

I temi dei rinnovi contrattuali

MECCANISMI DI TUTELA SALARIALE

% sul totale dei CCNL analizzati



Fonte: Rapporto Adapt sulla contrattazione

INTERVENTI SULLA PARTE NORMATIVA DEI CCNL

% sul totale dei contratti analizzati



TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI DALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL 2022

In %



ISTITUTI RELATIVI ALLA REGOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

% sul totale degli accordi che trattano il tema



Contratti, la forte crescita dei rinnovi riafferma il ruolo di autorità salariale

Rapporto Adapt. Nel 2022, sono stati siglati 44 ccnl, il doppio del 2020, 10 in più del 2021. Trasporti, logistica e manifattura i settori più attivi. Nella parte economica crescono i meccanismi di tutela dall'inflazione. Nei premi più peso alla sostenibilità

Cristina Casadei

Se consideriamo l'ultimo triennio, il 2022 è stato senza dubbio l'anno più virtuoso per la contrattazione. Limitando l'osservazione ai contratti collettivi nazionali di lavoro siglati dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali, sia dell'industria che dei servizi e dell'artigianato, i ricercatori di Adapt che hanno lavorato al IX Rapporto sulla contrattazione - di cui diamo un'anticipazione - ne hanno contati 44. Sono esattamente il doppio rispetto ai 22 del 2020 e dieci in più dei 34 del 2021.

Ai contratti l'autorità salariale

«È evidente il tentativo delle parti sociali di riaffermare sul piano politico la loro funzione economica di vera e propria autorità salariale, rispetto alle pressioni derivanti dal dibattito pubblico sulla proposta di fissazione per legge dei minimi salariali», spiega il ricercatore Adapt Michele Dalla Sega. È un importante segnale di vitalità degli attori delle relazioni industriali, nonostante non manchino le eccezioni di alcuni contratti in ultrattività ormai quasi cronica e soggetti a lunghi periodi di vacanza contrattuale. È il caso dei contratti del commercio, scaduti ormai da qualche anno, su cui è stata siglata solo un'intesa che ha fissato un account economico sul rinnovo ed una tantum, e di quelli del turismo. Attività manifatturiere e trasporti sono invece stati i settori più attivi.

I meccanismi di tutela

La questione salariale è stata sicuramente centrale in tutti gli accordi. Se guardiamo all'industria si osserva il tentativo delle parti di limitare gli effetti dei periodi di vacanza contrattuale, che nel 2022 si sono prolungati a causa delle nuove "emergenze", le-

l'erogazione su più tranches degli aumenti dei minimi contrattuali, con uno spostamento in avanti delle tranches più pesanti, dilazionando in archi temporali ampi l'aumento complessivo dei minimi.

Il peso della spirale inflattiva

Per fare fronte alla spirale inflattiva in molti casi imprese e sindacati hanno tentato di individuare specifici meccanismi di adeguamento ex post, per adattare le retribuzioni a un andamento inflattivo futuro non prevedibile al momento delle trattative.

L'arricchimento del Tec

Parlando della struttura complessiva della retribuzione, continua il processo di arricchimento del trattamento economico complessivo - quello che nel Patto della fabbrica di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil è indicato con la sigla Tec - che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, comprese alcune forme di welfare. Da questo punto di vista, appaiono di particolare rilievo le numerose previsioni per lo sviluppo dei fondi di previdenza e assistenza sa-

nitaria integrativa, nonché l'erogazione di specifiche quote di beni e servizi di welfare aziendale, anche per sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori. Nella parte normativa, uno dei temi maggiormente discusso è stato invece il contratto a termine (si veda altro pezzo in pagina).

Il welfare per la famiglia

Sul welfare contrattuale, infine, oltre al rafforzamento di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, c'è stata l'introduzione, in molti settori, di nuove misure organizzative a sostegno della genitorialità e delle esigenze di assistenza dei lavoratori o dei propri familiari e congiunti, attraverso disposizioni su congedi, permessi, banche delle ore e regimi di flessibilità oraria.

La crescita della formazione

C'è una generale attenzione delle

Nei welfare contrattuale nuove misure organizzative a favore di genitorialità e assistenza dei familiari

parti sociali alla costruzione e implementazione di politiche contrattuali per la formazione, intesa con diverse declinazioni. Per quanto riguarda la formazione professionale, la disciplina contrattuale spazia dall'aumento del monte ore destinato allo sviluppo di specifiche competenze, dell'individuazione di periodi di aggiornamento professionale per coloro che rientrano in servizio dopo lunghe assenze sino al riconoscimento del diritto alla formazione continua, attraverso i fondi interprofessionali. Per la formazione "libera", le previsioni contrattuali appaiono più scarse.

Il secondo livello post pandemia

Nella parte relativa all'analisi dei contratti aziendali, il IX Rapporto Adapt analizza 434 accordi sottoscritti nel 2022, il numero più alto di intese raccolte negli ultimi dieci anni. Il macrodato più evidente è che la contrattazione di secondo livello si è smarcata dagli aspetti strettamente legati alla pandemia che ha invece caratterizzato gli scorsi anni. Quasi un quarto degli accordi analizzati nel rapporto è stato negoziato da azien-

de metalmeccaniche. Risultano ampiamente rappresentati anche il credito e le assicurazioni, le telecomunicazioni e l'industria elettrica. I settori meno rappresentati sono la conca e la somministrazione di lavoro. Se la quasi totalità degli accordi aziendali afferisce alla macroarea del welfare aziendale o della retribuzione di produttività, emerge anche che la regolazione dell'orario di lavoro non è stato un tema particolarmente trattato nel 2022. Torna invece una tematica tradizionale come il premio di produttività. Numerosi accordi introducono un premio di risultato, annuale, infrannuale o ultrannuale, legato all'incrementalità di determinati parametri, collettivi e individuali. Guardando alla strutturazione degli stessi premi, si nota come, accanto ai "classici" indicatori di produttività e redditività, le parti sempre più tendano ad affiancare a questi criteri tradizionali altri legati ad elementi di innovazione, efficienza e sostenibilità. La maggioranza degli accordi prevede, inoltre, la possibilità di convertire tutto o una parte del premio in beni e servizi di welfare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un accordo su tre ha aggiunto nuove causali

Contratti a termine

Il perimetro dei contratti a termine su cui è intervenuto anche il decreto lavoro dello scorso primo maggio per allargare le maglie delle causali, è uno dei temi su cui c'è un confronto molto aperto tra gli attori della contrattazione. Del resto è anche

73/2021 (c.d. decreto sostegni-bis), come spiega il nono rapporto Adapt sulla contrattazione.

In diversi contratti stipulati nella prima parte del 2022, le parti hanno inserito nuove causali, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla legge, legate alle peculiarità del settore di riferimento. A questo proposito è significativo quanto definito nel contratto collettivo nazionale degli elettricisti in quello dell'edilizia e nei

lamente coltivato la delega prevista dall'articolo 21, comma 01, che consente l'inserimento, da parte della contrattazione collettiva, di nuove causali per consentire il rinnovo e la proroga successiva ai 12 mesi dei contratti a tempo determinato. Dal momento che la disciplina non è soggetta a limiti temporali, novità di questo tipo sono presenti anche nei contratti successivi al 30 settembre 2022. A questo proposito rappresen-

nale. Sotto questo aspetto, i rinnovi intervengono per individuare le ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità: questo accade nei contratti di tessile, moda, chimica, ceramica artigiani e nel contratto legno lapidei artigiani nonché in quello di Federculture, che introduce il contratto a tempo determinato per "attività in ambito culturale temporaneo stagionali". Ma accade anche per estendere il campo di applicazione

gate ai difficoltà di reperimento di materie prime e a un andamento della spirale inflazionistica difficile da prevedere», dice Dalla Sega. Così, in molti casi sono state fissate specifiche quote a tantum a copertura delle fasi di carenza contrattuale, per fornire una prima risposta sul piano economico ai lavoratori. La quasi totalità dei rinnovi ha poi previsto

questa la sede dove il legislatore auspica che vengano trovate soluzioni su misura per le diverse categorie, anche sulla base di specifiche esigenze, legate alle produzioni e alla stagionalità. Nel 2022, sul tema i contratti nazionali si sono mossi, in maniera ampia e generalizzata, nel solco degli spazi di deroga aperti dall'articolo 41-bis del decreto-legge n.

principali rinnovi del comparto artigiano. Da un lato le parti hanno concesso di consentire la stipulazione di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, nel limite di 24 mesi complessivi, in linea con quanto prevedeva (in via transitoria, fino al 30 settembre 2022) il nuovo articolo 19, ai commi 1, lett. b-bis e 1.1. Dall'altro lato, però, le parti hanno paralle-

tano casi interessanti il contratto delle imprese di assicurazione, quello delle pulizie artigiane e del settore acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere.

Un'altra via di fuga dalle rigidità del quadro normativo materia di contratti a termine è rappresentata dalla regolazione del lavoro stagio-

del concetto di stagionalità rispetto a quanto precedentemente previsto, come nel caso del contratto di impianti e attività sportive, o come ancora per delegare una più puntuale disciplina operativa alla contrattazione di secondo livello come nel caso delle farmacie speciali.

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA