

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

Adecco Group	Danone Company	Manpower
ANCE	Day Ristoservice	Marchesini Group
ANCL Nazionale	Edenred Italia	MARELLI
ANCL Veneto	Edison Spa	MCL
Aninsei	Elettra Sincrotone	Mercer Italia
ANPIT	Trieste	MSC Società di partecipazione tra lavoratori S.p.A.
ASSIV	Enel	Nexi Payments
Assoimprenditori	Esselunga	Nuovo Pignone
Alto Adige	Farminindustria	OPENJOBMETIS S.P.A
Assolavoro	Federalberghi	Randstad Italia
Assologistica	Federdistribuzione	Scuola Centrale Formazione
Assolombarda	FederlegnoArredo	SNFIA
ASSOSOMM	Federmeccanica	Synergie Italia
Brembo	Femca-Cisl	UGL
Cisl	Fiege	UILTEC
CNA NAZIONALE	Fim-Cisl	Umana
COESIA	Fincantieri	Unindustria Reggio Emilia
Confartigianato	Fipe	UNIPOLSAI
Confcommercio	Fisascat	Unione Industriale Biellese
Confcooperative	Fondazione Fai-Cisl	World Employment Confederation
Confetra	Gi Group	
Confimi Industria	Ifoa	
Confindustria Bergamo	IHI Charging Systems International	
Confindustria Cuneo	Inail	
Confindustria Veneto Est	LavoroPiù	
Confprofessioni	Legacoop nazionale	
Cremonini	Manageritalia	

€ 100,00

ISBN 979-12-80922-35-9



9 791280 922359

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

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

X RAPPORTO ADAPT

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

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

ISBN 979-12-80922-35-9

Copyright © ADAPT University Press, 2024

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



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

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

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

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

X RAPPORTO ADAPT

Per uno studio della contrattazione collettiva

Direttore scientifico della collana

Michele Tiraboschi

Direttore ADAPT University Press

Giorgia Martini

Comitato consultivo

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi

Gruppo di ricerca

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

Coordinamento redazionale

Laura Magni

Volumi della Collana

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INDICE

Executive summary.....XV

Nota metodologica..... XXXV

Parte I **LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA**

Capitolo I

La contrattazione nazionale di categoria: i rinnovi del 2023

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

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

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

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

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

La contrattazione aziendale nel 2023

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

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

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

Capitolo II

La contrattazione aziendale in Provincia di Vicenza: il settore metalmeccanico

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

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

Parte III **APPROFONDIMENTI TEMATICI**

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

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

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

Capitolo II

Lavori di attesa e questione salariale

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

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

Capitolo III

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

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

Capitolo IV

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

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

INDICE ANALITICO

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

EXECUTIVE SUMMARY

Oggetto della ricerca

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

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

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

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

Organizzazione della ricerca

Il Rapporto è organizzato in tre parti.

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

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

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

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

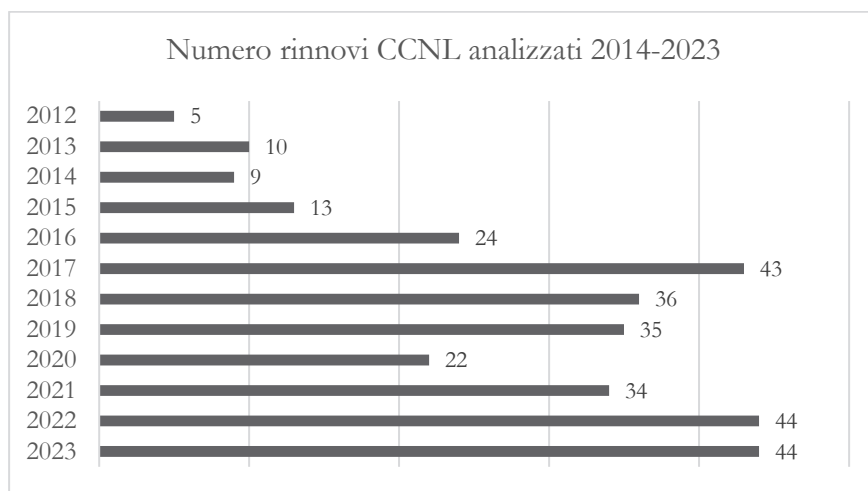
Il secondo capitolo è organizzato anch'esso in due parti: una prima contenente la nota metodologica e le principali risultanze dell'analisi, una seconda dedicata ai focus tematici dei sistemi di relazioni industriali; ambiente, salute e sicurezza; politiche attive, formazione e riqualificazione professionale;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

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

Principali risultanze della ricerca

Contrattazione nazionale

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

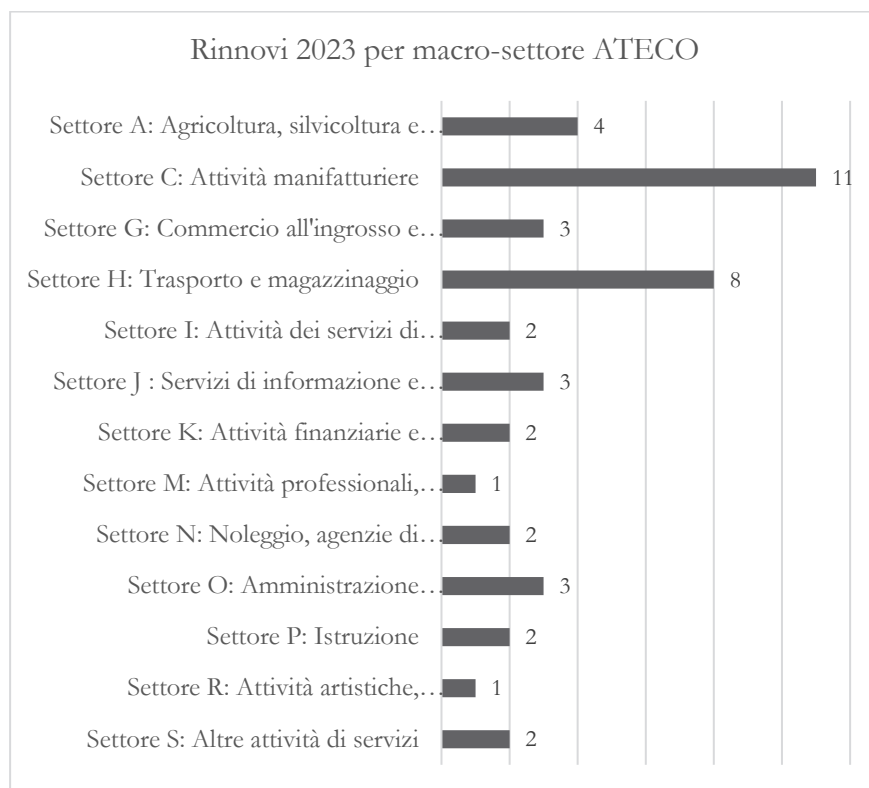


Tra i 44 CCNL rinnovati, si evidenzia, *in primis*, l'avanzamento delle tornate negoziali già avviate lo scorso anno in alcuni macrosettori contrattuali (agricoltura; chimici; edilizia, legno e arredamento) e l'ampio numero di intese riguardanti i dirigenti. Di particolare rilievo, per l'ampio numero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

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

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

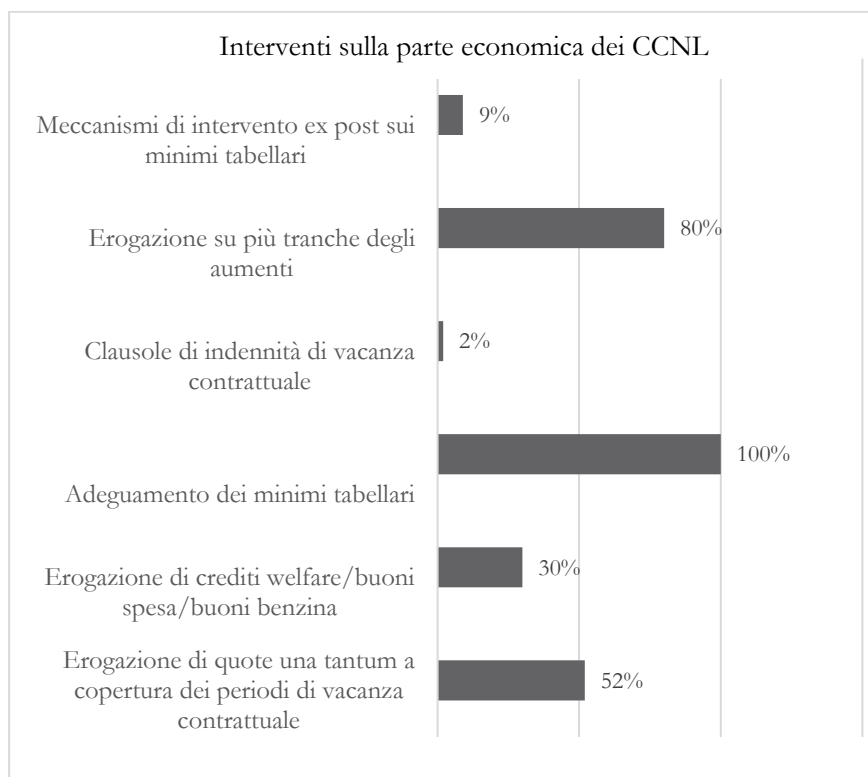
incidono sui singoli istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ma forniscono una prima risposta sul piano economico ai lavoratori.



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

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

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



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

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

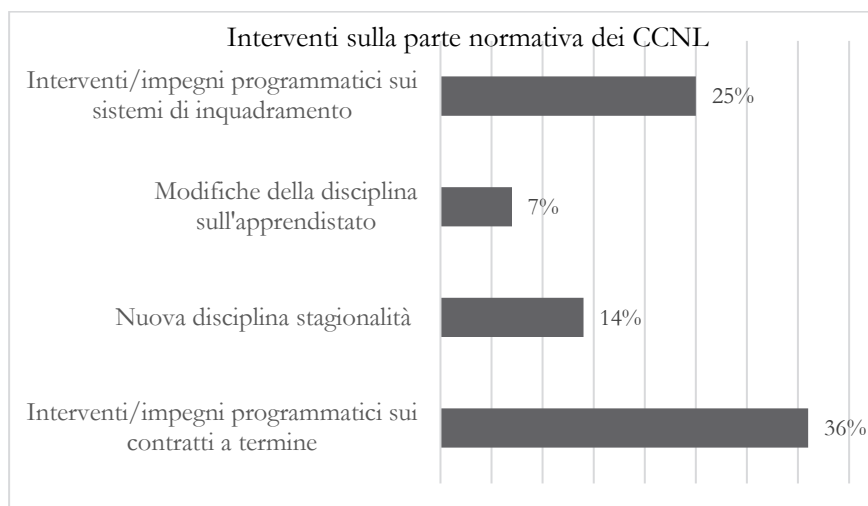
Rimangono, tuttavia, alcuni temi chiave che sono oggetto degli interventi delle parti sociali a livello nazionale, quale *in primis* la disciplina dei contratti a termine. Sul punto, l'intervento del c.d. decreto lavoro nel maggio 2023 ha mutato ulteriormente il quadro, aprendo a nuovi spazi di intervento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

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

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

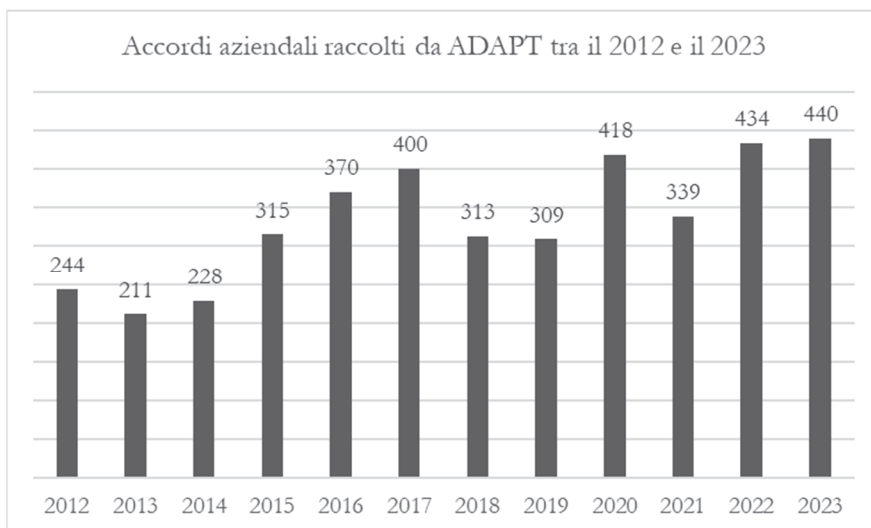
Numerosi sono poi i casi in cui le parti sono intervenute in merito all'orario di lavoro, con particolare attenzione verso le tematiche della conciliazione vita-lavoro. In questa direzione, molti rinnovi hanno istituito disposizioni migliorative, rispetto a quelle stabilite

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

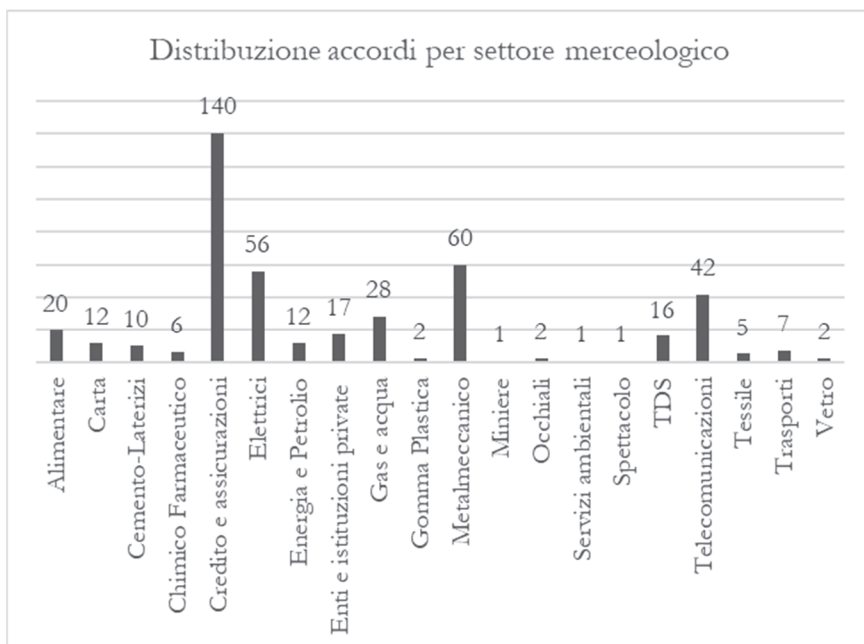


Contrattazione aziendale

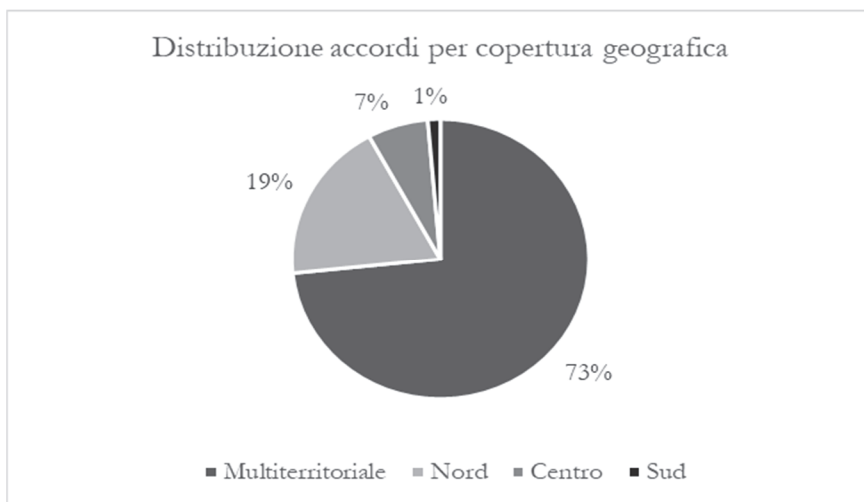
La parte II del Rapporto si apre con un capitolo dedicato all'analisi dei contratti aziendali. Sono stati analizzati 440 accordi sottoscritti nel 2023, il numero più alto di intese raccolte negli ultimi 12 anni.



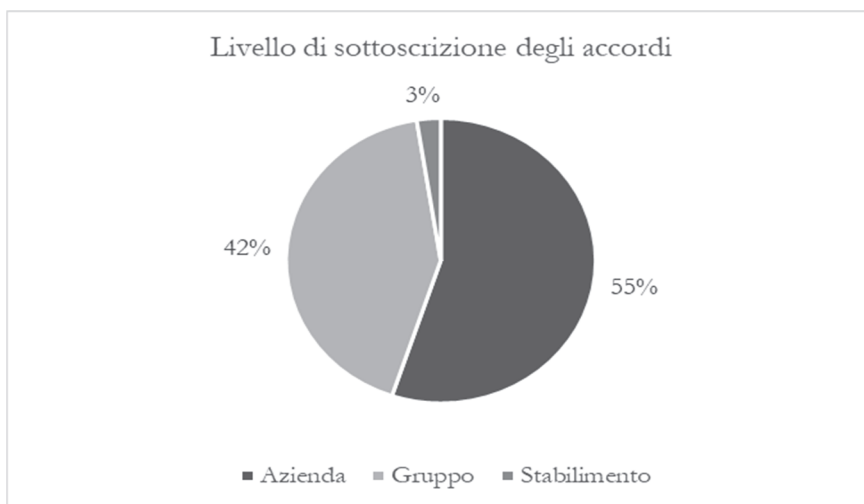
Ne è emerso un grado di sviluppo della contrattazione aziendale particolarmente eterogeneo tra i diversi settori analizzati. Come emerge dal grafico qui sotto riportato, quasi un terzo degli accordi analizzati nel presente Rapporto è stato negoziato da aziende afferenti al settore creditizio e delle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



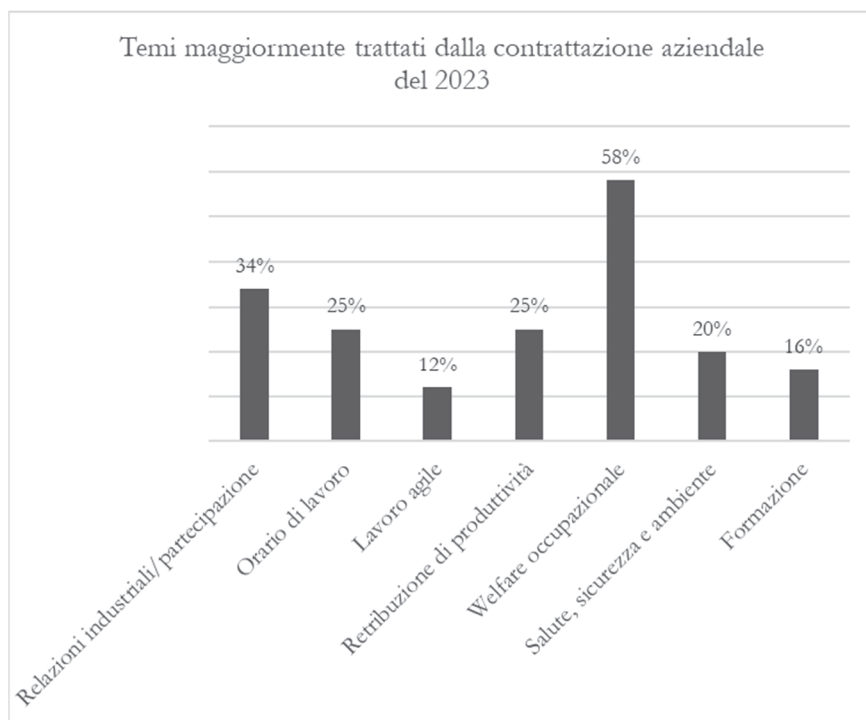
Per quanto concerne la distribuzione della copertura geografica degli accordi analizzati, si rileva che circa tre quarti degli stessi hanno copertura multi-territoriale, ossia è applicabile in realtà produttive presenti su più regioni in diverse macro-aree del Paese – Nord, Centro, Sud – oppure sull’intero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



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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Focus tematici

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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