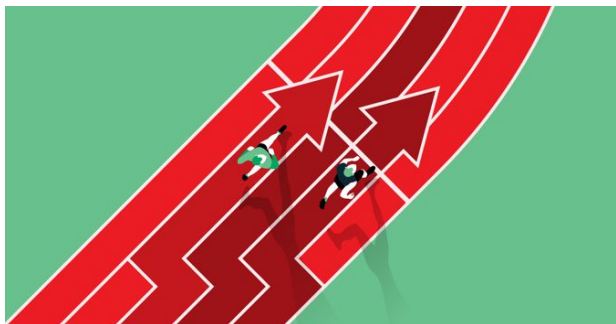


Contratti di lavoro, dall'industria alla logistica: così lo stipendio è al centro dei rinnovi

LINK: <https://24plus.ilsole24ore.com/art/contratti-lavoro-dall-industria-logistica-cosi-stipendio-e-centro-rinnovi-AEnstnRD#1961123091>



Contratti di lavoro, dall'industria alla logistica: così lo stipendio è al centro dei rinnovi Nel 2022, sono stati siglati 44 contratti collettivi nazionali di lavoro, 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 ne hanno contati 44. Sono esattamente il doppio rispetto ai 22 del 2020 e dieci in più dei 34 del

2021. «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 acconto economico sul rinnovo ed una tantum, e di quelli del turismo. Attività manifatturiere e trasporti sono invece stati i settori più attivi. 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", legate al difficile 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 una 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 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. 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. 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 sanitaria 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. 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. C'è una

generale attenzione delle 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. 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 aziende metalmeccaniche. Risultano ampiamente rappresentati anche il credito e le assicurazioni, le telecomunicazioni e

l'industria elettrica. I settori meno rappresentati sono la concia 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.