

Capitolo I
**LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE
DI CATEGORIA: I RINNOVI DEL 2024**

Sommario: 1. Oggetto e limiti della ricerca. – 2. Principali risultanze della ricerca. – 2.1. I trattamenti economici dei rinnovi. – 2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato. – 2.3. Il raccordo tra legge e contrattazione collettiva. – 2.3.1. Lavoro a tempo determinato. – 2.3.2. Apprendistato. – 2.3.3. Altre tipologie contrattuali. – 2.3.4. Orario di lavoro. – 2.3.5. Salute e benessere. – 2.3.6. Formazione. – 2.4. Le misure di welfare. – 3. Rinnovi contrattuali 2024 (elenco).

1. Oggetto e limiti della ricerca

Nel 2024 sono stati sottoscritti e/o rinnovati 322 contratti collettivi nazionali del lavoro. Il dato, riferito agli accordi depositati presso l’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel, include tutte le tipologie di accordi, compresi gli accordi meramente economici, quelli integrativi e quelli di coordinamento tra testi contrattuali previgenti, indipendentemente dal numero di aziende e lavoratori coinvolti o dalla rappresentatività delle parti sociali firmatarie. Sul totale di contratti collettivi di categoria sottoscritti nel 2024, sono 69 gli accordi siglati dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil (nonché dalle principali organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti) con le rispettive controparti datoriali.

Oggetto della presente analisi sono 44 accordi – comprensivi dei rinnovi contrattuali depositati presso il Cnel nonché di altri accordi sottoscritti nell’anno 2024, benché non ancora depositati, dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil (si veda *infra*, § 3) – che, nell’ambito dei sistemi di relazioni industriali più radicati nel mercato del lavoro italiano, sono intervenuti in modo organico in rinnovo di un contratto collettivo di categoria scaduto (si veda

tabella 1). Fuoriescono dalla presente indagine: gli accordi mera-mente “integrativi”, diretti a modificare occasionalmente una spe-cifica materia contrattuale, di regola nell’ambito di contratti col-lettivi del lavoro non ancora scaduti; gli accordi “economici”, che si limitano ad intervenire rispetto ai soli trattamenti economici; gli accordi di mero “coordinamento”, che si limitano a consolidare in un documento unico (comunemente denominato come “testo unico” oppure come “testo definitivo”) accordi di rinnovo sotto-scritti in passato, tuttora del tutto o in parte vigenti, senza preve-dere alcuna modifica alla regolamentazione già vigente.

L’analisi degli accordi di rinnovo è sviluppata nei termini di una valutazione di insieme, che ha l’obiettivo di tratteggiare le prin-ci-pali tendenze della contrattazione di livello nazionale per il 2024 relativamente a: (i) salari (§ 2.1), a cui è dedicato altresì di un ap-profondimento ulteriore al capitolo II della parte I del presente rap-pporto, con ad oggetto la relazione tra dinamica retributiva e dinamica inflazionistica; (ii) previsioni di coordinamento con il li-vello decentrato (§ 2.2); (iii) raccordo tra legge e contrattazione collettiva (§ 2.3).

All’interno della pagina web *FareContrattazione*, alla voce *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia*, è altresì possibile con-sul-tare schede di dettaglio di analisi di ciascuno accordo di rinnovo. In particolare, di ciascun rinnovo contrattuale sono esaminati, an-che al fine di favorire valutazioni di *benchmark* (altresì con gli anni passati) (1) la *parte economica*, relativa ai salari contrattuali, la loro com-posizione e i loro importi; (2) la *parte normativa*, relativa alle dispo-zizioni dei rinnovi contrattuali che trovano applicazione di-retta nei confronti dei rapporti individuali di lavoro; (3) la *parte obbligatoria*, comprensiva delle clausole contrattuali con le quali le parti sociali firmatarie regolano i rapporti tra loro e il relativo si-stema di relazioni industriali.

2. Principali risultanze della ricerca

I rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2024 sono pari a 44, un numero in linea rispetto a quello degli anni precedenti (nel 2022 e nel 2023 il numero di accordi è stato 44). Particolarmente rilevante è il numero di lavoratori interessati, circa 7,5 milioni, anche per via del rinnovo del contratto del terziario (codice Cnel H011), che è di gran lunga il contratto collettivo più applicato in Italia. Per cogliere le dimensioni dell'impatto dei rinnovi sottoscritti nell'annualità è del resto sufficiente notare che dei dieci contratti collettivi più applicati in Italia ne sono stati rinnovati ben sei (terziario, distribuzione e servizi; pubblici esercizi; turismo; logistica; cooperative sociali; area meccanica).

Si tratta di un dato particolarmente significativo se considerato nel contesto delle dinamiche che hanno caratterizzato le relazioni industriali in Italia nel 2024. L'anno è stato segnato da momenti di forte confronto tra le organizzazioni sindacali, le associazioni datoriali e il Governo, con alcune tensioni che hanno interessato sia le politiche del lavoro sia i processi negoziali. Un tema centrale nel dibattito pubblico della prima parte dell'anno è stato il salario minimo legale, oggetto di un aspro confronto tra le parti sociali, con posizioni divergenti tra i diversi attori della rappresentanza. Analoghe differenze si sono manifestate all'interno del sindacato confederale su altri temi, tra cui la contrattazione collettiva nel settore pubblico, che, come precisato nella *Nota metodologica*, esula dal perimetro del presente rapporto.

Pur in un contesto di riferimento complessivamente turbolento e confuso, la contrattazione collettiva nel settore privato ha prodotto risultati nel complesso significativi. Fatta eccezione per alcune trattative che hanno registrato alcuni (fisiologici) rallentamenti, come quella dell'industria metalmeccanica, i principali tavoli negoziali hanno portato alla definizione di intese condivise, contribuendo al rinnovo di contratti collettivi da lungo tempo

scaduti e di rilevante impatto per la vita quotidiana di milioni di lavoratori e centinaia di migliaia di imprese.

Nel corso del 2024 è in particolare il settore del terziario ad essere stato interessato dai rinnovi più “pesanti”. A conclusione di un periodo di ultra-vigenza prolungatosi per un triennio o più, sono stati rinnovati il contratto collettivo nazionale del settore terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011), che trova applicazione nei confronti di 2.428.348 lavoratori e 377.869 aziende; il contratto collettivo dei pubblici esercizi (codice Cnel H05Y), che trova applicazione nei confronti di 670.428 lavoratori e 93.830 aziende; il contratto collettivo delle aziende del turismo (codice Cnel H052); il contratto collettivo del terziario, distribuzione e servizi (Confesercenti) (codice Cnel H012), che trova applicazione nei confronti di 578.488 lavoratori e 87.329 aziende. Sempre rimanendo sul terziario, e andando oltre il vasto perimetro del c.d. terziario di mercato, si segnalano anche i rinnovi del contratto collettivo nazionale della logistica, trasporto merci e spedizioni (codice Cnel I100), che trova applicazione nei confronti di 546.544 lavoratori e 36.217 aziende, e del contratto collettivo nazionale degli studi professionali (codice Cnel H442), che trova applicazione nei confronti di 327.574 lavoratori e 129.638 aziende.

Gli altri settori nei quali è stato registrato il più alto numero di rinnovi sono stati quello alimentare e socio-assistenziale. Nel 2024 sono stati infatti rinnovati i contratti collettivi della grande industria (codice Cnel E012), dell’azienda artigiana (codice Cnel E015) e delle cooperative (codice Cnel E016); nonché degli enti e delle istituzioni private, dove è stato sottoscritto il rinnovo delle cooperative sociali (codice Cnel T151), quello dei servizi assistenziali (Anffas) (codice Cnel T021) e quello delle residenze sanitarie (codice Cnel T090).

In linea generale, peraltro, si sono confermate dinamiche di settore per le quali i diversi contratti collettivi di categoria che insistono sulle medesime categorie merceologiche e/o con ambiti di applicazione affini, sono rinnovati in tempi ravvicinati l’uno con

l’altro, seguendo cioè un effetto di reazione a catena rispetto al rinnovo del contratto leader del settore che sblocca lo stallo negoziale. Questo fenomeno è in larga parte spiegabile con il fatto che le federazioni sindacali di categoria tendono a coprire più “sottosettori” all’interno di un medesimo macro-settore (terziario di mercato, meccanica, agroalimentare, ecc.), mentre la rappresentanza datoriale risulta più frammentata e articolata nei diversi sotto-settori, anche secondo criteri specifici come la dimensione aziendale o le tecniche di produzione.

2.1. I trattamenti economici nei rinnovi

I rinnovi contrattuali del 2024 si inseriscono in un quadro economico caratterizzato da un progressivo raffreddamento dell’inflazione e da una ripresa, seppur parziale, del potere d’acquisto delle retribuzioni contrattuali (in tema, più diffusamente, si veda il capitolo II della parte I del rapporto). Dopo il biennio 2021-2023, in cui l’alta inflazione aveva eroso i salari reali, i dati Istat mostrano che a partire dall’ultimo trimestre del 2023 gli aumenti retributivi contrattuali hanno iniziato a superare il tasso di crescita dei prezzi. Va comunque rilevato, con riferimento al periodo 2019-2024, che il potere d’acquisto complessivo delle retribuzioni contrattuali non è ancora stato pienamente recuperato: mentre i prezzi sono complessivamente aumentati del 17,4%, le retribuzioni contrattuali sono cresciute in media solo del 9,1% nel settore privato (+11,8% nell’industria e +6,7% nei servizi), con una perdita reale stimata intorno al 7,1%. Resta in ogni caso da evidenziare che le rilevazioni Istat non tengono conto di eventuali integrazioni contrattuali *ad hoc* previste dalle parti firmatarie dei contratti nazionali per fronteggiare questa situazione (si veda *infra*, in questo paragrafo).

A livello europeo, la tendenza generale è stata quella di una crescita reale dei salari minimi nazionali nel 2024, con incrementi superiori all’inflazione in quasi tutti i paesi dell’Unione europea. In

tutti i paesi, ivi inclusa l’Italia, il parametro maggiormente utilizzato per definire gli adeguamenti salariali è stato l’inflazione, mentre altri fattori – come la produttività e la sostenibilità economica – hanno giocato un ruolo secondario o sono comunque stati delegati al livello decentrato.

In Italia, i rinnovi contrattuali del 2024 si sono concentrati su tre linee di intervento principali: (i) aumenti dei minimi tabellari, con importi variabili che nella maggior parte dei casi si attestano tra 180 e 240 euro per i livelli intermedi, distribuiti in più tranches; (ii) rafforzamento del welfare contrattuale, con incrementi dei contributi ai fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa (si veda *infra*, § 2.3); (iii) interventi aggiuntivi come quote *una tantum*, rivalutazione degli scatti di anzianità e introduzione di nuove indennità.

Gli aumenti salariali sono stati distribuiti in modo diversificato tra i settori. Nel settore industriale, il CCNL industria alimentare (codice Cnel E012) prevede un incremento di 214 euro in cinque tranches; il CCNL calzature (codice Cnel D121) stabilisce un aumento di 191 euro; analogamente il CCNL aziende conciarie (codice Cnel B101) definisce un incremento di 191 euro.

Nel settore dei servizi, il CCNL vigilanza privata (codice Cnel HV17) introduce aumenti differenziati tra vigilanza armata (200 euro) e servizi fiduciari (350 euro, con l’introduzione della quattordicesima mensilità). Il CCNL terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011) prevede un incremento di 240 euro su sei tranches, mentre il CCNL turismo (codice Cnel H052) stabilisce 200 euro di aumento e un elemento economico di garanzia per i lavoratori senza contrattazione aziendale.

Nel settore cooperativo, il CCNL cooperative sociali (codice Cnel T151) prevede un incremento di 120 euro su tre tranches e l’introduzione della quattordicesima mensilità (seppure ridotta). Il CCNL distribuzione cooperativa (codice Cnel H016) stabilisce un aumento di 240 euro, con una somma *una tantum* di 350 euro.

In linea generale, l'erogazione di somme *una tantum* rappresenta una strategia diffusa per compensare i lunghi periodi di vacanza contrattuale e mitigare gli effetti della perdita di potere d'acquisto. Sul totale di accordi di rinnovo analizzati, il 37% prevede il riconoscimento di un importo *una tantum*. Gli importi variano in base ai settori e ai livelli di inquadramento. Tra le somme più elevate si segnala quella prevista nel CCNL credito cooperativo (codice Cnel J271), che riconosce 1.200 euro a tutti i lavoratori in servizio al momento della firma. Importi consistenti si riscontrano anche nel CCNL ceramica (codice Cnel B122), con 710 euro, e nel CCNL studi professionali (codice Cnel H442), con 400 euro e possibilità di conversione in welfare. Nel settore del terziario, il CCNL del terziario, distribuzione e servizi (Confesercenti) (codice Cnel H012) e il CCNL della distribuzione moderna organizzata (codice Cnel H008) prevedono *una tantum* di 350 euro per il quarto livello, erogata in due tranches. Nel settore dell'artigianato, il CCNL delle aziende artigiane delle aree tessile e chimica (codice Cnel V750) prevede 110 euro per coprire 18 mesi di assenza di rinnovo, erogati in due tranches; nel CCNL legno e lapidei (codice Cnel F060), l'importo stabilito è di 130 euro; mentre nel CCNL artigianato area comunicazione (codice Cnel G016) la somma si attesta a 150 euro, ridotta al 70% per gli apprendisti.

In generale, le somme *una tantum* sono in larga parte destinate ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del contratto e non incidono sugli istituti retributivi, mantenendo quindi una funzione di ristoro (e di fidelizzazione dei lavoratori) piuttosto che di adeguamento strutturale dei trattamenti economici.

Rispetto agli anni precedenti, il 2024 segna una continuità nella struttura degli aumenti salariali, ma con alcune novità. Nel 2021 e 2022, il protrarsi dell'emergenza pandemica aveva spinto molte categorie a privilegiare dilazioni nei pagamenti e l'uso di quote *una tantum* per coprire le vacanze contrattuali. Il 2023 aveva visto un primo tentativo di recupero dell'erosione inflattiva, ma con meccanismi differenziati e spesso insufficienti. Nel 2024, la tendenza

prevalente è stata quella di consolidare gli aumenti retributivi attraverso incrementi strutturali più elevati rispetto al recente passato e, come anticipato, un rafforzamento significativo del welfare contrattuale.

In conclusione, i rinnovi contrattuali del 2024 confermano la centralità della contrattazione collettiva nazionale di categoria nel governo delle dinamiche retributive, con un tentativo di riequilibrare il potere d'acquisto dei lavoratori dopo anni di erosione salariale. Pur non colmando del tutto il divario inflazionistico, gli aumenti concordati segnano un passo avanti rispetto alle tornate precedenti, con una maggiore attenzione alla qualità della retribuzione, anche attraverso il potenziamento dei principali istituti di welfare contrattuale. Il quadro generale evidenzia un progressivo adattamento dei sistemi retributivi ai nuovi equilibri economici e produttivi, in un contesto in cui il ruolo della contrattazione collettiva continua a essere determinante per garantire salari adeguati e sostenibili.

2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato

Nell'analisi dei diversi sistemi di contrattazione collettiva assume particolare rilievo il tema degli assetti contrattuali che è disciplinato da specifiche disposizioni contenute in accordi interconfederali e negli stessi contratti collettivi di categoria.

Si tratta delle clausole attraverso cui le parti sociali regolano il rapporto tra il livello nazionale della contrattazione, rappresentato dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle federazioni sindacali e datoriali di categoria, e il livello decentrato, comunemente definito “secondo livello” dalle stesse parti sociali. Quest'ultimo si articola, a seconda dei sistemi, nella contrattazione territoriale, tra le federazioni di categoria territoriali, e nella contrattazione aziendale, tra il singolo datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali.

Nell’ambito dell’analisi dei rinnovi contrattuali nazionali, emerge l’evoluzione dei modelli di coordinamento (invero non sempre rispettati nella prassi delle relazioni industriali) tra i diversi livelli di contrattazione. Come noto, tali modelli possono orientarsi verso una maggiore o minore centralizzazione della struttura contrattuale, influenzando l’ampiezza degli ambiti di intervento della contrattazione aziendale e il grado di autonomia negoziale a livello decentrato.

Sul totale di accordi nazionali di rinnovo analizzati, il 75% contiene almeno una clausola di coordinamento con il livello decentrato. La restante parte si riferisce a situazioni peculiari, come accordi di rinnovo relativi non a settori merceologici ma a categorie contrattuali di livello aziendale, come nel caso degli accordi di primo livello di Poste Italiane e Siae. Da segnalare infine quegli accordi di rinnovo che lasciano immutate le clausole di coordinamento previgenti senza prevedere modifiche (per esempio CCNL legno e lapidei – aziende artigiane, codice Cnel F060; CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni, codice Cnel I100).

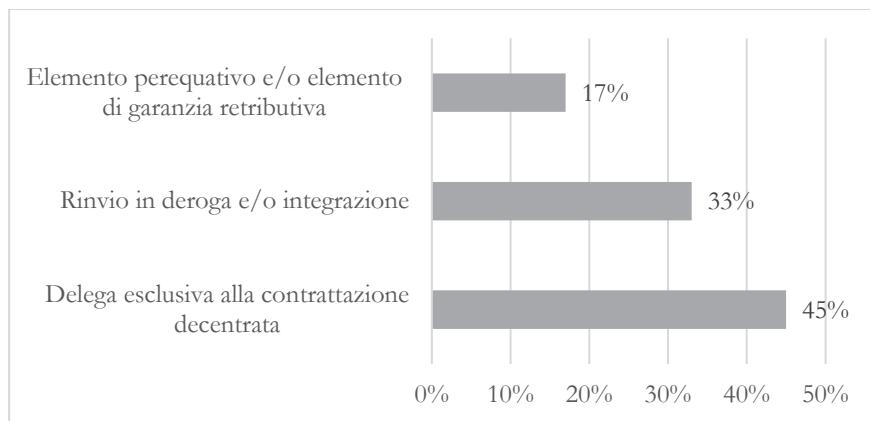
È possibile distinguere tra due tipologie di previsioni collettive con ad oggetto la struttura della contrattazione collettiva. Una tipologia è volta a promuovere la diffusione della contrattazione decentrata, che, come noto, in Italia è poco sviluppata. L’altra tipologia comprende tutte quelle clausole tramite le quali le parti sociali definiscono, a livello nazionale e in raccordo con gli assetti della contrattazione stabiliti dagli accordi interconfederali, il rapporto gerarchico e i criteri di distribuzione delle competenze “normative” tra il contratto collettivo di categoria e la contrattazione decentrata.

Sul primo versante, è bene ricordare che tra i fattori che incidono sulla dimensione e la struttura dei sistemi di contrattazione collettiva di settore vi è proprio lo scarso grado di diffusione della contrattazione di secondo livello, che impatta sulla possibilità o meno di devolvere la regolazione di determinati istituti al livello decentrato.

La promozione della contrattazione di secondo livello avviene prevalentemente attraverso strumenti retributivi come l’“elemento perequativo” o “elemento di garanzia retributiva”. Questi istituti prevedono importi fissi destinati ai lavoratori impiegati in aziende prive di contrattazione integrativa, determinati a livello centrale. In alcune realtà produttive, questo meccanismo continua a essere oggetto di revisione nei rinnovi contrattuali (il 17% degli accordi di rinnovo interviene in materia), nei termini visti in fase di valutazione dei trattamenti economici (*supra*, § 2.1). Tuttavia, rimane una certa ambiguità sulla funzione di questi strumenti: se infatti, il loro obiettivo sarebbe quello di incentivare la diffusione della contrattazione decentrata, essi finiscono spesso per rappresentare una mera voce retributiva aggiuntiva, fissa e onnicomprensiva (che, peraltro, non incide sul calcolo del trattamento di fine rapporto).

Per quanto concerne i criteri di coordinamento tra il livello centrale e quello decentrato, tra i rinnovi del 2024 sono presenti due modelli di intervento (si veda grafico 1).

Grafico 1. Coordinamento tra livelli contrattuali (tecniche di rinvio e di incentivazione (incidenza %)



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

Il primo è il modello della competenza esclusiva, in base al quale la regolazione di un determinato istituto contrattuale – e talvolta la possibilità stessa di utilizzo da parte del datore di lavoro – è subordinata all'intervento dell'autonomia collettiva a livello decentrato. In questo schema, la contrattazione aziendale assume una competenza normativa esclusiva, determinando in via autonoma le condizioni applicative dell'istituto.

Il secondo è il modello della competenza concorrente, in cui il contratto collettivo nazionale di categoria stabilisce una disciplina generale, lasciando però spazio alla contrattazione aziendale o territoriale per introdurre deroghe (migliorative o peggiorative per il lavoratore) o, nel caso di un rinvio integrativo, per specificare e adattare la regolamentazione generale alle esigenze del contesto produttivo locale o aziendale.

La tecnica del rinvio “esclusivo” è utilizzata nel 45% degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2024 che trattano di coordinamento. Ad esempio, il CCNL del terziario, distribuzione e servizi (Confesercenti) (codice Cnel H012) rinvia alla contrattazione aziendale per la definizione di percorsi di stabilizzazione dei lavoratori assunti a tempo determinato. Il CCNL aziende conciarie (codice Cnel B101) stabilisce che le condizioni per l'accesso alla banca ore solidale nonché la sua concreta gestione saranno regolate in sede aziendale. Il CCNL delle agenzie marittime (codice Cnel I481), invece, riconosce la competenza esclusiva del livello decentrato per la regolazione del lavoro agile (la definizione delle attività e mansioni eseguibili anche da remoto; la percentuale di attività svolte in presenza e da remoto; ecc.). Il CCNL dell'industria armatoriale (codice Cnel I391), ancora, rinvia al livello decentrato per la definizione delle soluzioni da attuare ogni qualvolta non siano disponibili a bordo delle imbarcazioni degli alloggi per i lavoratori.

Parzialmente meno diffusi, invece, i rinvii di deroga e integrazione, presenti nel 33% degli accordi di rinnovo sottoscritti nel

2024. Tra questi, ad esempio, il CCNL per i dipendenti delle cooperative sociali (codice Cnel T151), laddove è prevista la facoltà di concordare un differimento delle decorrenze degli aumenti contrattuali. Il CCNL dell'industria alimentare (codice Cnel E012), invece, prevede che la contrattazione aziendale possa distribuire l'orario di lavoro in sei giorni settimanali, anziché i cinque previsti dal livello nazionale.

Tipici rinvii di tipo integrativo si registrano inoltre in tutti quei casi in cui le previsioni nazionali di disciplina del contratto di lavoro a termine, anche stagionale, che regolano le causali in presenza delle quali è possibile attivare un contratto a termine oltre il termine ordinario dei 12 mesi ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera *a*, decreto legislativo n. 81/2015, ovvero definiscono le c.d. quote di contingentamento, cioè il numero massimo di lavoratori a tempo determinato che può essere assunto dal singolo datore di lavoro ai sensi dell'articolo 23, comma 1, che prevede una quota massima del 20% ammettendo previsioni diverse da parte dei contratti collettivi. In questo senso, il CCNL dell'industria alimentare (codice Cnel E012) e il CCNL area alimentazione e panificazione artigiana (codice Cnel E015), dopo aver definito alcune causali, prevedono che il contratto collettivo aziendale possa individuarne di ulteriori; il CCNL dell'area comunicazione artigiana (codice Cnel G016) dispone che a livello decentrato (regionale) possano essere individuate ulteriori ipotesi di stagionalità.

In termini generali e limitatamente all'insieme di accordi di rinnovo esaminati per l'anno 2024 si può rilevare una conferma di una tendenziale vocazione al decentramento dei sistemi di contrattazione collettiva in Italia quantomeno per la parte c.d. normativa (rispetto a una parte economica che è ancora saldamente governata e decisa dal livello nazionale). Ciò lo si può dedurre principalmente da due elementi.

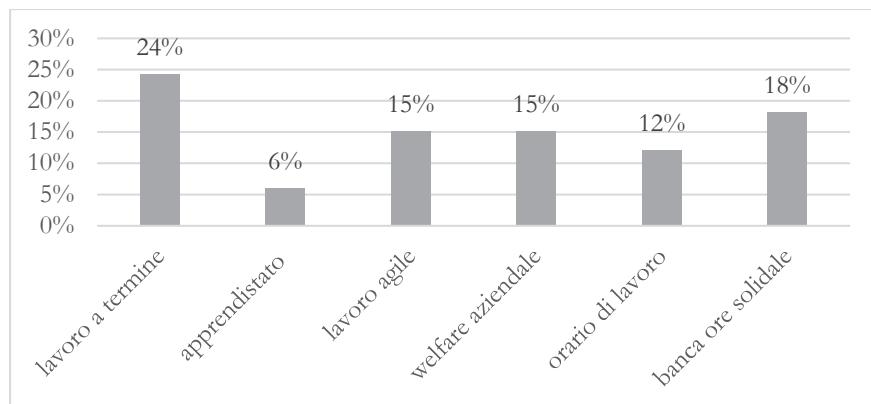
Il primo è quello della prevalenza, almeno dal punto di vista quantitativo, del rinvio di tipo “esclusivo” dal modello di regolazione “concorrente”. Il rinvio esclusivo, infatti, può considerarsi più

coerente con una logica di decentramento che con una di accentrato, nella misura in cui affida alla contrattazione aziendale o territoriale il governo assoluto di istituti e dispositivi di varia natura senza predisporre regole applicabili in caso di inerzia delle parti collettive a livello decentrato.

Il secondo indicatore di una tendenza al decentramento riguarda le modalità con cui le parti sociali operano il rinvio in deroga dal “primo” al “secondo” livello. Nella larga parte dei casi, non impongono che il trattamento derogatorio sia sempre ed esclusivamente migliorativo. Salvo alcune limitate ipotesi, il contratto collettivo nazionale non prevede espressamente che le disposizioni collettive decentrate debbano essere di miglior favore per il lavoratore. Si tratta, piuttosto, di un rinvio aperto a qualsiasi tipo di bilanciamento che le parti sociali riescano a definire a livello decentrato.

La rilevanza di questi dati è comunque da contemperare con il dato relativo al tipo di materie assegnate al livello decentrato (si veda grafico 2).

Grafico 2. Ambiti tematici oggetto di coordinamento tra il livello centrale e quello decentrato (incidenza %)



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

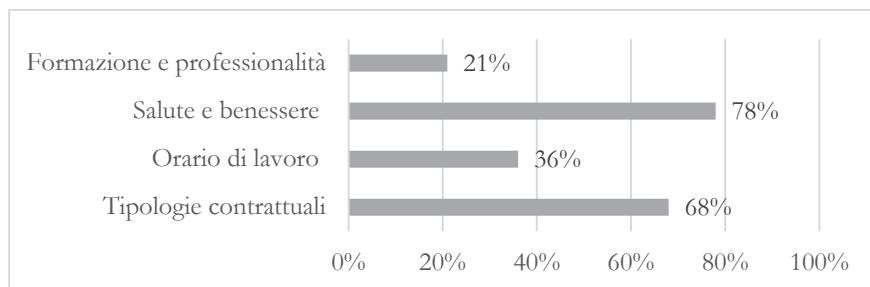
Si tratta, infatti, perlopiù di rinvii circostanziati a temi ben delimitati (il contratto a termine su tutti) e prevalentemente attinenti alla organizzazione del lavoro e alla gestione di istituti altrimenti ingovernabili a livello nazionale (come il lavoro agile o la banca ore solidale).

2.3. Il raccordo tra legge e contrattazione collettiva

Uno dei profili centrali nell'analisi degli accordi di rinnovo dei contratti nazionali del lavoro è il raccordo tra le previsioni di legge e la contrattazione collettiva. Il legislatore italiano, com'è noto, attraverso la tecnica di rinvio di legge ai contratti collettivi, devolve parte del proprio potere normativo alle parti sociali, riconosciute come soggetto privilegiato per implementare leggi astratte e generali nei vari settori economici e nei diversi contesti produttivi.

Agli attori della rappresentanza del lavoro e dell'impresa è demandato, in particolare, il compito di individuare il punto di equilibrio tra l'esigenza di flessibilità delle imprese e quella di tutela dei lavoratori nella regolazione delle tipologie contrattuali, dell'orario e, più in generale, dell'organizzazione del lavoro, ivi inclusi i profili legati alla tutela della salute e sicurezza (si veda grafico 3).

Grafico 3. Ambiti di esercizio della delega di legge da parte degli accordi di rinnovo nel 2024 (incidenza %)



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

2.3.1. Lavoro a tempo determinato

Un ambito particolarmente significativo della interazione tra legge e contrattazione riguarda il lavoro a tempo determinato, oggetto del 35% degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2024. In materia, i contratti collettivi intervengono in modo articolato, talvolta ampliando, talvolta restringendo le possibilità previste dalla normativa generale.

La maggior parte degli interventi è relativa alle c.d. causali, cioè alla individuazione delle ipotesi in cui alle parti individuali è concesso di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato con durata superiore ai dodici mesi, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015. In materia, nel 2023, è intervenuto il legislatore con il decreto-legge n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023, che ha affidato alle parti sociali la responsabilità di governare l'utilizzo della tipologia contrattuale, prevedendo anche un regime transitorio per il quale, in assenza di previsioni collettive, le parti individuali possono comunque attivare contratti temporanei per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva puntualmente individuate. Una volta concluso il regime transitorio, il cui termine è oggi fissato al 31 dicembre 2025, l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato con durata superiore ai dodici mesi è pregiudicato in tutti quei casi in cui il contratto collettivo non intervenga in materia.

Ciò spiega almeno in parte perché, tra le materie di parte normativa, il lavoro a termine è il tema più presente negli accordi di rinnovo del 2024.

Sono principalmente due i modelli di regolazione delle causali. Un primo, a maglia larga, associa la possibilità di contratti di lavoro con durata superiore a dodici mesi a generici incrementi temporanei di produttività o avvio di nuove attività (come nel CCNL studi professionali, codice Cnel H442). Un secondo modello più

restrittivo, che delimita le ipotesi in base a esigenze più specifiche, come la sostenibilità ambientale (CCNL aziende conciarie, codice Cnel B101; CCNL calzature, codice Cnel D121) o la realizzazione di grandi eventi (CCNL aziende del turismo, codice Cnel H052).

In alcuni casi, come si è visto (*supra*, § 2.2), è demandata alla contrattazione decentrata la possibilità di introdurre nuove causali o di precisare quelle già individuate, come avviene nel CCNL terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011) e nel CCNL delle aziende del turismo (codice Cnel H052).

A differenza delle causali, la regolazione delle quote di contingimento registra interventi più limitati, con alcune intese che riducono i limiti previsti dalla legge, mentre altre introducono meccanismi ibridi tra quote di stabilizzazione e durata massima, come nel caso del CCNL cooperative sociali (codice Cnel T151), che consente rapporti di lavoro a termine eccedenti i 24 mesi a patto di un tasso di conversione a tempo indeterminato superiore a quello legale.

Il lavoro stagionale rappresenta un ulteriore terreno di regolazione autonoma, presente nel 12,5% degli accordi di rinnovo, con le parti sociali che (*i*) individuano ulteriori ipotesi di attività stagionali ovvero (*ii*) definiscono trattamenti economici e normativi *ad hoc* per il lavoratore stagionale.

Sul primo versante si vedano, per esempio, il CCNL per le aziende artigiane delle aree tessile e chimica (codice Cnel V750), che prevede assunzioni a termine per il “cambio stagione” o “cambio armadio” in periodi specifici, rispettivamente ottobre-dicembre e aprile-luglio, con un limite massimo di 3 mesi ogni 12 mesi; oppure il CCNL area panificazione (codice Cnel E015) che disciplina le attività stagionali in base a criteri legati ai flussi turistici, alle condizioni climatiche e alle ricorrenze, stabilendo un periodo di inattività minimo di 70 giorni continuativi o 120 non continuativi.

Sul secondo versante, si segnalano invece il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni (codice Cnel I100) che prevede una durata massima di sei mesi per i contratti stagionali nel settore auto-trasporto e una riduzione del periodo di prova del 50%; e il CCNL aziende ortofrutticole ed agrumarie (codice Cnel H341), che regola i cicli di lavorazione e introduce indennità economiche specifiche per i lavoratori stagionali.

2.3.2. Apprendistato

Nell’ambito delle tipologie contrattuali, merita un approfondimento specifico l’apprendistato, la cui disciplina, fatta salva l’osservanza di alcuni principi generali, è interamente demandata alla contrattazione collettiva ai sensi dell’articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2015. La materia è stato oggetto del 20% degli accordi di rinnovo, benché si tratti in larga parte di interventi di manutenzione e di dettaglio. Particolare attenzione meritano le discipline introdotte dal CCNL dei lavoratori dello sport (codice Cnel K601), che affronta l’apprendistato alla luce della recente riforma del lavoro sportivo, permettendone l’applicazione nella tipologia professionalizzante o di secondo livello, e dal CCNL degli studi professionali (codice Cnel H442), che articola una regolazione completa dell’istituto, con particolare attenzione all’apprendistato finalizzato al periodo di praticantato.

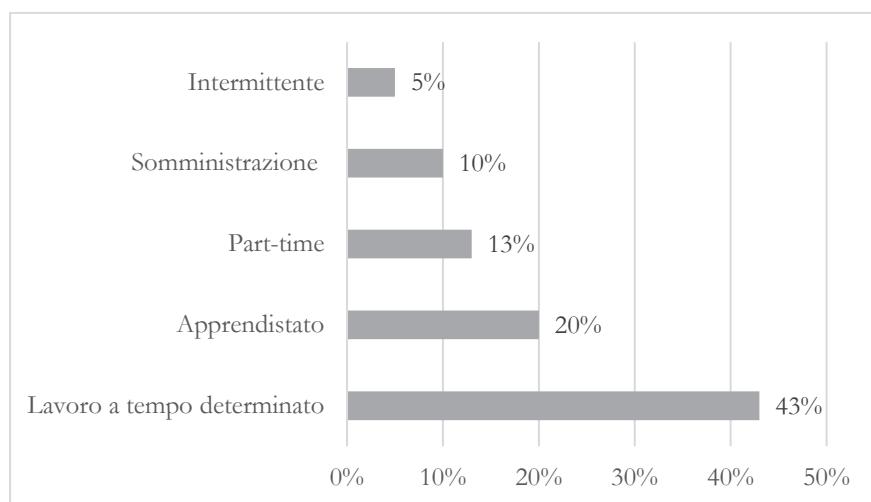
In alcuni casi, la gestione dell’apprendistato è affidata agli enti bilaterali: sempre nel CCNL dei lavoratori dello sport (codice Cnel K601), alla bilateralità è assegnato il compito di definire i piani formativi, mentre nel CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali (codice Cnel H442), Fondoprofessioni ed Ebipro svolgono un ruolo nella formazione degli apprendisti. In altri casi, le parti hanno introdotto modifiche alla retribuzione degli apprendisti, inserendo nuovi elementi nella struttura retributiva o aumentando la percentualizzazione della retribuzione. La disciplina dell’apprendistato è stata inoltre rinnovata in alcuni

contratti o introdotta *ex novo*, come nel caso dell'apprendistato duale nel CCNL della distribuzione moderna organizzata (codice Cnel H008). Particolarmente rilevante è l'accordo integrativo nel CCNL terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011), che ha aggiornato i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, eliminando quelli obsoleti. Infine, vi sono accordi di rinnovo in cui le parti si limitano a richiamare la normativa vigente o si impegnano a rivedere la disciplina in futuro.

2.3.3. Altre tipologie contrattuali

Ulteriori tipologie contrattuali rispetto alle quali la contrattazione collettiva incide significativamente, pur in maniera inferiore rispetto al lavoro a tempo determinato e l'apprendistato, sono il lavoro a tempo parziale, il lavoro intermittente e la somministrazione (si veda grafico 4).

Grafico 4. Tipologie contrattuali trattate negli accordi di rinnovo del 2024 (incidenza %)



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

Il lavoro a tempo parziale è trattato nel 12% degli accordi di rinnovo, con interventi migliorativi delle parti sociali relativi al lavoro supplementare (CCNL area meccanica, codice Cnel C030) e alle clausole elastiche (CCNL aziende conciarie, codice Cnel B101) ai sensi dell'articolo 6, decreto legislativo n. 150/2015. La somministrazione è regolata nell'8% degli accordi di rinnovo che, ai sensi dell'articolo 23, decreto legislativo n. 81/2015, innalzano le quote di contingentamento (si veda per esempio CCNL industria alimentare, codice Cnel E012). Residuale, infine, il numero di contratti collettivi che è intervenuto in materia di lavoro intermittente (4% del totale degli accordi di rinnovo), definendo nuove ipotesi di utilizzabilità della tipologia contrattuale (CCNL studi professionali, codice Cnel H442; CCNL area panificazione, codice Cnel E015).

2.3.4. Orario di lavoro

Un'altra delle materie storicamente al centro del dialogo tra legge e contrattazione collettiva è l'orario di lavoro. Negli accordi di rinnovo del 2024, la materia è regolata nel 36% dei casi, secondo due principali linee di intervento: la riduzione dell'orario settimanale e l'introduzione di modelli di flessibilità plurisettimanale. Alcuni contratti prevedono una riduzione dell'orario (39 ore settimanali), come il CCNL calzature (codice Cnel D121) o il CCNL Siae (codice Cnel G411), che introduce la settimana corta con quattro giornate da nove ore (anche a seguito di una sperimentazione avviata nel 2023).

Sul fronte della flessibilità, il CCNL dei lavoratori dello sport (codice Cnel K601) adotta un modello plurisettimanale che consente fino a 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane l'anno, con compensazioni nei periodi di minore intensità, mentre il CCNL calzature (codice Cnel D121) demanda la regolazione alla contrattazione aziendale. Due rinnovi disciplinano i permessi retribuiti di riduzione dell'orario di lavoro (ROL): nel CCNL

industria alimentare (codice Cnel E012), dal 2026, è prevista una riduzione di 4 ore per i turnisti da 18 e 21 ore, che aumenterà di ulteriori 4 ore nel 2027, mentre ai non turnisti sarà concessa una riduzione di 4 ore a partire dal 2027.

In materia di lavoro straordinario, il CCNL calzature (codice Cnel D121) consente l'accantonamento in banca ore delle prime 58 ore annue, con possibilità di recupero come riposi compensativi. Il CCNL artigiani area meccanica (codice Cnel C030) introduce la regola per cui, in caso di distribuzione dell'orario non uniforme, è considerato straordinario il lavoro che supera l'orario pattuito, principio ripreso anche dal CCNL area panificazione (codice Cnel E015). Quest'ultimo, data la rilevanza del lavoro notturno nel settore, prevede inoltre la costituzione di una commissione nazionale sul tema, mantenendo nel frattempo la disciplina precedente, ed esclude le prestazioni domenicali dalla normativa sulla flessibilità.

Si segnala, infine, il CCNL cooperative sociali (codice Cnel T151), che riconosce i tempi di vestizione e svestizione come orario di lavoro (15 minuti giornalieri), abolisce l'obbligo di residenza nelle strutture e introduce la reperibilità notturna con un'indennità di 20 euro giornalieri.

2.3.5. Salute e benessere

Un'altra delle materie rispetto alla quale il legislatore richiede l'intervento della contrattazione collettiva è quella della tutela della salute e del benessere dei lavoratori. Nel 2024, il 78% dei rinnovi contrattuali ha introdotto misure in materia, con interventi eterogenei su comporto e aspettative per malattia, tutela delle vittime di violenza, congedi parentali e inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Particolare attenzione è stata riservata ai lavoratori fragili, con il rafforzamento di strumenti di tutela, e alla conciliazione tra vita e lavoro, attraverso il miglioramento delle condizioni per genitori e soggetti in situazioni di particolare

vulnerabilità. Inoltre, molti contratti hanno ampliato la disciplina della banca ore solidale, consentendo una maggiore flessibilità nell'assistenza a familiari in condizioni di salute precarie.

In tema di comporto e aspettative per malattia, ben 11 rinnovi contrattuali hanno introdotto misure di tutela, prevedendo una disciplina differenziata per quanto attiene al comporto per i lavoratori con disabilità. L'interesse, sul punto, si spiega anche alla luce della recente giurisprudenza, che ritiene discriminatorio prevedere che il lavoratore con disabilità abbia diritto a un periodo di conservazione del posto di ugual durata rispetto al lavoratore senza disabilità (per un approfondimento si veda il capitolo I della parte III di questo rapporto). Misure analoghe sono previste anche a favore dei lavoratori con gravi patologie (CCNL aziende conciarie, codice Cnel B101) ovvero con malattie oncologiche (CCNL dirigenti industria, codice Cnel V012). Il CCNL ceramica (codice Cnel B122), inoltre, adotta la tecnica dello scomputo, escludendo dal calcolo del comporto le assenze per malattie gravi come SLA, Parkinson e Alzheimer.

La tutela delle donne vittime di violenza è un tema ricorrente nei rinnovi del 2024, con diversi contratti collettivi che migliorano le condizioni previste dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80/2015. Alcuni contratti introducono periodi di aspettativa aggiuntivi di due o tre mesi, mentre altri prolungano il congedo fino a cinque mesi o, nel caso del CCNL credito cooperativo (codice Cnel J271), fino a dodici mesi. La distinzione tra aspettativa e congedo influisce sul trattamento economico: il prolungamento del congedo garantisce un'indennità pari al 100% della retribuzione, mentre per l'aspettativa alcuni contratti collettivi riconoscono una percentuale ridotta, variabile tra il 30% e il 60% della retribuzione.

Anche la tutela della genitorialità è al centro di numerosi rinnovi, con contratti che garantiscono l'integrazione al 100% della retribuzione per il congedo di maternità o che introducono misure innovative. Il CCNL distribuzione cooperativa (codice Cnel H016) prevede un ulteriore mese di congedo parentale facoltativo

retribuito o un periodo di astensione non retribuito fino al primo anno di vita del bambino. Il CCNL giocattoli (codice Cnel D231) introduce due giornate aggiuntive di congedo di paternità e un’indennità dell’80% per due mesi di congedo parentale per dipendenti con figli sotto i sei anni.

Infine, molti contratti collettivi ampliano la disciplina della banca ore solidale, estendendone l’utilizzo non solo ai lavoratori con figli bisognosi di cure, ma anche a chi ha familiari in condizioni di salute precarie.

2.3.6. Formazione

La formazione continua rappresenta un ambito in cui si realizza un forte dialogo tra legge e contrattazione collettiva, anche in virtù delle deleghe previste dagli articoli 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, che attribuiscono ai contratti collettivi un ruolo determinante nella regolazione dei percorsi formativi.

Nel 2024, la formazione continua emerge come un elemento centrale nei rinnovi contrattuali, con il 21% delle intese che rafforza l’accesso a percorsi di aggiornamento e riqualificazione. Diversi contratti collettivi, tra cui quelli delle cooperative alimentari (codice Cnel E016), dell’industria armatoriale (codice Cnel I391), del tessile abbigliamento moda (codice Cnel D014), dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (codice Cnel V012), dell’industria alimentare (codice Cnel E012) e dei giocattoli (codice Cnel D231), includono ora riferimenti esplicativi alla necessità di investire nella crescita professionale. Alcuni contratti, come il CCNL giocattoli (codice Cnel D231) dettagliano anche gli enti erogatori della formazione, comprendendo sia soggetti pubblici che l’azienda stessa. Particolarmente articolata è la disciplina del CCNL credito cooperativo (codice Cnel J271), che prevede diverse tipologie di formazione, dai corsi di riqualificazione agli interventi su inclusione, benessere organizzativo e parità di genere,

tema presente anche nel CCNL ceramica (codice Cnel B122) e nel CCNL logistica, trasporto, merci e spedizioni (codice Cnel I100).

Sul piano quantitativo, i contratti rinnovati prevedono in media 18 ore di formazione annua all'interno dell'orario di lavoro, con oscillazioni tra un minimo di 8 e un massimo di 30 ore, come stabilito nei CCNL giocattoli (codice Cnel D231), dipendenti agenzie marittime (codice Cnel I481), artigiani area meccanica (codice Cnel C030) e tessile abbigliamento moda (codice Cnel D014). Un'eccezione è rappresentata dal CCNL credito cooperativo (codice Cnel J271), che fissa un monte ore formativo di 30 ore annue, di cui 20 al di fuori dell'orario di lavoro, con la possibilità di concordare con l'azienda soluzioni organizzative per garantire la partecipazione.

Alcuni rinnovi prevedono ulteriori strumenti per incentivare l'accesso alla formazione. Il CCNL dell'industria alimentare (codice Cnel E012) e quello delle cooperative alimentari (codice Cnel E016), ad esempio, consente di ottenere fino a 40 ore di permessi retribuiti aggiuntivi per acquisire competenze non facilmente reperibili sul mercato, a condizione che il lavoratore si impegni a rimanere in azienda per almeno due anni dopo il completamento del percorso.

2.4. Le misure di welfare

Con riferimento alle misure di welfare aziendale e contrattuale, è stata più volte sottolineata, nei diversi rapporti sulla contrattazione degli ultimi anni, la natura poliedrica di tale concetto. Numerosi sono infatti gli istituti che si possono ricomprendere entro il concetto di welfare, nell'analizzare le soluzioni individuate dalla contrattazione nazionale. Da una parte, si ritrovano le forme tradizionali di protezione sociale, sviluppate a livello nazionale attraverso un articolato sistema di enti e fondi bilaterali, ossia la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa. Dall'altra

parte, vi è un insieme di interventi contrattuali che si concentra su misure più vicine all'organizzazione di impresa e alla vita quotidiana dei lavoratori: congedi, aspettative, flessibilità organizzativa, formazione e strumenti di conciliazione vita-lavoro. Se di questi aspetti si è già trattato in relazione ai profili di interazione tra legge e contrattazione collettiva (si veda *supra*, § 2.3), in questa fase dell'analisi si vuole segnalare il consolidamento del ruolo della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa nei rinnovi contrattuali del 2024.

Questa scelta negoziale delle parti sociali risponde a fattori molteplici: da un lato, l'invecchiamento della popolazione e il conseguente aumento dei bisogni di cura spingono verso un rafforzamento dei fondi sanitari, dall'altro, la crescente incertezza sulla sostenibilità del sistema previdenziale pubblico rende sempre più centrale il ruolo della previdenza complementare. Inoltre, in un contesto segnato dall'erosione del potere d'acquisto dei salari, l'aumento dei contributi destinati a fondi sanitari e previdenziali rappresenta, di fatto, una forma indiretta di tutela retributiva, garantendo ai lavoratori prestazioni più adeguate a costi contenuti.

Sul piano operativo, gli interventi sono stati numerosi e trasversali ai diversi settori. Nel comparto alimentare, il CCNL industria alimentare (codice Cnel E012) ha previsto un aumento dello 0,3% del contributo datoriale al fondo Alifond, che passa così dall'1,2 all'1,5% della retribuzione, e un incremento di 4 euro per il fondo sanitario Fasa, con ulteriori 2 euro aggiuntivi a partire dal 2029. In linea con quanto previsto nell'industria alimentare, anche il CCNL cooperative alimentari (codice Cnel E016) ha aumentato nella stessa misura il contributo datoriale alla previdenza complementare, e ha incrementato l'assistenza sanitaria integrativa con un aumento di 15 euro mensili. Nell'industria manifatturiera, il CCNL industria tessile (codice Cnel D014) ha portato il contributo aziendale al fondo di previdenza complementare Previmoda al 2,30% dell'ERN (elemento retributivo nazionale) dal 2026 e ha incrementato le risorse per il fondo sanitario di settore Sanimoda,

con un aumento di 3 euro mensili a partire dal 2026. Per i lavoratori iscritti a Previmoda, è inoltre previsto, a partire dal 1° aprile 2025, un incremento (dal 0,20 allo 0,24% dell'ERN) del contributo aziendale per finanziare la specifica copertura assicurativa per invalidità e premorienza. Il CCNL ceramica (codice Cnel B122) ha previsto un aumento dello 0,15% del contributo datoriale per il fondo di previdenza complementare Foncer a partire dal 2027 e ha inoltre stabilito che i lavoratori iscritti al fondo potranno destinare allo stesso la quota *una tantum* ricevuta a copertura del periodo di vacanza contrattuale. Di particolare rilievo sono inoltre le novità del rinnovo del CCNL aziende conciarie (codice Cnel B101), che oltre a prevedere l'aumento, a partire dal 1° aprile 2026, del contributo aziendale al fondo sanitario Sanimoda (con il passaggio a un nuovo piano sanitario), ha stabilito l'attivazione, dal 2026, di una specifica assicurazione contro la non autosufficienza, garantita attraverso lo stesso fondo sanitario e finanziata con un contributo aziendale *ad hoc* di 2 euro mensili per lavoratore.

Nel settore del commercio e del terziario, il CCNL terziario (Confesercenti) (codice Cnel H011) e il CCNL terziario (Confcommercio) (codice Cnel H012) hanno previsto aumenti progressivi dei contributi ai fondi sanitari di riferimento per assicurare le funzioni di tutela e assistenza. Tra gli interventi più rilevanti si segnala inoltre il CCNL turismo (codice Cnel H052), che ha rafforzato le prestazioni del fondo Fast, portando la contribuzione a 15 euro mensili (di cui 13 a carico del datore di lavoro) e ha previsto un aumento del contributo per la cassa Quas, rivolta ai quadri, con ulteriori incrementi programmati fino al 2026.

Anche nei settori della logistica e dei trasporti si registrano interventi significativi. Il CCNL logistica (codice Cnel I100) ha previsto un incremento dello 0,5% del contributo datoriale per la previdenza complementare a partire dal 2025, con una maggiorazione allo 0,7% per i lavoratori di nuova adesione con meno di 35 anni. Il CCNL credito cooperativo (codice Cnel J271) ha invece

introdotto una nuova indennità di rischio per i lavoratori degli sportelli *cashless*, oltre ad aumentare le somme destinate alla previdenza integrativa.

3. *Rinnovi contrattuali 2024 (elenco)*

Tabella 1 – <i>Rinnovi contrattuali 2024</i>		
Settore A: Agricoltura, silvicoltura e pesca		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL dipendenti cooperative e consorzi agricoli (cod. Cnel A016; cod. Ateco 01)	Agci Agrital, Confcooperative Fedagripesca, Legacoop agroalimentare, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila	19.07.2024
CCNL impiegati agricoli e florovivaisti (cod. Cnel A021; cod. Ateco 01, 02, 03, 35, 43, 55, 56, 81, 91)	Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila	18.06.2024
CCNL aziende agricole in conto terzi (cod. Cnel A051; cod. Ateco 01, 33)	Cai Agromec, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila	19.06.2024
Settore C: Attività manifatturiere		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL addetti aziende conciarie (cod. Cnel B101; cod. Ateco 15)	Unic, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec	07.03.2024
CCNL industria delle piastrelle di ceramica (cod. Cnel B122; cod. Ateco 23)	Confindustria ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec	22.07.2024
CCNL area meccanica (cod. C030; cod. Ateco 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 38, 43, 58)	Confartigianato autoriparazione, Confartigianato metalmeccanica di produzione, Confartigianato impianti, Confartigianato orafi, Confartigianato odontotecnici,	19.11.2024

	Confartigianato restauro, Cna produzione, Cna installazione e impianti, Cna servizi alla comunità/autoriparatori, Cna artistico e tradizionale, Cna benessere e sanità Sno, Casartigiani, Claai, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm	
CCNL industria calzature (cod. Cnel D121; cod. Ateco 15)	Assocalzaturifici, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec	17.07.2024
CCNL giocattoli (cod. Cnel D231; cod. Ateco 32)	Assogiocattoli, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec	12.06.2024
CCNL industria alimentare (cod. Cnel E012; cod. Ateco 10, 11)	Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Ital-mopa, Mineracqua, Unaitalia, Unione Italiana Food – Unionfood, Unionzucchero, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila	01.03.2024
CCNL alimentazione e panificazione artigianato (cod. Cnel E015; cod. Ateco 10,11)	Confartigianato alimentazione, Cna agroalimentare, Casartigiani, Claai, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila	15.03.2024
CCNL dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari (cod. Cnel E016; cod. Ateco 10, 11)	Agrital Agci, Fedagri Confcooperative, Legacoop agroalimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila	14.05.2024
CCNL della panificazione per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (cod. Cnel E023; cod. Ateco 10)	Assipan, Confcommercio imprese per l'Italia, Assopanificatori Fiesa Confesercenti, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila	18.07.2024

CCNL dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (cod. Cnel V012)	Confindustria, Federmanager	13.11.2024
CCNL dirigenti di azienda dipendenti da imprese cooperative	Legacoop, Agci, Cgil, Cisl, Uil	12.07.2024
CCNL area tessile-modà e chimica-ceramica (cod. Cnel V751, cod. Ateco 13, 14, 20, 21, 23, 32, 95)	Cna Federmoda, Cna produzione, Cna servizi alla comunità, Confartigianato moda, Confartigianato chimica, Confartigianato ceramica, Casartigiani, Clai, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec	16.07.2024
Settore F: Costruzioni		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL addetti piccole e medie industrie e affini (cod. Cnel F018; cod. Ateco 41, 42, 43)	Confapi Aniem, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	29.02.2024
CCNL legno-lapidei artigianato (cod. Cnel F060; cod. Ateco 02, 16, 23, 31, 32, 33, 90)	Cna produzione, Cna costruzioni, Confartigianato legno e arredo, Confartigianato marmisti, Casartigiani, Clai, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	05.03.2024
CCNL dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa (cod. Cnel T611; cod. Ateco 41, 68, 81)	Federcasa, Fp-Cgil, Fps Cisl, Uil-Fpl, Fesica-Confsal	06.11.2024
Settore G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL distribuzione moderna organizzata (DMO) (cod. Cnel H008; cod. Ateco 45, 46, 47, 82, 85, 95)	Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	23.04.2024

CCNL terziario, distribuzione e servizi (cod. Cnel H011; cod. Ateco 33, 45, 46, 47, 52, 58, 61, 62, 63, 64, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 90, 91, 92, 93, 95, 96)	Confcommercio imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	22.03.2024
CCNL terziario, distribuzione e servizi (cod. Cnel H012; cod. Ateco 33, 45, 46, 47, 52, 58, 61, 62, 63, 64, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 90, 91, 92, 93, 95, 96)	Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	22.03.2024
CCNL distribuzione cooperativa (cod. Cnel H016; cod. Ateco 33, 45, 46, 47, 52, 58, 61, 62, 63, 64, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 90, 91, 92, 93, 95, 96)	Ancc Coop, Confcooperative consumo e utenze, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	29.03.2024
CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie (cod. Cnel H341, cod. Ateco 10, 46)	Fruitimprese, Flai-Cgil, Cgil, Fisascat-Cisl, Cisl, Uiltucs	19.07.2024

Settore H: Trasporto e magazzinaggio

CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (cod. Cnel I100, cod. Ateco 52)	Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Trasportounito Fiap, Confetra, Anita, Fai, Assotir, Federlogistica, Unitai, Confrtrasporto, Cna Fita, Confartigianato trasporti, Sna Casartigiani, Clai, Confcooperative lavoro e servizi, Legacoop produzione e servizi, Agci servizi, Federtraslochi, Aite, Fiap	01.04.2024

CCNL lavoratori dei porti (cod. Cnel I391, cod. Ateco 50, 52)	Confitarma, Assarmatori, Assormorchiatori, Federimorchiatori, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti	11.07.2024
CCNL lavoratori dei porti (cod. Cnel I5G1, cod. Ateco 52)	Assoporti, Assiterminal, Assologistica, Fise Uniport, Ancip, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti	08.10.2024
CCNL personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi (cod. Cnel I481; cod. Ateco 50)	Federagenti, Filt Cgil, Fit Cisl, Uilttrasporti	13.09.2024
Settore I: Attività di servizi di alloggio e di ristorazione		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL dipendenti da aziende del settore turismo (cod. Cnel H052, cod. Ateco 52, 55, 56, 93, 96)	Faita Federcamping, Confcommercio imprese l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	05.07.2024
CCNL turismo (cod. Cnel H058, cod. Ateco 55, 79, 93, 96)	Fiepet, Assohotel, Assoviaggi, Fibà, Assocamping, Assoturismo, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	22.07.2024
CCNL dipendenti dell'industria turistica (cod. Cnel H05B; cod. Ateco 55, 79, 93, 96).	Fedeturismo, Aica, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	21.12.2024
CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (cod. Cnel H05Y; cod. Ateco 47, 55, 56, 61, 79, 92, 93, 96)	Fipe, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative e servizi, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	05.06.2024
Settore J: Servizi di informazione e comunicazione		
CCNL	Parti firmatarie	Data

CCNL area comunicazione (cod. Cnel G016; cod. Ateco 82)	Cna Produzione, Cna Costruzioni, Cna, Confartigianato Legno A Arredo, Confartigianato Marmisti, Confartigianato Imprese, Casartigiani, Claai Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	18.11.2024
--	--	------------

CCL per i quadri impiegati ed operai di Rai, Rai Cinem, Rai Com e Rai Way (cod. Cnel G093; cod. Ateco 59)	RAI-Radiotelevisione Italiana, Unindustria Roma e Slc-Cgil, Fisatel-Cisl, Uilcom, Fnc-Ugl Comunicazioni, Snater e Confsal-Libersind	16.07.2024
---	---	------------

Settore K: Attività finanziarie e assicurative

CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL quadri direttivi e il personale delle aree professionali delle Banche di credito cooperativo – casse rurali ed artigiane (cod. Cnel J271; cod. Ateco 64, 66)	Federcasse, Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito, Uilca	09.07.2024
CCNL personale non dirigente di Poste Italiane (cod. Cnel K700; cod. Ateco 64)	Poste italiane Spa, Slc-Cgil, Slp Cisl, Uilposte, Failp Cisal, Confsal comunicazioni, Fnc Ugl comunicazioni	23.07.2024

Settore M: Attività professionali, scientifiche e tecniche

CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL studi professionali (cod. Cnel H442; cod. Ateco 32, 41, 52, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 88, 90, 93, 94, 96, 97)	Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	16.02.2024

Settore N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese

CCNL	Parti firmatarie	Data
------	------------------	------

CCNL dipendenti delle imprese di Viaggi e Turismo (cod. Cnel H04Z, cod. Ateco 79)	Fiavet, Confcommercio imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	26.07.2024
Settore P: Istruzione		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL per il personale dipendente da enti, opere e istituti valdesi (cod. Cnel 101, cod. Ateco 85)	Tavola valdese e Diaconia valdese (CSD), Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uil-Fpl	09.04.2024
Settore Q: Sanità e assistenza sociale		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL sanità dipendenti ANFFAS (cod. Cnel T021; cod. Ateco 87, 88)	Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di ANFFAS Nazionale – La Rosa Blu, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uil-Fpl	23.04.2024
CCNL residenze sanitarie assistenziali (Aris) (cod. Cnel T090; cod. Ateco 87, 88)	Aris, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uil-Fpl	24.01.2024
CCNL cooperative dei settori socio-assistenziali, socio sanitario ed educativo (cod. Cnel T151; cod. Ateco 85, 86, 87, 88, 90, 93)	Uneba, Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uiltucs, Uil-Fpl	24.01.2024
Settore R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento		
CCNL	Parti firmatarie	Data
CCNL fondazioni lirico-sinfoniche (cod. Cnel G369; cod. Ateco 90)	Anfols, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uil-com, Fials-Cisal	13.11.2024
Settore S: Altre attività di servizi		
CCNL	Parti firmatarie	Data

CCNL per i dipendenti dalle aziende termali e dei centri benessere delle stesse aziende (cod. Cnel K461, cod. Ateco 96)	Federterme, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	08.10.2024
CCNL area acconciatura ed estetica (cod. Cnel H515; cod. Ateco 86, 96)	Confartigianato benessere acconciatori, Confartigianato benessere estetica, Cna unione benessere e sanità, Casartigiani, Clai, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	20.05.2024

Ulteriori approfondimenti e sintesi dei testi contrattuali sono disponibili sul sito *FareContrattazione*.

