quanto rinviato dal legislatore alla contrattazione collettiva ⁽⁸⁾. Dall'altro lato,

⁽⁷⁾ Per un approfondimento si rinvia a: V. PASQUARELLA, *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in *VTDL*, 2020, n. straord., pp. 1485-1509. Ma anche a S. SCARPONI, *La Convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *RGL*, 2021, n. 1, p. 23 ss.

⁽⁸⁾ È quanto previsto, ad esempio, dall'art. 24, d.lgs. n. 80/2015, che, introducendo nel nostro ordinamento il congedo per le vittime di violenza di genere, fa espliciti rinvii alla contrattazione collettiva. Nel dettaglio sono contenuti due rimandi espliciti: il primo al comma 5 e il secondo al comma 7. Il comma 5 dell'art. 24, d.lgs. n. 80/2015, stabilisce che «il congedo [...] può essere usufruito su base oraria e giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in

invece, l'osservazione del materiale contrattuale mira a rilevare se sono presenti soluzioni innovative messe in campo *ex novo* nell'ambito dei singoli sistemi di relazioni industriali, alla luce di specifiche caratteristiche legate al settore e all'azienda di riferimento.

2. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva

2.1. Nota metodologica

In questo contributo sono state analizzate le iniziative assunte dalle parti sociali a tre differenti livelli: 1) accordi interconfederali e protocolli di intesa, 2) **contratti collettivi nazionali di lavoro** e 3) accordi aziendali.

Per lo studio degli accordi interconfederali, il campione è costituito dai materiali reperiti a partire dalla sezione della banca dati del Cnel, che raccoglie gli accordi interconfederali ⁽⁹⁾, sia da una ricerca per parole chiave sui siti *web* ⁽¹⁰⁾. Anche l'individuazione dei protocolli di intesa e delle dichiarazioni congiunte è avvenuta attraverso il ricorso a due differenti canali: sia da una ricerca per parole chiave in rete sia da una mappatura dei materiali presenti

misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo». Il comma 7 specifica invece che «restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva».

⁽⁹⁾ I materiali sono stati estrapolati dall'archivio contratti collettivi, sezione accordi interconfederali del sito del CNEL, facendo riferimento alla sezione "politiche attive del lavoro – ammortizzatori sociali – bilateralità – politiche sociali e assistenziali – tutela della salute – sicurezza sul lavoro – occupazione femminile – pari opportunità".

⁽¹⁰⁾ Le parole chiave utilizzate sono: "protocollo", "dichiarazione congiunta", "accordo interconfederale", "violenza", "molestie", "pari opportunità", "uguaglianza di genere", "tutela della salute".

nella banca dati ADAPT *Fare Contrattazione* ⁽¹¹⁾. A livello nazionale sono stati analizzati i 30 CCNL più applicati secondo il flusso Uniemens aggiornato al 1° marzo 2024 e depositati presso l'archivio Cnel ⁽¹²⁾. Si tratta di CCNL che, in totale, trovano applicazione in media a 1.232.351 aziende e 11.069.583 lavoratori e lavoratrici e che regolamentano il trattamento economico e normativo di questi ultimi in 11 settori macro-contrattuali diversi ⁽¹³⁾ (tabella 1).

Lo studio della contrattazione collettiva sul tema è stato poi approfondito anche al livello decentrato su un campione di contratti aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2023 ⁽¹⁴⁾ presenti nella banca dati ADAPT *Fare Contrattazione* ⁽¹⁵⁾. Nel complesso è stato condotto uno studio trasversale di 1.894 contratti aziendali

⁽¹¹⁾ La piattaforma www.farecontrattazione.it, curata dai ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT, avviata nel 2012 e che contiene oggi oltre 5.000 tra CCNL e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale.

⁽¹²⁾ CNEL, *Archivio contratti collettivi – Contrattazione nazionale*.

⁽¹³⁾ Si segnala che un terzo dei contratti presi in analisi afferisce al settore terziario dove la componente femminile della forza lavoro è predominante. In Italia, così come in altri paesi, sussiste un'ampia segregazione orizzontale di genere. Ci sono infatti settori e mestieri in cui la presenza femminile è maggioritaria. Secondo gli ultimi dati Istat disponibili, nel 2022, le femmine (15-64 anni) impiegate nell'ampio settore dei servizi erano il 51,31% del totale degli occupati contro il 48,69% dei maschi. In generale per "segregazione orizzontale" si intende la maggiore concentrazione di donne in specifici settori e mestieri ritenuti tipicamente femminili sulla base di stereotipi di genere (le insegnanti, le estetiste, ecc.) mentre una percentuale inferiore di donne si registra in gruppi occupazionali culturalmente ritenuti di solo appannaggio degli uomini (autista, meccanico, ecc.), talvolta riscontrando anche difficoltà di accesso, riconoscimento e considerazione.

⁽¹⁴⁾ Per l'analisi del dato contrattuale-collettivo è stata adottata una prospettiva longitudinale a partire dall'anno 2019 in quanto è l'anno nel quale è stata promulgata la l. n. 69/2019 (il c.d. "codice rosso") che rappresenta l'ultimo riferimento legislativo in materia, nonché uno degli interventi normativi più significativi volti a garantire un più netto contrasto alla violenza di genere.

⁽¹⁵⁾ Il riferimento è alla già richiamata piattaforma *Fare Contrattazione*.

sottoscritti nel periodo di riferimento contenuti nella banca dati ADAPT *Fare Contrattazione* ⁽¹⁶⁾.

Tabella 1 – I CCNL analizzati				
CCNL	Parti firmatarie	n. medio aziende	n. medio lavoratori	Cod. Cnel-Inps
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confcommercio Imprese per l'Italia Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uil-tucs (Ugl Terziario in firma separata)	381.098	2.353.179	H011
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	Federmeccanica; Assital; Confindustria e Fim-Cisl; Cisl; Fiom-Cgil; Cgil; Uilm; Uil	61.264	1.584.560	C011
CCNL Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Fipe; Angem; Legacoop Produzione E Servizi; Federlavoro E Servizi Confcooperative; Agci e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uil-tucs (Ugl Terziario in firma separata)	88.797	592.364	H05Y
CCNL Turismo	Federalberghi; Faita; Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uil-tucs	90.916	562.729	H052
CCNL Logistica, trasporto merci e	Aiti; Assoespressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; Fisi;	36.082	531.762	I100

⁽¹⁶⁾ Si tratta nello specifico di 310 accordi sottoscritti nel 2019; 380 nel 2020; 330 nel 2021; 434 nel 2022 e 440 nel 2023. Gli accordi considerati non corrispondono alla totalità dei contratti aziendali, 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. Per un approfondimento circa la problematica della conoscibilità del materiale contrattuale si rinvia a M. TIRABOSCHI, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023, nello specifico si rimanda al cap. 1, *Lo studio giuridico della contrattazione collettiva: problemi e prospettive*, pp. 1-23.

spedizione (personale non dirigente)	Trasportounito Fiap; Confetra; Anita; Fai; Assotir; Federtraslochi; Federlogistica; Fiap; Unitai; Confrtrasporto; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Clai; Confcooperative Lavoro e Filt-Cgil; Fit-Cisl; Ultrasporti			
CCNL Meccanica	Confartigianato Autoriparazione; Confartigianato Metalmeccanica Di Produzione; Confartigianato Impianti; Confartigianato Orafi; Confartigianato Odontotecnici; Confartigianato Restauro; Cna Produzione; Cna Installazione e Impianti; Cna Servizi alla Comunità e Fiom-Cgil; Fim-Cisl; Uilm	121.669	513.858	C030
CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro	Assolavoro e Cgil; Cisl; Uil; Felsa Cisl; Nidil Cgil; Uiltemp	106	400.782	V212
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl; Fiom-Cgil; Uilm	34.945	383.068	C018
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	Agci Solidarietà; Confcooperative Federsolidarietà; Legacoopsociali e Fp-Cgil; Fps Cisl; Fisascat-Cisl; Uil-Fpl; Uiltucs	9.210	370.134	T151
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	Anip Confindustria; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi di lavoro; Unionservizi Confapi e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Ultrasporti	9.796	368.373	K511
CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative	Ance; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Produzione e lavoro e Feneal-Uil; Filca-Cisl; Fillea-Cgil	48.835	366.342	F012

CCNL per i dipendenti degli studi professionali	Confprofessioni e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uil-tucs	128.808	317.554	H442
CCNL quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	Abi e Fabi; First-Cisl; Fisac-Cgil; Uilca; Unisin	1.026	291.295	J241
CCNL Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	Federchimica; Farminindustria e Filctem-Cgil; Femca-Cisl; Uiltec (stipula su tavolo separato: Ugl Chimici; Failc Confail; Fiale Cisl)	3.688	215.950	B011
CCNL per l'industria alimentare	Federalimentare; Ancit; Anicav; Assalzoo; Assica; Assitol; Assobibe; Assobirra; Assocarni; Assolatte; Federvini; Italmopa; Mineracqua; Unione Italiana Food; Unionzucchero e Fai-Cisl; Flai-Cgil; Uila	7.529	210.296	E012
CCNL della distribuzione moderna organizzata (DMO)	Federdistribuzione e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uil-tucs (in firma separata Ugl Terzario)	182	195.873	H008
CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini	Anaepa Confartigianato Edilizia; Cna Costruzioni; Fiae Casartigiani; Clai Edilizia e Feneal-Uil; Filca-Cisl; Fillea-Cgil	53.916	178.173	F015
CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche	Federazione Gomma e plastica; Associazione italiana ricostruttori pneumatici e Filctem-Cgil; Femca-Cisl; Uiltec; Ugl Chimici (stipula su tavolo separato); Failc Confail (sottoscritto per adesione su tavolo separato)	3.919	161.320	B371
CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore tessile-abbigliamento-moda	Smi; Confindustria Moda e Femca-Cisl; Filctem-Cgil; Uiltec; Ugl Chimici e Tessili (in firma separata)	7.086	157.917	D014
CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie	Aris; Aiop e Cgil-Fp; Cisl-Fp; Uil-Fpl	2.325	146.397	T011

ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris				
CCNL Tessile moda e chimica ceramica	Cna Federmoda; Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Casartigiani; Clai e Filctem-Cgil; Femca-Cisl; Uiltec	25.583	143.396	V751
CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo Uneba	Uneba e Fp-Cgil; Fisascat-Cisl; Fp-Cisl; Uiltucs; Uil-Fpl	6.637	134.985	T141
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	Asstel; Assocontact (per le parti relative ai collaboratori) e Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom (Ugl Telecomunicazioni in firma separata)	1.349	132.714	K411
CCNL Acconciatura ed estetica	Cna Unione Benessere e sanità; Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere estetica; Casartigiani; Clai Feder-nas Unamem e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs	57.652	129.883	H515
CCNL Alimentazione-panificazione	Cna Agroalimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Clai e Flai-Cgil; Fai-Cisl; Uila	28.185	116.360	E015
imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschi e forestali	Federlegnoarredo e Feneal-Uil; Filca-Cisl; Fillea-Cgil (in firma separata Ugl Costruzioni)	5.708	112.376	F051
CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori (Mobilità - TPL)	Asstra; Anav e Filt-Cgil; Fit-Cisl; Ultrasporti; Faisa-Cisal; Ugl Fna; Agens	1.819	111.699	I022
personale non dirigente di Poste Italiane	Poste Italiane Spa e Slc Cgil; Slp Cisl; Uilposte; Failp Cisl; Confsal Comunicazioni; Fnc Ugl Comunicazioni	14	109.180	K700
CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione,	Cna Costruzioni; Cna Imprese di pulizia; Confartigianato Imprese di pulizia; Casartigiani; Clai e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Ultrasporti	11.410	94.732	K521

derattizzazione e sanificazione				
CCNL FISE AS-SOAMBIENTE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	Utilitalia; Confindustria Cisambiente; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Acgi Servizi; Assoambiente e Fp-Cgil; Fit-Cisl; Ultrasporti; Fiadel	2.797	82.332	K531

Tutto il materiale contrattuale è stato letto e studiato al fine di mettere in luce le pratiche diffuse tra la contrattazione in riferimento al tema della violenza di genere. Le metodologie di analisi dei testi fanno riferimento sia alle tecniche della *content analysis*, sia a quelle del *text mining*. Nel dettaglio l'analisi è avvenuta a partire da un primo processo di individuazione delle diverse misure attraverso le quali è stata poi condotta la codifica di tutta la documentazione. Invero, le misure in materia di violenza di genere possono essere aggregate in due macrocategorie principali: 1) azioni di prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali, delle violenze e delle discriminazioni; 2) misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione sociale istituzionalizzati (tabella 2). I riferimenti rilevati sono stati poi analizzati sia quantitativamente sia qualitativamente, mettendo altresì in luce i contenuti ricorrenti e le **buone pratiche**.

Tabella 2 – *Categorizzazione delle previsioni
in tema di violenza di genere*

<i>Macro-categoria</i>	<i>Categorie</i>	<i>Descrizione</i>
Prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	Prerogative affidate a organismi costituiti in via paritetica dalle parti sociali	• Predisposizione di misure per prevenire e superare le discriminazioni attuate nel luogo di lavoro • Promozione di ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno
	Rinvio ad altre fonti	• Legge • Accordi interconfederali • Dichiarazioni congiunte/protocolli d'intesa
	Attività informative	• Eventi di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, con focus sulla violenza di genere • Organizzazione di eventi con enti e/o esperti in materia di violenza di genere
	Attività formative	• Percorsi formativi sul tema della parità di genere con focus sui profili discriminatori e sulla violenza di genere • Percorsi formativi per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo
Misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere	Accesso alle fattispecie sospensive dal lavoro	• Congedo per le vittime di violenza di genere <i>ex art.</i> 24, d.lgs. n. 80/2015 • Permessi aggiuntivi • Aspettativa non retribuita • Accesso alla banca ore solidale in via prioritaria

	Percorsi di reinserimento nel contesto organizzativo	• Attività di supporto e <i>mentoring</i>
	Strumenti di flessibilità oraria e organizzativa	• Accesso in via prioritaria alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale • Possibilità di richiedere il trasferimento presso un'altra sede aziendale • Cambiamento recapiti aziendali (indirizzo mail e numero telefonico)
	Supporto economico	• Copertura totale o parziale del periodo di congedo aggiuntivo • Erogazione di contributi a copertura delle spese legali • Possibilità di accedere ad un anticipo del trattamento di fine rapporto • Agevolazioni su mutui/prestiti delle vittime di violenza di genere
	Erogazione di servizi	• Consulenza con esperti per un percorso di tipo psicologico • Costituzione di reti con enti e associazioni che forniscono assistenza specifica sul territorio

2.2. Accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte

Il processo di reperimento del materiale contrattuale, condotto secondo i criteri sopra menzionati, ha permesso di individuare alcuni accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte sottoscritti a livello nazionale che hanno esplicitamente

richiamato un impegno alla tutela, prevenzione, gestione e contrasto del fenomeno. A tale documentazione i differenti livelli di contrattazione fanno rinvio per la definizione di misure di tutela migliorative o di pari grado.

Tra gli accordi interconfederali, un importante riferimento è l'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in attuazione dell'accordo sottoscritto dalle parti sociali a livello europeo del 2007 ⁽¹⁷⁾. Il documento, dopo aver fornito una definizione di "molestie" e "violenza" (art. 3), impegna le OO.SS. firmatarie a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate a tutela di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e reciproca correttezza. In forza di tale accordo-quadro, le parti rimandano alla necessità di adottare nelle aziende una apposita dichiarazione in cui l'impresa sancisce una politica di tolleranza zero nei casi di molestie o violenza nel luogo di lavoro. Tra le azioni di prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e di violenza viene riconosciuto un ruolo alle attività formative: «la maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro».

Di particolare interesse è anche la dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019 sottoscritta nel settore credito da Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub, che impegna le parti a porre particolare attenzione al tema, per favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e a

(17) Il riferimento è all'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, firmato da CES, Businessseurope, Ueapme e Ceep, del 26 aprile 2007 con il quale le parti hanno condannato tutte le forme di molestia e di violenza e confermato il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi.

preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario, attraverso opportuni approfondimenti e attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità o eventuali iniziative nell'ambito della bilateralità di settore. Proprio nello spirito della dichiarazione, che già aveva sancito l'elevazione della durata del congedo per le vittime di violenza da 3 a 4 mesi, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 25 novembre 2019, le parti hanno definito un protocollo d'intesa per favorire il rimborso dei crediti da parte delle donne vittime di violenza di genere, che impegna le imprese aderenti a sospendere, laddove richiesto, il pagamento della quota capitale delle rate dei mutui e/o prestiti e allungare la scadenza degli stessi finanziamenti, in favore delle donne che hanno subito una violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, che si trovino in difficoltà economica. Il protocollo, della durata iniziale di 2 anni, è stato prorogato per un ulteriore biennio di validità il 25 novembre 2021.

L'accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro sottoscritto il 30 gennaio 2020 da Agci, Confcooperative, Lega-coop e Cgil, Cisl, Uil fornisce anzitutto una definizione dei concetti di "violenza di genere" e "molestie di genere". L'accordo, tra le diverse iniziative richiamate, rinvia, da un lato, alla necessità di promuovere l'introduzione nei singoli CCNL di nuove disposizioni tese a prevenire la violenza di genere nei luoghi di lavoro, anche elaborando codici di condotta o linee guida e, dall'altro, all'adozione a livello regionale o territoriale, di accordi, protocolli e interventi mirati al rispetto delle diversità e al contrasto alle violenze di genere, anche di concerto con altri attori come le istituzioni e la Consigliera di parità.

Il protocollo di intesa sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro siglato il 12 settembre 2022 tra Unionfood e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila, è un documento all'interno del quale le parti si impegnano a

promuovere ambienti di lavoro attenti alle pari opportunità. In apertura sono riportati dei rimandi alla discriminazione di genere; infatti, si rinvia alla pianificazione di «attività formative, anche congiuntamente alle rappresentanze sindacali, in modo da facilitarne l'accesso alle lavoratrici e ai lavoratori e individuando specifiche iniziative finalizzate a: [...] sensibilizzare tutti i lavoratori e lavoratrici sui temi delle pari opportunità, della diversità e del contrasto alla discriminazione di genere». All'interno del Codice di condotta per le pari opportunità allegato al protocollo, all'art. 2 è possibile individuare un riferimento esplicito al tema delle molestie. Invero, «ciascun lavoratore partecipa all'impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, dimostrando consapevolezza del problema e delle sue conseguenze, e si impegna a perseguire norme di condotta ispirate al principio di correttezza e rispetto reciproco, astenendosi da qualunque comportamento anche verbale che possa essere potenzialmente e/o effettivamente molesto».

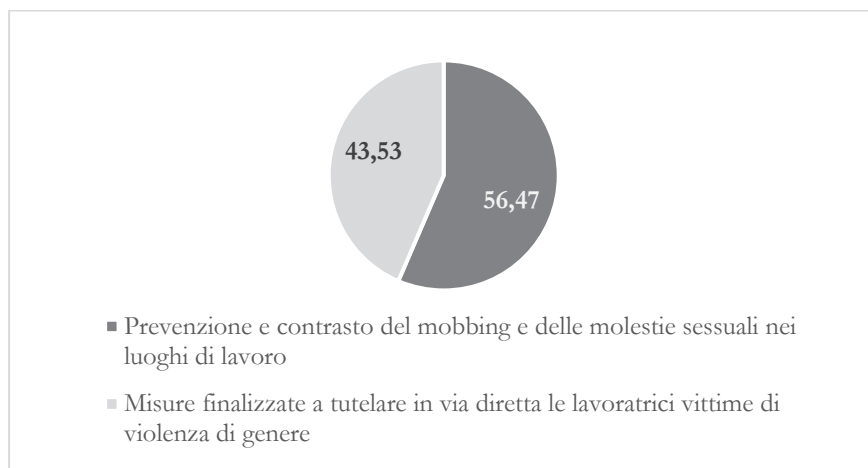
2.3. La contrattazione collettiva nazionale

Dalla analisi dei 30 CCNL più applicati in Italia ⁽¹⁸⁾ è emerso come il tema della violenza di genere venga principalmente affrontato con iniziative riconducibili nell'alveo della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ⁽¹⁹⁾ e, solo in via residuale, sono presenti dei rinvii agli strumenti e misure a tutela specifica delle vittime di violenza di genere (grafico 1).

⁽¹⁸⁾ Si rimanda alla nota metodologica (§ 2.1) per la ricostruzione del processo di individuazione dei CCNL.

⁽¹⁹⁾ Pur non essendo il focus del presente contributo, si segnala che la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta a tutti gli effetti uno strumento del diritto antidiscriminatorio, come evidenziato dai diversi contributi in G. SCLIP, *Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, EUT-Edizioni Università di Trieste, 2019, ai quali si rinvia per un approfondimento.

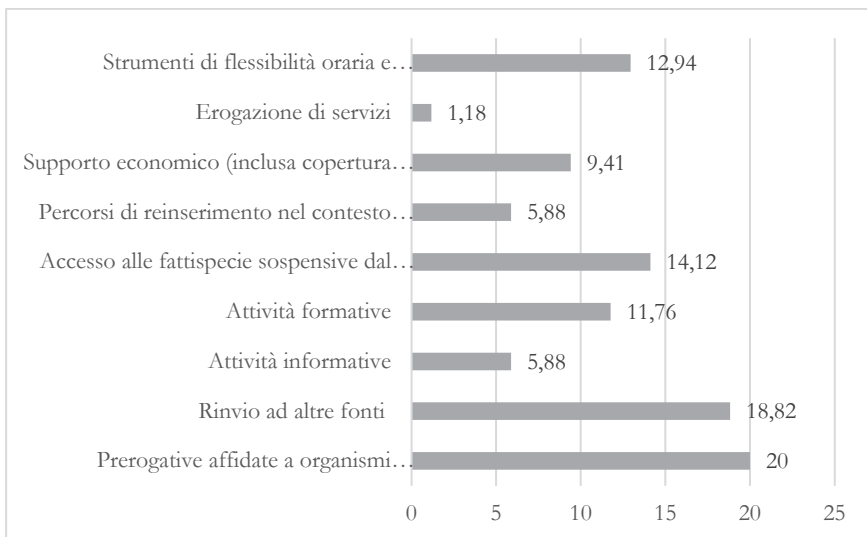
Grafico 1 – *Diffusione percentuale delle previsioni in materia di violenza di genere nei 30 CCNL più applicati per macrocategorie (%)*



Come emerge anche dal successivo grafico 2, le previsioni contrattuali più diffuse sono quelle che rimandano ai compiti e alle prerogative affidati agli organismi pariteticamente costituiti dalle parti sociali (20%), nonché il rinvio a quanto previsto dalle parti sociali attraverso gli accordi interconfederali, le dichiarazioni congiunte e i protocolli d'intesa in materia (18,82%). Seguono poi le disposizioni relative alla necessità di mettere in atto attività informative (5,88%) e formative (11,76%) volte a sensibilizzare i lavoratori sul tema della violenza di genere e, più in generale, in materia di forme di discriminazione, mobbing e molestie nei luoghi di lavoro. Tra le misure che invece sono riconosciute a tutela delle vittime di violenza di genere, l'accesso alle fattispecie sospensive dal lavoro (14,12%) e gli strumenti di flessibilità oraria e organizzativa (12,94%) sono le soluzioni più diffuse. Ad ogni modo, in ambedue i casi, emerge il ruolo di stimolo del legislatore nei confronti della contrattazione collettiva, dato che sia la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che le particolari

disposizioni a tutela delle vittime di violenza di genere sono di fonte legale.

Grafico 2 – *Diffusione delle singole categorie di misure in materia di violenza di genere (%)*



Prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

In materia di prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, le soluzioni predisposte dalle parti sociali a livello nazionale hanno l'obiettivo di promuovere iniziative volte a superare le discriminazioni nei contesti organizzativi e a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, visto che questi ultimi possono influire sull'esposizione delle donne a molestie e violenza, ma possono fungere anche da luogo di protezione dalle vessazioni subite all'esterno del contesto organizzativo.

Entrando nel dettaglio, le soluzioni contrattuali più diffuse affidano alle Commissioni paritetiche per le pari opportunità,

costituite a livello nazionale e/o territoriale, diversi compiti tra i quali la predisposizione di misure efficaci per prevenire tali comportamenti e azioni volte a superare le discriminazioni poste in essere sul luogo di lavoro (CCNL Terziario, distribuzione e servizi; CCNL Pubblici esercizi; CCNL Turismo) e la promozione di ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno (CCNL Metalmeccanici Federmeccanica).

In alcuni CCNL viene effettuato rinvio agli accordi sottoscritti a livello europeo o interconfederale e/o ad appositi protocolli di intesa (CCNL Tessile-moda); in altri, invece, vengono recepiti i principi del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al d.lgs. n. 145/2005 (CCNL Trasporto).

Non mancano i CCNL che sottolineano l'importanza delle iniziative formative per sensibilizzare le organizzazioni sul tema. Sotto questo profilo si segnala quanto previsto dal CCNL Multiservizi, che, nell'ambito delle misure a contrasto delle molestie, rinvia alla necessità di includere nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le informazioni relative agli orientamenti adottati in merito alla prevenzione e alle procedure da seguire in caso di molestia, da realizzare anche attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua (CCNL Sanificazione, artigianato).

Per promuovere la diffusione di una cultura organizzativa e rafforzare la consapevolezza relativa alla prevenzione dei rischi, il CCNL Gomma plastica riconosce la possibilità alle aziende di prevedere – su proposta della RSU oltre che dei lavoratori – fino a un massimo di 4 ore di formazione all'anno in tema per il triennio di vigenza contrattuale.

Unitamente alle iniziative formative sul tema della violenza di genere rivolte alle aziende, ai dipendenti (e in alcuni casi anche ai clienti) in ottica preventiva, spesso i CCNL demandano alle aziende la predisposizione di materiale informativo sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

In ogni caso, la soluzione più diffusa per quanto concerne la prevenzione e il contrasto del mobbing e delle molestie sul lavoro è il rinvio all'adozione di iniziative a livello aziendale, anche attraverso la contrattazione collettiva, affiancata in alcuni casi alla richiesta di attivazione delle organizzazioni sindacali a livello aziendale/territoriale per organizzare assemblee su tali temi (CCNL Sanificazione, artigianato).

Infine, nel CCNL Cooperative sociali e – segnatamente – nelle linee guida per la progettazione dei piani sanitari, si rinvia alla necessità di porre «attenzione alle politiche di genere e di conciliazione» nonché «alla prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro».

Misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere

Per quanto afferisce alle misure a tutela delle vittime di violenza di genere, lo strumento più diffuso è il congedo per le vittime di violenza di genere riconosciuto *ex lege*.

In questo ambito, alcuni CCNL rinviano semplicemente alla normativa di riferimento (CCNL cooperative sociosanitarie, CCNL personale non dirigente Poste italiane, CCNL Legno), mentre in molti altri le parti intervengono riconoscendo una disciplina di miglior favore.

Sotto questo profilo, le parti intervengono estendendo il periodo di congedo (da 1 a 3 mesi aggiuntivi) con il riconoscimento di una copertura economica totale a carico del datore di lavoro (CCNL Metalmeccanico Federmeccanica, e CCNL Industria alimentare per 3 mesi; CCNL Credito per un mese) o parziale (CCNL Multiservizi, pari al 70% della retribuzione) per il periodo di proroga oppure la sola conservazione del posto di lavoro senza riconoscimento dell'indennità economica (CCNL Sanificazione, artigianato).

Di particolare interesse in riferimento al periodo per il quale è riconosciuta la conservazione del posto di lavoro è quanto previsto, da una parte, dal CCNL Telecomunicazioni, che rinvia la possibilità di estendere il congedo per ulteriori 3 mesi in sede aziendale e, dall'altra, dal CCNL Personale non medico Aiop, dove le parti sanciscono la possibilità di cumulare il periodo di congedo con l'aspettativa non retribuita per motivi personali o di famiglia (dalla durata di due anni e richiedibile per una sola volta nell'arco della vita lavorativa) per un periodo di ulteriori 30 giorni, utilizzabile anche frazionatamente.

Si segnala, inoltre, che il CCNL Somministrazione pone particolare attenzione nei confronti delle vittime di violenza, richiamando alla necessità di garantire a esse non solo sostegno ma anche supporto e assistenza nel processo di reinserimento anche, ove opportuno, nei casi di violenza esterna, posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti, studenti ecc.

Ulteriori condizioni più favorevoli afferiscono al riconoscimento del diritto alla formazione continua al rientro dal congedo indennizzato (CCNL Metalmeccanico Federmeccanica, CCNL Metalmeccanico PMI Unionmeccanica-Confapi) e alla possibilità di richiedere un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto a cui avrebbe diritto la lavoratrice nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta (CCNL Telecomunicazioni).

Dalla lettura dei CCNL si rileva altresì la diffusione di disposizioni collettive che riconoscono la possibilità di godere delle ferie o permessi solidali di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 (c.d. "banca ore solidale") (CCNL Metalmeccanico Federmeccanica, CCNL Metalmeccanico PMI Unionmeccanica-Confapi) e di richiedere il trasferimento presso altre sedi lavorative dell'azienda alle medesime condizioni economiche e normative (CCNL Industria alimentare, CCNL Metalmeccanico Federmeccanica, CCNL Alimentazione-panificazione).

In materia di trasferimento, particolarmente di rilievo è quanto previsto dal CCNL Multiservizi, che, all'art. 52-*bis*, riconosce alla lavoratrice la possibilità di «presentare domanda di trasferimento presso altro alipalto, anche ubicato in altro comune».

Inoltre, con riferimento a soluzioni di flessibilità oraria e organizzativa, nei CCNL le parti intervengono sancendo, da una parte, l'esonero della lavoratrice a svolgere la prestazione lavorativa in turni disagiati al termine del percorso di protezione per un periodo di un anno (CCNL Multiservizi) e, dall'altra, l'accesso a particolari forme di flessibilità oraria e/o al lavoro agile in via prioritaria (CCNL Metalmeccanico Federmeccanica, CCNL Metalmeccanico PMI Unionmeccanica-Confapi).

Per quanto riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time ai sensi dell'art. 24, comma 6, d.lgs. n. 80/2015, se da una parte alcuni CCNL richiamano il diritto alla trasformazione del rapporto (CCNL Metalmeccanico Federmeccanica), specificando in alcuni casi il periodo per il quale è ammessa la riduzione dell'orario di lavoro (12 mesi nel CCNL Metalmeccanico PMI – Unionmeccanica-Confapi), dall'altra, invece, vi è l'estensione del campo soggettivo di applicazione, riconoscendo tale diritto anche ai lavoratori la cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere (CCNL Credito).

I rinnovi dei CCNL nel 2024 e il tema della violenza di genere

Nei rinnovi contrattuali sottoscritti dall'inizio dell'anno, si può osservare una sensibilità al fenomeno da parte degli attori della rappresentanza, confermando la tendenza che vede crescere, con il passare del tempo, l'attenzione sul tema della violenza di genere. Due recentissimi rinnovi, ad esempio, prevedono diverse novità sia in materia di prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro sia relativamente ad alcune

misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere.

Il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali, siglato lo scorso 16 febbraio 2024 da Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs ⁽²⁰⁾, all'art. 19-*bis* – rubricato *Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro* – richiama all'importanza di promuovere attività formative e informative «volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro [...] da realizzare anche attraverso Fondoprofessioni e la bilateralità di settore in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuovere la diffusione della cultura nel rispetto della persona».

All'art. 19-*ter* – rubricato *Congedi per le donne vittime di violenza di genere* – è invece sancita la possibilità di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, almeno pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo, nonché la possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto da full a part-time. Di rilievo è altresì la novità che afferisce all'estensione del periodo di congedo, poiché, in sussistenza dei requisiti previsti dalla legge e su richiesta, quest'ultimo «sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con il pagamento a carico del datore di lavoro di un'indennità pari alla normale retribuzione».

Anche il rinnovo del CCNL per l'industria alimentare sottoscritto il 1° marzo 2024 da Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unaitalia, Unione Italiana Food, Unionzucchero e Fai-

⁽²⁰⁾ Per un commento complessivo si rimanda a A. ZOPPO, *Il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali*, in *Boll. ADAPT*, 4 marzo 2024, n. 9.

Cisl, Flai-Cgil, Uil interviene con alcune novità sul tema della violenza di genere.

In materia di politiche per la parità di genere, ad esempio, l'art. 1-ter – rubricato *Pari opportunità e inclusione* – alla lett. a prevede tra le competenze affidate all'Ente bilaterale di settore (EBS): a) le attività di studio relative alla messa in atto di «iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno», nonché b) lo studio del «fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali». Per rafforzare la lotta alle discriminazioni e alle violenze, inoltre, le parti intervengono modificando anche le *Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing* (art. 1-ter, lett. c). Queste ultime, oltre a rinviare sostanzialmente ai contenuti dell'accordo-quadro del 2016 sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, richiamano alla necessità di «promuovere anche attraverso la contrattazione di secondo livello di momenti formativi e iniziative specifiche sul tema, percorsi formativi del personale ad ogni livello finalizzati alla prevenzione dei comportamenti configurabili come molestie sessuali e volti a diffondere la cultura del rispetto della persona».

In riferimento al congedo per le vittime di violenza di genere, l'art. 40-ter interviene – ferma restando la previgente disposizione relativa all'estensione di 3 mesi retribuiti – specificando che in materia di trasferimento «la vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi sul territorio italiano, di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'EBS», secondo quanto stabilito dall'accordo sottoscritto il 23 novembre 2023 dalle parti firmatarie.

2.4. La contrattazione collettiva aziendale

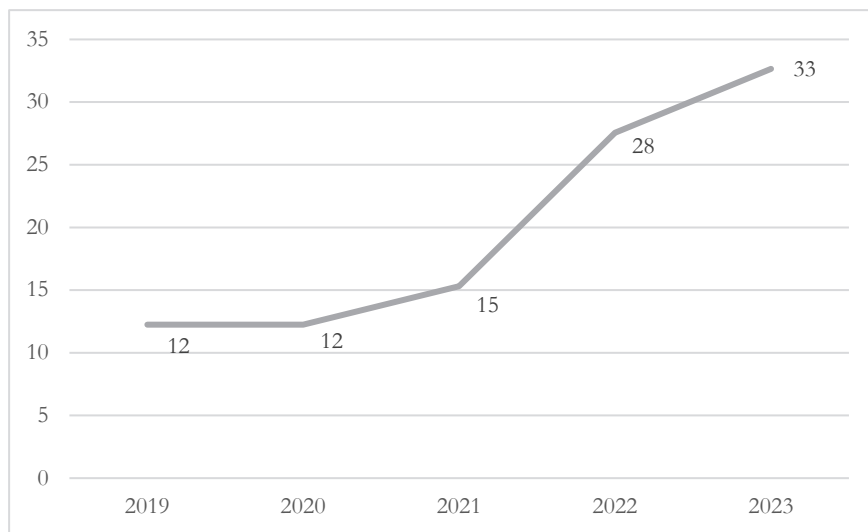
La contrattazione collettiva aziendale in materia di tutela delle vittime di violenza di genere, da un lato, risente degli stimoli provenienti dalle previsioni dei CCNL applicati e degli eventuali accordi e protocolli d'intesa sottoscritti in specifici sistemi di relazioni industriali ⁽²¹⁾. Dall'altro lato, rappresenta il livello in cui vengono riconosciuti strumenti di tutela più innovativi, con l'obiettivo di supportare nel concreto la vittima di violenza di genere.

Dalla analisi del campione dei contratti sottoscritti tra il 2019 e il 2023 (§ 2.1) si è rilevato che il 5% di essi contiene almeno una previsione dedicata al tema della violenza di genere.

Nello specifico, per ogni anno è stato rilevato il numero di contratti aziendali contenenti almeno una misura in tema di violenza di genere, per ricavare così il totale delle frequenze della distribuzione. In questo modo è stato possibile evidenziare, in termini relativi, che nell'arco di tempo considerato si registra sostanzialmente un aumento dei contratti di circa 21 punti percentuali (grafico 3).

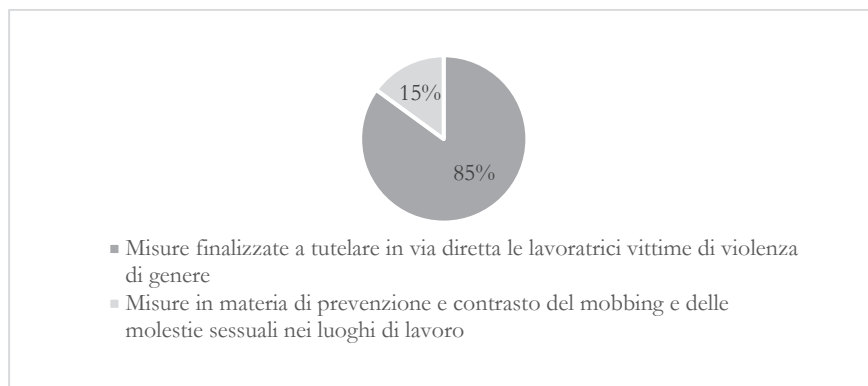
⁽²¹⁾ È quanto emerge, ad esempio, nell'accordo sindacale firmato da Agos Ducato e le rappresentanze sindacali aziendali nel 2022 dedicato alle policy per le vittime di violenza di genere, dove le parti richiamano esplicitamente il percorso intrapreso a livello nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali sottoscriventi il CCNL Credito, sottolineando come tali iniziative abbiano «contribuito ad una maggiore sensibilizzazione su tali temi in ogni realtà aziendale e nella società più in generale».

Grafico 3 – Percentuale di accordi aziendali sul totale del campione che contengono almeno un riferimento alla violenza di genere (%)



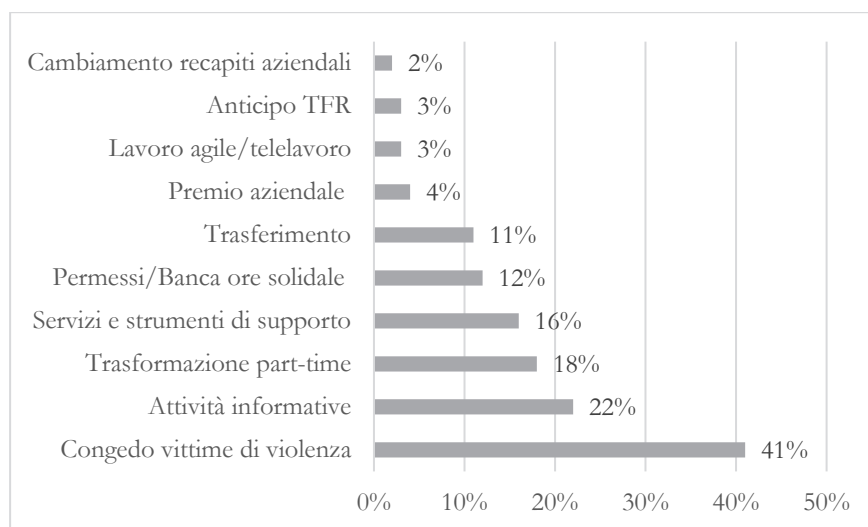
A differenza di quanto registrato per la contrattazione collettiva nazionale, a livello aziendale le misure più diffuse sono quelle finalizzate a tutelare in via diretta le vittime di violenza di genere, che rappresentano complessivamente circa l'85% delle misure mappate.

Grafico 4 – Diffusione delle misure in tema di violenza di genere per macrocategorie (%)



Entrando nel merito dei riferimenti, il grafico 5 mostra come le soluzioni riconosciute spazino da iniziative informative e formative sul tema indirizzate a tutta la popolazione aziendale a strumenti di tipo organizzativo ed economico a supporto diretto delle vittime.

Grafico 5 – *Distribuzione delle misure sugli accordi aziendali che contengono un riferimento al tema della violenza di genere anni 2019-2023 (%)*



Eventi, campagne e materiale informativo per sensibilizzare la popolazione aziendale sul tema della violenza di genere

Sotto il primo profilo, gran parte degli accordi aziendali rinvia all'adozione di iniziative di sensibilizzazione sul tema. In alcune aziende, vengono organizzati degli eventi nel periodo in cui ricorre annualmente la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, ad esempio, attraverso l'installazione di una mostra sul tema nelle diverse sedi aziendali (Ceetrus 6 febbraio 2019)

oppure diffondendo materiale informativo (Ferrarelle 1° agosto 2023). Altre, invece, mettono in campo campagne informative (British American Tobacco Italia 27 giugno 2022, Heinz 20 giugno 2022) attraverso il coinvolgimento di esperti esterni e/o associazioni, anche per orientare i dipendenti verso i centri antiviolenza del territorio (Chiesi Farmaceutici 22 dicembre 2020, GFT Italia 23 dicembre 2021, Marchiol 26 giugno 2023, Mondelēz 5 luglio 2023, Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023).

L'importanza dei centri antiviolenza e delle associazioni a tutela delle vittime di violenza di genere viene sottolineata da diversi accordi sottoscritti a livello aziendale (Prénatal 30 giugno 2022, Lotomatica 16 aprile 2023); ad esempio nei contratti integrativi di Car2go (14 dicembre 2020) e Irideos (11 febbraio 2020), le parti si impegnano «ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del CIA almeno un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate», come previsto l'anno precedente già nel contratto integrativo Ceetrus del 6 febbraio 2019.

Attività formative

Al fine di garantire l'acquisizione di strumenti e conoscenze utili a comprendere le dimensioni e l'articolazione del fenomeno e migliorare il clima aziendale, attraverso una maggiore consapevolezza (generale) relativamente al tema della violenza di genere, non mancano anche attività formative *ad hoc* (Agos Ducato 15 luglio 2022, Fondazione Enaip Lombardia 17 luglio 2023, Ferrero 6 ottobre 2023, Coca-Cola 7 luglio 2023) oppure rinvii a interventi formativi da far valere anche nel piano per l'accesso al Fondo nuove competenze che approfondiscono, ciascuno con testimonianze, dati e best practice i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030» e tra i quali figurano anche i temi delle molestie sessuali e violenza di genere (Telecontact Center 7 ottobre 2020, Olivetti 15 marzo 2021).

Strumenti per la segnalazione interna di comportamenti, atti e fatti discriminatori e/o violenti

Per dar seguito a tutte le iniziative formative e informative volte a prevenire e contrastare mobbing e violenze, spesso a livello aziendale vengono individuati strumenti per gestire le segnalazioni in modo protetto, tracciando così tutte le fasi del processo e garantendo la sicurezza e la riservatezza dell'identità del segnalante. Tra questi strumenti possiamo citare lo sviluppo di apposite piattaforme web, la messa a disposizione di diversi canali online (posta elettronica, *hot line* esterna all'azienda, canali online *ad hoc*) a supporto di eventuali casi e anche per consentire l'emersione di eventuali comportamenti non idonei e non conformi al codice di condotta aziendale (Alpitour 29 marzo 2019, Carlson Wagonlit Italia 30 maggio 2019, Snaitech 22 dicembre 2022, Lavazza 23 novembre 2022, Coca-Cola 7 luglio 2023, Heineken 14 giugno 2023). Si tratta di strumenti fondamentali anche «al fine di creare un ambiente in cui tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e le loro famiglie possano trovare supporto e assistenza per denunciare, affrontare e gestire episodi diretti o indiretti di violenza domestica», come sancito nell'accordo Openfiber sul lavoro agile sottoscritto il 5 maggio 2021.

Sostegno e tutela delle vittime di violenza di genere

In caso di accertamento relativo all'avvenuta molestia e/o violenza, generalmente a livello aziendale le parti definiscono specifiche procedure e soluzioni dal carattere sanzionatorio (Marchiol 26 giugno 2023). Si segnalano due particolari previsioni a sostegno delle vittime di violenza di genere: la prima definita nel contratto Prénatal sottoscritto il 30 giugno 2022, dove le parti prevedono l'adozione di percorsi di reinserimento e di sostegno, anche nei casi in cui le azioni siano state poste in essere da persone esterne all'organizzazione; la seconda, invece, è quella prevista

dall'accordo aziendale del gruppo Generali dell'8 luglio 2021, dove si prevede il cambio dei contatti aziendali (email, numero di telefono aziendale) della vittima di violenza di genere.

Fattispecie sospensive dal lavoro

Per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione, spesso viene riconosciuta a livello aziendale l'estensione del periodo di congedo per vittime di violenza con decorrenza della retribuzione di durata variabile, di solito da un minimo di 30 giorni (Irideos 11 febbraio 2020, Perkin Elmer 12 febbraio 2020, Jungheinrich Italiana 22 aprile 2022, Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023) fino a 60 (Car2go 14 dicembre 2020), Vera 11 febbraio 2022, Chef Express 5 maggio 2023) o 90 giorni (Pixartprinting 7 novembre 2022, Nexi 20 giugno 2023, Camozzi 26 ottobre 2023, Metro 27 marzo 2023), fino ad un massimo di 6 mesi come previsto dall'accordo aziendale sottoscritto l'8 luglio 2021 dal gruppo Generali.

Si rileva altresì la presenza di accordi che prevedono un'estensione del congedo ma coperto solo parzialmente da retribuzione: è questo il caso del contratto integrativo H&M sottoscritto il 19 luglio 2023, dove le parti riconoscono 6 mesi di congedo aggiuntivo ma prevedendo il riconoscimento dell'indennità economica solo per il primo mese.

Altri contratti integrativi, invece, prevedono la conservazione del posto di lavoro senza, quindi, il riconoscimento di un'indennità economica (Alpitour 20 marzo 2019, Eden Viaggi 20 maggio 2019, Fondazione Enaip Lombardia 17 luglio 2023). È quanto viene ad esempio previsto nel contratto integrativo di Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022), in cui le parti firmatarie riconoscono alle vittime di violenza di genere o maltrattamenti familiari, previa richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a 3 anni.

In alcuni casi, il periodo di aspettativa non retribuita per le vittime di violenza di genere è da fruire specificatamente a seguito dell'accesso al congedo, come previsto negli accordi sottoscritti, rispettivamente, il 9 settembre e il 7 luglio del 2022 da Aziende Operations Gucci (60 giorni) e Gucci Retail (80 giorni), oppure non viene definito direttamente dal contratto aziendale, lasciando la valutazione all'azienda relativamente al riconoscimento di periodi di aspettativa ulteriore (Jungheinrich Italiana 22 aprile 2022). Interessante è il caso dell'accordo aziendale Carlson Wagonlit Italia (30 maggio 2019), dove le parti prevedono l'estensione del congedo per vittime di violenza per 2 mesi senza retribuzione ma con il versamento del minimale contributivo.

Non di rado, le lavoratrici vittime di violenza risultano beneficiarie dei permessi e ferie messi a disposizione a livello aziendale attraverso la banca ore solidale (Markas 19 ottobre 2020, Abb 17 novembre 2022, ZF Friedrichshafen 8 novembre 2023) oppure di permessi straordinari per le lavoratrici vittime di violenza di genere (System House 30 marzo 2023) inserite in percorsi di supporto psicologico (NH Italia 18 giugno 2019, Agos Ducato 15 luglio 2022) e/o per i procedimenti legali (Generali 8 luglio 2021).

Strumenti di flessibilità oraria e organizzativa

Per quanto afferisce l'organizzazione e l'orario di lavoro, la contrattazione aziendale prevede diverse soluzioni. Molti accordi prevedono la possibilità per la vittima di violenza di genere di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full a part-time (NH Italia 18 giugno 2019, Philip Morris 21 dicembre 2020, GFT Italia 23 dicembre 2021, Vera 11 febbraio 2022, Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023, Bofrost-Overtel 12 maggio 2023, Lottomatica 26 aprile 2023); altri ammettono la possibilità di richiedere una modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali (Gucci Retail 7 luglio 2022, Jungheinrich Italiana 22 aprile 2022).

Sotto quest'ultimo profilo, particolare attenzione viene prestata alle richieste di rimodulazione dell'orario di lavoro nell'ambito del lavoro agile provenienti dalle lavoratrici vittime di violenza di genere (AEP Ticketing Solutions 30 agosto 2022), anche nell'ambito di soluzioni che si svolgono per la totalità del tempo presso un luogo sicuro diverso dalla residenza abituale nei casi di particolare disagio psicologico e in presenza di situazioni di pericolo (Sky Italia 7 aprile 2021, Agos Ducato 15 luglio 2022).

Da richiamare sono anche le disposizioni che disciplinano l'eventuale richiesta mobilità territoriale da parte delle lavoratrici che – anche in forza di quanto previsto dalla legge – possono richiedere il trasferimento presso altra sede produttiva (Ceetrus 6 febbraio 2019, Philip Morris 21 dicembre 2020, GFT Italia 23 dicembre 2021, Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023). Particolarmente dettagliato sul punto è l'accordo sindacale di Agos Ducato sottoscritto il 15 luglio 2022, che prevede la possibilità di richiedere il trasferimento presso un'unità produttiva distante almeno 50 km dal comune nel quale si sono verificate le forme di violenza e che impegna la direzione HR a promuovere il trasferimento della richiedente, anche erogando un supporto economico per l'alloggio (per massimo di 3 anni, ricollegabili al percorso di protezione intrapreso) e ricercando posizioni compatibili con il profilo professionale della richiedente.

Supporto economico

A livello aziendale, oltre alla copertura economica eventualmente prevista per il periodo di estensione del congedo (*infra*), le parti possono altresì specificare alcuni riflessi relativi al trattamento retributivo diretto, indiretto e differito. Da questo punto di vista possiamo segnalare che le parti possono espressamente prevedere che il periodo di congedo è da computare per la maturazione del premio aziendale (Gruppo Sisal 24 giugno 2022, Prénatal 30 giugno 2022, Snaitech 22 dicembre 2022, Bofrost-Overtel 12 maggio

2023) oppure riconoscere alle vittime di violenza di genere, in deroga a quanto previsto dalla legge o dal CCNL applicato, la possibilità di accedere all'anticipo del trattamento di fine rapporto (NH Italia 18 giugno 2019, Prénatal 30 giugno 2022). Nel contratto integrativo Comifar Distribuzione del 28 gennaio 2019, inoltre, viene stabilito altresì il riconoscimento da parte dell'azienda dell'integrazione della quattordicesima mensilità.

Erogazione di servizi

Tra le forme di sostegno più innovative, negli accordi aziendali sottoscritti negli ultimi anni si segnala il supporto offerto dall'azienda nella ricerca di assistenza e consulenza legale per le lavoratrici vittime di violenza domestica – anche prevedendo in alcuni casi una copertura economica (Agos Ducato 15 luglio 2022) – e la creazione di canali online per supportare le vittime di violenza (Generali 8 luglio 2021, Heinz 20 giugno 2022).

Sempre con l'obiettivo di fornire maggiore supporto alle lavoratrici particolarmente vulnerabili, alcuni contratti integrativi prevedono, ad esempio, dei programmi per l'orientamento e il supporto psicologico dei lavoratori, attraverso un contatto dedicato per le lavoratrici vittime di violenza di genere nei luoghi di lavoro (Fincantieri 27 ottobre 2022) oppure mediante l'accesso a servizi erogati da società esterne individuate dall'azienda (Agos Ducato 15 luglio 2022) o, ancora, l'individuazione associazioni sul territorio che offrono assistenza specifica (Vera 11 febbraio 2022).

3. Osservazioni conclusive

La disamina del materiale contrattuale ha fatto emergere alcune chiare tendenze che fotografano il quadro esistente e invitano gli studiosi e le stesse parti sociali a riflettere sull'attuale ruolo e le potenzialità che la contrattazione collettiva può avere in tema di

contrasto alla violenza di genere, nonché nelle azioni di protezione delle vittime.

Lo studio sistematico dei 30 CCNL più applicati evidenzia come la sensibilità nei confronti del tema sia cresciuta nel corso degli anni. Sono infatti i CCNL rinnovati più di recente che prevedono misure specifiche, mentre sono assenti tutele specifiche nei CCNL in cui i rinnovi contrattuali sono più risalenti nel tempo. In generale, sebbene nella gran parte dei casi l'intervento delle parti sociali a livello nazionale afferisca a istituti previsti dalla legge, si deve evidenziare che è questo il livello di contrattazione che traina l'adozione di soluzioni più innovative a livello decentrato. L'analisi trasversale degli accordi aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2023 ha permesso di rilevare come le parti abbiano saputo cogliere le suggestioni provenienti dal livello nazionale, fino a riconoscere diverse e innovative soluzioni, come la creazione di reti territoriali (grazie alla collaborazione tra realtà aziendali e enti del terzo settore), la maggiore diffusione di iniziative formative e informative funzionali a creare un clima aziendale più consapevole e inclusivo o, ancora, tutte quelle misure dedicate nello specifico alle vittime di violenza di genere, anche a titolo di supporto economico. Tuttavia, è anche vero che l'analisi degli accordi aziendali ha fatto altresì emergere diversi limiti che richiamano a una maggiore attivazione delle parti sociali sul tema della violenza di genere nei contesti più prossimi alla persona e che, per questo, sono quelli maggiormente idonei nella predisposizione di misure di tutela.

Un primo "limite" è riscontrabile ponendo attenzione alle dimensioni delle aziende che generalmente riconoscono tali iniziative, che nella maggior parte dei casi sono di grandi dimensioni e comunque inserite in segmenti di mercato a elevato valore aggiunto. Da ciò deriva che le misure dal carattere più innovativo, attente in particolare a fornire aiuti concreti per le lavoratrici vittime di violenza, non sono in realtà accessibili a gran parte delle lavoratrici, anche soprattutto se si considera che il tessuto produttivo del

nostro Paese è caratterizzato da microaziende che non adottano la contrattazione di secondo livello. Sotto questo profilo, dunque, sarebbe auspicabile, da un lato, promuovere maggiori iniziative sul tema a livello territoriale, sia attraverso la contrattazione territoriale sia mediante la rete di enti bilaterali presente sui territori o la firma di patti territoriali; dall'altro lato, invece, proprio alla luce dell'importanza del tema e della necessità di approntare tutele nei confronti di una categoria di lavoratrici particolarmente vulnerabili, forse bisognerebbe sospendere maggiormente il livello nazionale, al fine di garantire tutele alle lavoratrici non solo in modo uniforme sul territorio nazionale, ma anche come fattore propulsivo per la creazione di esempi virtuosi a livello aziendale.

Un secondo "limite", invece, riguarda la mancanza di dati afferenti all'effettivo utilizzo e all'efficacia degli strumenti di tutela previsti. Si tratta di una criticità che, nella realtà dei fatti, è però comune a diversi istituti (soprattutto di origine contrattuale) e che non consente di fare un bilancio relativamente alla concordanza tra specifica misura messa in campo e obiettivo perseguito, anche in ottica di determinazione di future policy capaci di integrare quanto riconosciuto dalle istituzioni, dagli operatori del terzo settore e dalle parti sociali, che, soprattutto in questo ambito, potrebbe facilitare la creazione di un sistema di tutele più ampio ed efficace.

Infine, non è da dimenticare che la concretizzazione di eventi degradanti la dignità umana come le molestie, le molestie sessuali, il mobbing, le violenze verbali e fisiche prodotte anche in ambito domestico è spesso il risultato di una cultura che non valorizza appieno le diversità e che tende ad essere non inclusiva, sprezzante o noncurante delle debolezze e dei punti di forza di ciascuna persona, soprattutto se questa è di sesso femminile. Pertanto, appare essenziale promuovere, nei contesti organizzativi e più in generale nella società, politiche volte a garantire il rispetto della persona umana e il ripudio di ogni atto e fatto discriminatorio e violento, ispirate ai principi di solidarietà e uguaglianza, anche in

applicazione di quanto sancito dalla nostra Carta costituzionale. In questa direzione, le attività formative e informative messe in campo ad ogni livello contrattuale potrebbero essere potenziate attraverso la collaborazione con altri soggetti istituzionali che svolgono attività formative ed educative a tutte le fasce della popolazione, non soltanto in età lavorativa.

INDICE ANALITICO

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

A

Agenzie di sicurezza e istituti investigativi; 230; 233; 234; 247
Alimentari; 187
Allevatori, consorzi ed enti zootecnici; 7; 14; 17; 31
Attori di cinema e TV; 16; 17; 88
Autostrade e trafori; 12; 17; 19; 75

C

Coibentazioni termiche acustiche; 7; 15; 55
Consorzi agrari; 15; 16; 21; 32
Consorzi di bonifica; 9; 28

D

Dirigenti agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi; 80
Dirigenti aziende alberghiere; 83
Dirigenti aziende di autotrasporto e spedizione merci; 71
Dirigenti aziende industria alberghiera; 82
Dirigenti credito cooperativo; 17; 21; 94
Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi; 63
Dirigenti enti di previdenza privatizzati e privati; 100
Dirigenti imprese di logistica; 72
Distribuzione cooperativa; 229; 232; 240

Distribuzione moderna e organizzata; 229; 232; 238

Distribuzione recapito servizi postali; 15; 16; 19; 64

Distribuzione, recapito servizi postali; 6; 17

Doppiatori; 9; 84

E

Enti di previdenza privatizzati e privati; 13; 100

Esercenti servizi postali in appalto; 81

F

Fiori recisi; 15; 19; 61

Fondazioni lirico-sinfoniche; 6; 13; 108

Formazione professionale; 5; 12; 106; 184

G

Gomma plastica; 12; 15; 18; 34

Grafici editori; 12; 14; 15; 17; 85

I

Impianti e attività sportive; 228; 230; 232; 233; 243

Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici; 229; 231; 237

Imprese artigiane servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione; 230; 233; 234; 250

Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere; 230; 232; 244

Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi; 230; 233; 249; 265

Industria chimica imprese minori; 6; 19; 59

Industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL; 269; 279

Industria metalmeccanica e installazione di impianti; 159; 170; 178; 191; 195; 196; 227; 229; 231; 233; 235; 264; 269; 272; 273; 277

L

Lavanderie industriali; 12; 15; 17; 111

Lavoro domestico; 229; 231; 233; 234; 252

Legno; 8; 57

Legno imprese minori; 9; 13; 58

Logistica, trasporto, spedizioni; 230; 233; 248

M

Multiservizi; 258; 260; 261

O

Occhiali; 12; 14; 18; 19; 46

Operai agricoli e florovivaisti; 229; 231; 233; 234; 251

Ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani; 73

P

Pelli e ombrelli; 15; 16; 17; 18; 19; 52

Penne, spazzole e pennelli; 14; 17; 19; 50

Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti; 229; 231; 236

Piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale; 67

Pompe funebri aziende municipalizzate; 6; 11; 15; 18; 109

Proprietari di fabbricati; 265

Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo; 230; 232; 242

Q

Quadri direttivi e personale aree professionali imprese creditizie, finanziarie e strumentali; 5; 7; 8; 16; 21; 91

S

Scuole dell'infanzia e servizi educativi Fism; 6; 15; 19; 103

Siae; 16; 17; 18; 101

Stellantis; 9; 15; 16; 39

Stellantis Dirigenti; 18; 19; 45

T

Terziario, distribuzione e servizi;
229; 232; 239; 258; 263
Trasporto aereo (sez. Handling);
6; 19; 78
Turismo; 229; 232; 241; 266

V

Vetro, lampade e display; 6; 12; 18;
36
Vigilanza privata e servizi
fiduciari; 5; 6; 16; 99; 228; 230;
234; 245; 253; 254; 255; 256;
257; 258; 259; 260; 261; 262;
263

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

2

ZiRete Gas; 142; 147

A

Abb; 124; 128; 150; 169; 313
Acciaierie Venete; 274; 275
Acea; 124
AEP Ticketing Solutions; 314
Agos Ducato; 307; 310; 313; 314;
315
Aida; 129
Airliquide; 133
Almaviva; 270
Alpitour; 311; 312
Alstom Ferroviaria; 274; 278
Aon; 129; 143; 144; 146; 171

B

Balenciaga logistica; 129
Banca Sella; 138
Barilla; 126; 129; 139; 173
Bayer; 280
Beretta; 270
BHC Manufacturing; 280
Blue Health Center; 127; 142; 143;
149
Bofrost-Overtel; 129; 140; 172;
313; 314
Bolton Food; 136; 142; 145
Bonfiglioli Riduttori; 278
Bormioli Pharma; 148
Bper; 156; 178
Brawo; 276
Brembo; 150; 156; 178; 275

British American Tobacco Italia;
310
Burgo; 129; 132; 133; 135; 137;
141

C

Camozzi; 142; 144; 148; 312
Campari; 126; 128; 141; 147; 154;
156; 160; 192
Capgemini; 275
Car2go; 310; 312
Carel; 278
Carlson Wagonlit Italia; 311; 313
Cassa di Ravenna; 126; 143; 147;
189
Cbg; 128
Ceetrus; 309; 310; 314
CheBancal; 132; 133
Chef Express; 142; 143; 145; 312
Cherubini; 128
Chiesi Farmaceutici; 310
Cnp Vita Assicurazioni; 129; 143;
146
Coca-Cola; 138; 146; 152; 155;
176; 192; 310; 311
CoCeramica; 280
Colacem; 136; 146; 152; 155
Comifar; 128; 142; 146; 148; 180;
315
Compass; 124; 133
Conserve Italia; 147; 161; 187
Coop Allenza 3.0; 312
Csea; 124

D

Ducati; 276

E

Eden Viaggi; 312
 Edison; 151; 168
 Electrolux; 165; 271; 275
 Enel Italia; 138
 Engie; 136
 Eni; 133
 Erg; 129; 138; 155
 Europ Assistance; 152

F

Fassa; 136; 150; 151
 Fastweb; 128; 132; 142; 152; 168
 Fater; 280; 281
 Ferrarelle; 140; 144; 145; 155; 160;
 193; 310
 Ferrero; 126; 142; 144; 146; 148;
 150; 151; 152; 156; 162; 176;
 188; 194; 310
 Fincantieri; 132; 133; 315
 Fondazione Bruno Kessler; 128;
 130; 133; 167
 Fondazione Enaip Lombardia;
 144; 145; 183; 310; 312
 Fondazione Lega del Filo d'Oro;
 129; 145
 Fontana Pietro; 277
 Fucecchio Servizi; 127; 140; 144;
 150; 310; 312; 313; 314

G

GD; 124; 136; 138; 152; 155; 158
 Gefran; 125; 129; 138; 154
 Generali; 312; 313; 315
 GenSet; 278
 GFT Italia; 310; 313; 314
 Giorgio Armani Operations; 124
 Granarolo; 142; 143; 146; 149;
 150; 151
 Groupama; 133; 142; 149

Gucci; 313

H

H&M; 128; 145; 146; 185; 312
 Heineken; 126; 142; 144; 150; 155;
 159; 311
 Heinz; 310; 315
 Hnh Hospitality; 136; 144

I

Icam; 129
 Infocert; 275
 Ing Bank; 143; 186
 Intesa Sanpaolo; 126; 128; 133;
 136; 140; 143; 146; 147; 148;
 150; 156
 Intrum; 136
 Irideos; 310; 312
 Ita; 129
 Italcementi; 136; 144; 152
 Italgas; 151
 Italiaonline; 129
 Itx; 142; 164

J

Johnson & Johnson; 280
 Jonica Juice; 128
 Jungheinrich Italiana; 312; 313

L

La Leonessa; 278
 Lactalis-Galbani; 126; 140; 149;
 155
 Lamborghini; 179; 275
 Lavazza; 311
 Leonardo; 275
 Lombardini; 274
 Lottomatica; 129; 130; 142; 182;
 310; 313

Lte Lift Truck Equipment; 127
 Lucart; 135
 Luxottica; 125; 128; 132; 136; 140;
 143; 146; 149; 151; 165; 169
 Lycée Stendhal Milano; 145; 146

M

Manifatture Sigaro Toscano; 129;
 140; 144; 146
 Marchiol; 129; 142; 146; 152; 310;
 311
 Marelli; 124; 129; 130; 138; 148;
 149; 150
 Markas; 313
 Metro; 129; 138; 142; 143; 155;
 158; 162; 312
 Michelin; 138; 144
 Mondelez; 129; 149; 310
 Monier; 136
 Motovario; 129; 150; 155

N

Nexi; 143; 145; 148; 149; 312
 NH Italia; 313; 315

O

Olivetti; 310
 Openfiber; 311

P

Parmalat; 126; 138; 140; 152; 154;
 173
 Perkin Elmer; 312
 Peroni; 128; 129; 132; 133; 139;
 143; 156; 166
 Philip Morris; 313; 314
 Piaggio; 277
 Pixartprinting; 132; 312
 Prada; 148

Praxair; 278
 Prénatal; 310; 311; 314; 315
 Pressofusioni Sebina; 138

R

Rai; 142
 Rail Traction Company; 124
 Ride; 145

S

Sacmi; 277
 Saint Louis School; 127
 Sanlorenzo; 129; 132; 136; 140;
 145; 146; 148; 149; 152; 177;
 190; 191
 Siat; 275
 Siram; 147
 Sisal; 314
 Sky Italia; 314
 Snaitech; 311; 314
 Spindox; 148; 155; 180
 Stiga; 275
 Stm; 136; 139; 140; 151
 System House; 128; 142; 143; 313

T

Tecnocall; 141
 Telecontact Center; 310
 Tenaris Dalmine; 136; 148
 Tesly; 127
 Tim; 129
 Tiscali; 148
 Tmb; 277
 Toyota; 191; 275

U

Uniabita; 128; 143
 Unicalce; 124; 135; 138
 Unifarco; 281

V

Vera; 312; 313; 315

Vicenzi; 126; 138; 144; 152

Vitec; 277

Z

Zetema; 133

ZF; 146; 313

W

Wind & Solar Italy; 175

TEMI E PROBLEMI

A

Accordo aziendale; 287
Accordo interconfederale; 216;
267; 270; 273; 287
Accordo-quadro; 296
Ambiente di lavoro; 140; 205
Ambiente, salute e sicurezza; 200;
202; 207; 209
Andamenti inflattivi; 8
Appalto; 304
Apprendistato; 15; 163; 165; 177;
211
Articolo 4, legge n. 300/1970; 169
AS For.Cinema; 85
Aspettativa non retribuita; 303;
313
Assemblea sindacale; 158; 161;
201
Assenteismo; 125; 217
Assistenza sanitaria; 239
Assistenza sanitaria integrativa;
138; 147; 245
Azioni discriminatorie; 285

B

Banca ore; 129; 145; 188; 214
Banca ore solidale; 141; 145; 184;
303; 313
Bilateralità; 226; 227; 236; 237;
238; 239; 240; 241; 242; 243;
244; 247; 248; 249; 250; 251;
252; 305
Buono pasto; 132; 147; 181; 182;
192; 213

Byblos; 86; 96

C

Cassa integrazione; 195
Cassa mutua nazionale per il
personale delle BCC; 94
Causali; 143; 164; 165
Centri antiviolenza; 310
Certificazione delle competenze;
156; 210; 211; 218
Certificazione di parità di genere;
139; 180; 183
Certificazione e valorizzazione
delle competenze acquisite; 153
Certificazione ISO; 149
CFMT; 71; 72; 73; 80; 82; 83
Ciclo continuo; 167; 170
Clausole elastiche; 163
Co-determinazione; 122; 124; 206;
207; 274
Codici Ateco; 4
Commissioni bilaterali; 149; 159
Commissioni e osservatori
paritetici; 273
Commissioni paritetiche; 16; 154;
158; 160; 206; 207; 271; 274;
275; 280
Competenze; 122; 156; 163; 175;
176; 177; 179; 210; 212; 259;
275; 280
Competenze trasversali; 179
Conciliazione; 200; 202; 213; 214;
215; 279
Conciliazione vita-lavoro; 20; 121;
122; 129; 130; 139; 141; 144;

146; 179; 180; 182; 183; 184;
185; 186; 187; 205
Congedo; 20; 140; 144; 145; 181;
182; 183; 184; 187; 188; 205
Congedo parentale; 145; 181; 182;
184; 187; 188
Congedo per le vittime di
violenza; 297; 313
Consultazione; 122; 124; 153; 161;
206; 207; 271; 272; 273; 279;
280
Content analysis; 293
Contrattazione aziendale; 10; 118;
122; 126; 130; 131; 162; 166;
171; 174; 180; 189; 199; 201;
203; 204; 205; 206; 216; 272;
274; 277; 278; 280
Contrattazione collettiva; 286
Contrattazione di secondo livello;
134; 161
Contratto a tempo determinato;
14; 163
Contratto di prossimità; 280
Controllo a distanza; 166; 168
Conversione; 137; 138; 193
Conversione del premio; 138; 215
Conversione del rapporto da
tempo pieno a tempo parziale;
129; 130
Conversione nelle forme di
welfare; 192
Credito welfare; 148; 182; 194; 227
Cultura organizzativa; 301

D

Decreto lavoro; 14
Deroga; 162
Detassazione; 137
Digitalizzazione; 176; 177; 218
Diritti sindacali; 206; 207
Diritto di precedenza; 163

Diritto soggettivo alla formazione;
211; 277
Diversity; 140; 297

E

Ebitda; 135; 190
Elemento aggiuntivo della
retribuzione; 236; 237; 244;
248; 250
Elemento di garanzia retributiva;
11
Elemento distinto della
retribuzione; 238; 243; 245;
246; 247; 248; 249
Elemento distinto retribuzione;
239
Elemento perequativo; 11; 235;
236
Enip-Gct; 87
Enpaia; 30
Ente bilaterale per la bonifica; 30

F

Fasdac; 80; 82
Ferie; 129; 145; 191; 218; 227
Fipdaf; 46
Fisdaf; 46
Flessibilità oraria; 205; 216
Flessibilità organizzativa; 141;
142; 184; 279
Flexible benefit; 227
Fonchim; 55
Fondaereo; 68
Fondapi; 60
Fondi interprofessionali; 156; 210
Fondi negoziali di previdenza
complementare; 18
Fondi pensione; 214
Fondi sanitari contrattuali; 18
Fondo Antonio Pastore; 83

Fondo di assistenza sanitaria; 214;
237; 242; 243; 244; 246; 250

Fondo Mario Negri; 64; 71; 72; 80;
82; 83

Fondo nuove competenze; 310

Formazione; 20; 122; 124; 125;
136; 150; 153; 155; 156; 159;
160; 171; 173; 174; 175; 176;
177; 178; 191; 200; 202; 210;
211; 219; 267; 269; 271; 272;
275; 276; 277; 278; 280; 296;
303

Fotolaboratori conto terzi; 96

G

Genitorialità; 138; 143; 144; 183;
184; 185; 187

I

Indennità; 134; 144; 145; 163; 171;
181; 187; 189; 190; 192; 217;
250

Indennità di contingenza; 238;
239; 240; 242; 246; 249

Indennità di vacanza contrattuale;
245; 246

Inflazione; 257

Informazione e consultazione;
123; 126; 150

Infortunio; 135; 143; 149; 172;
173; 181; 209; 218

Innovazione; 124; 125; 135; 158;
161; 176; 188; 192; 218; 271;
276

Inquadramento; 156; 175; 177;
189; 210; 211; 224; 225; 233;
235; 236; 238; 239; 240; 241;
242; 243; 244; 245; 246; 247;
248; 249; 250; 251; 252; 259;
263; 264; 265; 266; 271; 273;
275; 276; 278; 280; 281

Investimenti; 279

L

Lavoro a tempo parziale; 129; 162;
163; 164

Lavoro a turni; 212

Lavoro agile; 121; 124; 130; 141;
152; 188; 212; 213; 276; 278;
304

Lavoro domenicale e festivo; 129

Lavoro notturno; 129; 167; 192;
226

Lavoro stagionale; 15

Lavoro straordinario; 129; 167;
188; 226; 260; 261; 262; 263;
264; 265; 266

Lavoro temporaneo; 162; 165

Linee guida; 306

Luoghi di lavoro; 285

M

Malattia; 17; 144; 155; 173; 181;
184; 186; 187; 191; 193; 205

Mansioni; 163; 166; 175; 178; 179;
210; 245; 254; 256; 257; 259;
261; 265

Maternità; 145; 155; 176; 180; 182;
184

Minimi contrattuali; 7

Minimi tabellari; 224

Mobbing; 300

Molestie e violenze nei luoghi di
lavoro; 216; 299; 300

Mutuo; 297

O

Orario di lavoro; 16; 121; 124; 125;
126; 128; 129; 142; 145; 166;
167; 168; 169; 170; 188; 200;

203; 205; 212; 227; 271; 276;
277; 278; 280

Orario plurisettimanale; 170

Organizzazione del lavoro; 121;
122; 124; 142; 158; 162; 166;
202; 209; 260; 273; 276; 277;
279

P

Pari opportunità; 124; 125; 139;
140; 161; 176; 181; 183; 188;
214; 215; 216; 298; 300

Parte normativa del CCNL; 13

Partecipazione; 121; 122; 124; 125;
126; 136; 153; 154; 155; 158;
159; 160; 179; 191; 193; 201;
204; 206; 218; 267; 268; 269;
270; 271; 272; 278

Partecipazione diretta; 122; 125;
159; 276; 281

Part-time; 129; 148; 163; 164; 180;
185; 216; 304

Part-time orizzontale; 183; 188

Part-time verticale; 162

Paternità; 144; 181; 184; 187; 188

Patto della fabbrica; 267; 268; 269;
270; 272; 274

Pause; 129; 213

Percorsi di protezione sociale; 293

Periodo di compenso; 17; 188

Permessi; 20; 144; 205; 212; 213;
218; 227; 280; 313

Permesso retribuito; 181; 182;
183; 184; 186; 187

Permesso sindacale; 158

Personale Istituzionale; 98

Politiche attive; 122; 174; 200; 210

Politiche di genere; 124; 159

Premio aziendale; 314

Premio di risultato; 124; 125; 134;
137; 146; 150; 151; 158; 190;

191; 202; 213; 217; 218; 271;
275; 276; 277

Prevaer; 79

Previdenza; 293

Previdenza; 213; 227

Previdenza complementare; 19;
138; 147; 148

Previdenza; 52

Professionalità; 122; 156; 158; 159;
160; 172; 175; 211; 212; 218;
236; 237; 238; 239; 240; 241;
242; 243; 244; 245; 246; 247;
248; 249; 250; 251; 252; 273;
278; 279

Protocollo di intesa; 287

Q

Qualificazione; 177

QuAS; 61

Quattordicesima; 224; 226; 238;
239; 240; 241; 242; 246; 248;
249; 251

Quote una tantum; 6

R

Rappresentante dei lavoratori per
la sicurezza; 160; 171; 173; 174;
209

Rappresentanze sindacali; 123;
128; 134; 153; 154; 178; 204;
271; 275; 276; 278

Relazioni industriali; 203; 206;
207; 287

Reperibilità; 129; 213

Retribuzione; 8; 305

Retribuzione tabellare; 261; 262

Retribuzione variabile; 134

Riduzione dell'orario di lavoro; 16;
304

Riqualificazione; 174; 178; 179;
200; 210; 271; 277; 278; 280

Rischi psicosociali; 205; 208; 209

S

Salario minimo legale; 228

Salute e sicurezza sul lavoro; 124;
125; 136; 149; 150; 159; 160;
171; 172; 173; 177; 203; 205;
209; 218; 267; 281

Salute Sempre; 85; 96

San.Arti; 64

Sanimoda; 47; 50

Sanità integrativa; 18

Sistemi di inquadramento e
classificazione del personale;
15

Smart working; 152; 171; 181; 213;
275; 280

Somministrazione; 155; 163; 165;
166; 174

Sostenibilità; 125; 135; 152; 205;
219

Sostenibilità ambientale; 136; 160;
177; 199; 201

Stress lavoro-correlato; 208

Superminimi; 134

T

Text mining; 293

TFR; 182; 214; 216; 217; 235; 236;
237; 238; 239; 240; 241; 242;
243; 244; 245; 246; 247; 248;
249; 250; 251; 252; 315

Ticket restaurant; 168

Transizione verde; 122; 149; 151

Trasferimento; 304; 306

Trasferte; 226

Trasformazione del rapporto di
lavoro; 313

Trattamento dei dati personali;
169

Trattamento economico
complessivo; 10

Trattamento economico minimo;
10; 225; 235; 236; 237; 238;
239; 240; 241; 242; 243; 244;
245; 246; 247; 248; 249; 250;
251; 252

Tredicesima; 224; 226; 235; 236;
237; 238; 239; 240; 241; 242;
243; 244; 245; 246; 247; 248;
249; 250; 251; 252

Turni di lavoro; 128; 142; 167;
170; 171

U

Una tantum; 148

V

Violenza di genere; 140; 144; 146;
176; 183; 283; 284

W

Welfare; 148; 202; 205; 206; 213;
214; 215; 216; 227; 235; 236;
280

Welfare aziendale; 18; 121; 122;
127; 137; 146; 147; 179; 180;
181; 182; 200; 213

Welfare contrattuale; 18; 193; 226;
227; 235; 236; 237; 238; 239;
240; 241; 242; 243; 244; 245;
246; 247; 248; 249; 250; 251;
252; 267

Welfare occupazionale; 139; 141;
142; 148; 180

Welfarizzazione; 137

progettiamo insieme un nuovo modo di **FARE UNIVERSITÀ**

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 presso il Centro Studi "Marco Biagi" della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha promosso:

- **4** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena, Siena (sede di Arezzo)

- **546** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha promosso:

- **176** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **119** assegni di ricerca annuali

- **36** borse private per corsi di alta formazione

- **4** riviste, **5** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it.

I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a tiraboschi@unimore.it

Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT



www.adapt.it
@adaptland

www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

salus.adapt.it
@ADAPT_EOSH



englishbulletin.adapt.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@AdaptHigherEd



www.adapt.it
@ADAPT_placement

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adaptuniversitypress.it
@ADAPT_Press

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare nel mese di maggio 2024
presso Ancora – Milano