

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 22 aprile 2024 n. 16

Nei primi mesi del 2024 sono stati rinnovati alcuni tra i contratti collettivi nazionali di categoria più importanti. Terziario di mercato, studi professionali, industria alimentare sono solo alcuni dei settori dove le parti sociali sono intervenute per ridefinire le regole contrattuali e i trattamenti retributivi. Come certificano i dati elaborati grazie alle informazioni contenute nell'archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL il numero complessivo di lavoratori ancora in attesa di rinnovo è oggi di circa 5 milioni (nel 2023 erano circa 7,7 milioni). Entro la fine dell'anno potremo poi registrare ulteriori rinnovi di sistemi contrattuali storici quali quelli dell'industria metalmeccanica, della logistica e del turismo.

In molti hanno salutato la sottoscrizione di queste di intese come segno di un rinnovato protagonismo delle parti sociali. In verità la vivacità di questi mesi si pone perfettamente in continuità con le dinamiche della contrattazione collettiva nazionale di categoria degli ultimi anni, dalla ripresa della pandemia in avanti. L'ISTAT, nel suo studio sulle dinamiche retributive contrattuali, registra indubbiamente che il tempo medio di attesa di rinnovo, per i lavoratori con contratto scaduto, è aumentato dai 20,5 mesi di gennaio 2023 ai 32,2 mesi di dicembre 2023. Tuttavia, gli sviluppi della contrattazione collettiva vanno meglio seguiti in termini analitici, tenendo cioè conto delle dinamiche di settore: come attesta il CNEL i servizi di mercato registrano 41,9 mesi di attesa; il settore pubblico 24 mesi; il settore industriale, che non a caso segnala una crescita dell'indice delle retribuzioni contrattuali più alti della media complessiva, si situa sotto la media con un dato pari a 1,8 mesi.

Una conferma di queste tendenze si trova anche nel recente *Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia*, elaborato nell'ambito dell'*Osservatorio "fareContrattazione" di ADAPT*, che tratteggia le principali tendenze qualitative e quantitative della contrattazione collettiva in Italia nel corso del 2023.

Su un totale di 202 accordi sottoscritti nel 2023 – accordi che risultano depositati al CNEL e che rinnovano oppure aggiornano specifiche clausole di 171 tra CCNL (del settore privato e del settore pubblico) e accordi economici collettivi – sono stati ben 44 i rinnovi contrattuali sottoscritti dalle sole federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, per un totale di circa un milione e mezzo di lavoratori coperti, occupati prevalentemente nei settori dell'agricoltura (allevatori, consorzi agrari, consorzi di bonifica dirigenti e dipendenti), della chimica (gomma plastica, vetro, coibentazioni, piccola e media industria chimica), dell'edilizia legno e arredamento (industria legno-arredo e piccole e medie imprese del legno) e del credito. Ben 10 nuove intese sono state poi sottoscritte per regolare il rapporto di lavoro dei dirigenti, nei diversi settori.

Entrando nel merito dei contenuti, è sui trattamenti economici che, in una fase di gestione delle pesanti dinamiche inflazionistiche derivanti dalla crisi energetica, si è concentrata prevalentemente l'attività negoziale. Oltre la metà dei rinnovi ha previsto delle quote *una tantum* per coprire sul piano economico i prolungati – talvolta in modo cronico, come nel caso particolarmente mediatico del contratto collettivo dei servizi fiduciari – periodi di ultra-vigenza dei testi contrattuali previgenti, al fine di garantire almeno in parte il potere di acquisto dei lavoratori. Allo stesso fine sono stati costruiti meccanismi funzionali ad adattare nel tempo le retribuzioni agli andamenti inflattivi, come nel caso della "doppia pista salariale" del CCNL Legno-Arredo, con la quale le parti si impegnano a definire nuovi incrementi contrattuali ogni anno sulla base dell'andamento del dato Ipca generale comunicato dall'ISTAT.

Per il resto, è confermata la tendenza, risalente nel tempo ma consolidatasi nel corso dell'ultimo decennio, di una sempre più ampia frammentazione degli istituti retributivi per la quale, anche a fronte di una crescente esigenza di adattare i salari alle caratteristiche delle prestazioni lavorative, ai minimi tabellari si aggiungono indennità di posizione ed elementi aggiuntivi di diverso tipo, multiformi misure di welfare aziendale e diffusi elementi perequativi o di garanzia retributiva che trovano applicazione in tutte le aziende che non hanno una contrattazione collettiva decentrata.

Non tutti i rinnovi contrattuali, invece, sono intervenuti sulla parte normativa degli accordi collettivi. Sul punto, le parti sociali si sono limitate per lo più a interagire con le riforme legislative, per esempio sulla materia delle causali dei contratti a termine riformata dal decreto-legge n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), convertito in legge n. 85/2023, o a definire nuovi ambiti di flessibilità controllata, per esempio in materia di lavoro stagionale.

Episodici sono gli interventi in materia di orario e di organizzazione del lavoro; tematiche rispetto alle quali è riconosciuto un ampio margine di manovra alla contrattazione decentrata che comincia a sperimentare intese sulla c.d. settimana corta o altre forme innovative. Marginale è in questo campo il ruolo della contrattazione nazionale salvo alcune eccezioni, come quella del contratto del credito (sottoscritto il 27 dicembre 2022 ma ratificato nel 2023), in cui viene riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro settimanale di 30 minuti o quella del contratto collettivo dei dipendenti della Siae che introduce in via sperimentale la *smart week*, cioè la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in quattro giornate lavorative da 9 ore per ogni settimana.

Decisamente sullo sfondo, infine, rimangono istituti come quello dell'apprendistato, la cui disciplina collettiva è rimasta invariata in quasi tutti i rinnovi, salvo marginali modifiche a disposizioni di dettaglio (quote di conferma, malattia dell'apprendista, ecc.), e la formazione dei lavoratori, sulla quale non si registrano nuovi modelli di intervento dopo le fughe in avanti di alcuni contratti collettivi (meccanica ed elettrici) che hanno introdotto un diritto soggettivo alla formazione. Così come è stata rimandata nuovamente la revisione dei sistemi di inquadramento e classificazione del personale, rispetto ai quali i rinnovi contrattuali sono intervenuti soltanto per introdurre nuovi profili professionali ed eliminarne di vecchi o per convenire impegni programmatici a riformare la disciplina in futuro.

È su questi temi, su cui dovranno misurarsi i rinnovi contrattuali del 2024: i margini di azione sono ancora molto ampi per gli attori della rappresentanza che, per un verso, inseriscono da tempo nelle loro agende negoziali i problemi derivanti dalla transizione digitale e verde e dal diffuso *skill mismatch* ma che, al contempo, stentano ancora a investire, anche in termini di politica contrattuale, in quei capitoli dei contratti collettivi che più di altri consentirebbero lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze professionali necessarie.

Michele Tiraboschi

Università di Modena e Reggio Emilia

 [@MicheTiraboschi](#)

*pubblicato anche su *Contratti & contrattazione collettiva*, n. 18/2024