

## 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. CCNL Stellantis (8 marzo 2023). – 4.4. CCNL 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 tranche, 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 tranche 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 Ipcg 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

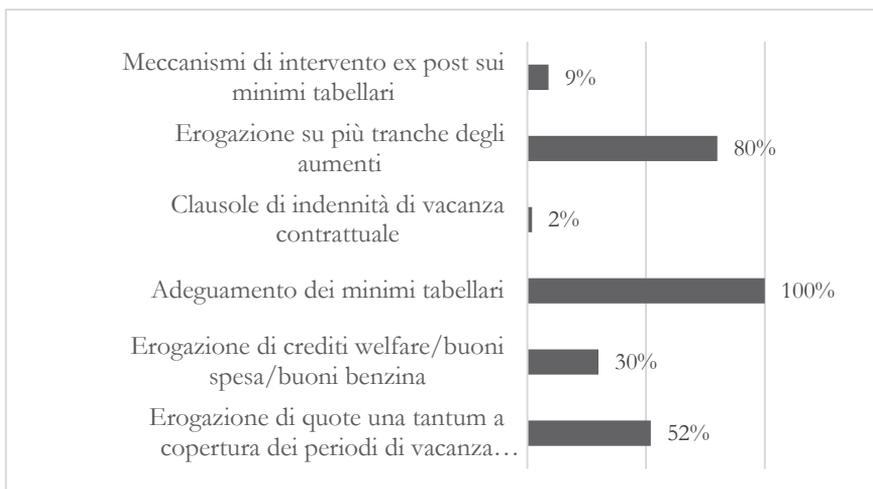
Legno, che prevede il medesimo schema, seppur con un diverso importo di aumento “fisso”.

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 **single 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 **CCSL 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 CCSL 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

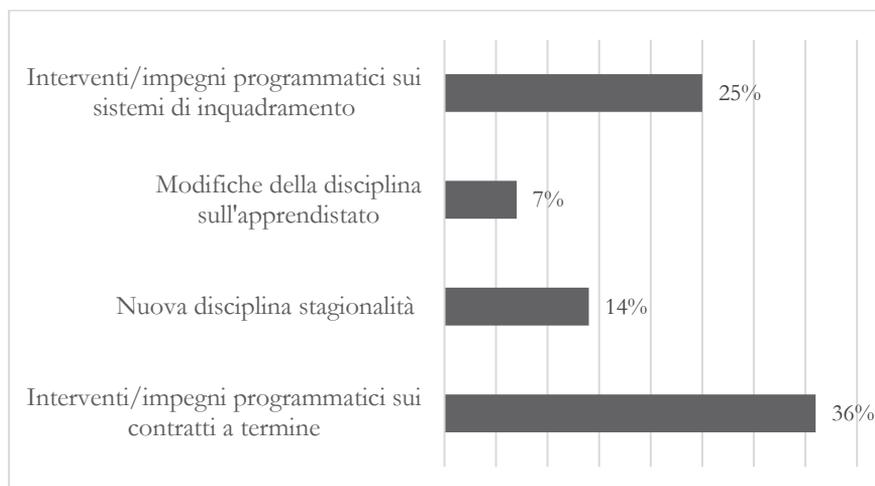
e servizi di sicurezza). La **revisione strutturale** dei sistemi di classificazione viene invece **rimandata**, nei pochi casi in cui le parti segnalano la necessità di un simile passaggio, alle tornate negoziali successive. Nel frattempo, vengono istituite apposite commissioni paritetiche incaricate 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 comperto** 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 ( <i>codice Ateco 01</i> )	Assocap, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	12.12.2023
Settore C: Attività manifatturiere		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL Gomma plastica ( <i>codici Ateco 22, 38</i> )	Federazione Gomma plastica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	26.1.2023
CCNL Vetro, lampade e display ( <i>codice Ateco 23</i> )	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	10.2.2023
CCSL Stellantis ( <i>codice Ateco 29</i> )	Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial, Ferrari, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm-Ugl, Aqcfr	8.3.2023
CCSL Dirigenti Stellantis ( <i>codice Ateco 29</i> )	Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial, Ferrari, Federmanager	28.4.2023
CCNL Occhiali ( <i>codice Ateco 32</i> )	Anfao, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	28.4.2023
CCNL Penne, spazzole e pennelli ( <i>codice Ateco 32</i> )	Assospazzole, Assoscrittura, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	3.5.2023
CCNL Pelli e ombrelli ( <i>codici Ateco 15, 32</i> )	Assopellettieri, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	26.5.2023
CCNL Coibentazioni termiche acustiche ( <i>codici Ateco 22, 23</i> )	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		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
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		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>

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 barcaiolari 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		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
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		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza ( <i>codici Ateco 80</i> )	Anivip, Assiv, Univ, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi, Concooperative Lavoro e servizi, Filcams-Cgil, Fisascac-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		
<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data</i>
CCNL Enti di previdenza privatizzati e privati ( <i>codice Ateco 84</i> )	Adepp, Cgil-Fp, Cisl-Fp, Uil-Pa, Cisol-Fialp, Usb	22.2.2023
CCNL Dirigenti Enti di previdenza	Adepp, Asdepp Federmanager; Cgil-Fp; Cisl-Fp; Uil-Pa; Cisol-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 corresponsione 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 *Extendend 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

mese 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 (comprensive 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 opposizione 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 riparametrare 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 declaratorie 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

volò 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 tranche (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 tranche: 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 svolgere 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 ininfluente 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 bullismo, 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 sottoscrittenti 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.