



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

NON DI SOLO LAVORO VIVE L'UOMO

*IL CONTRIBUTO DELLA CONTRATTAZIONE AL CORRETTO
EQUILIBRIO TRA PERSONA, CARICHI DI CURA E LAVORO.
UNA VERIFICA SULL'ARCHIVIO CNEL DEI CONTRATTI
COLLETTIVI*

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 10 | 2024

NON DI SOLO LAVORO VIVE L'UOMO

***IL CONTRIBUTO DELLA CONTRATTAZIONE AL CORRETTO
EQUILIBRIO TRA PERSONA, CARICHI DI CURA E LAVORO.
UNA VERIFICA SULL'ARCHIVIO CNEL DEI CONTRATTI
COLLETTIVI***

di Renato Brunetta, *Presidente CNEL*

Chiara Altilio, *Visiting Fellow presso il CNEL*

*Contributo al tavolo sulle tematiche del lavoro ospitato presso il CNEL nell'ambito delle
manifestazioni organizzate dal World Meeting on Human Fraternity (BE Human, Vaticano e
città di Roma, 11 maggio 2024)*

***CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA***

N. 10 | 2024

Aprile 2024

ABSTRACT

I **cambiamenti demografici**, le **nuove e crescenti vulnerabilità**, la **modifica delle strutture familiari** e le stesse **dinamiche occupazionali** dei moderni mercati del lavoro influenzano profondamente **il rapporto tra persona e processi economici**. Non è più solo un problema, già di per sé complesso, di coniugare il benessere organizzativo con la produttività del lavoro. Sullo sfondo emerge **l'urgenza di contribuire nel complesso a una società più giusta e inclusiva** collocando nei fatti, e non solo a parole, **le persone al centro delle dinamiche dei contesti produttivi e di lavoro**. Contesti che sono sempre più chiamati a diventare **luoghi di sviluppo di buone relazioni interpersonali** dove cioè non sia più una eccezione, affidata alla sola responsabilità sociale d'impresa, **l'idea che i bisogni della persona che lavora non sono secondari rispetto alle esigenze organizzative e produttive**.

Negli ultimi anni è indubbiamente cresciuta, nella nostra società e tra i decisori politici, l'attenzione nei confronti di quelle misure volte a **favorire un riequilibrio tra vita professionale, privata e familiare**, con l'obiettivo di sostenere, anche attraverso previsioni normative e incentivi economici, il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché delle loro famiglie. Quello che ancora manca è **un percorso di monitoraggio e valutazione** di come queste previsioni di legge entrino poi nella realtà concreta dei luoghi di lavoro.

Il presente contributo si propone pertanto di avviare una puntuale **ricognizione del contributo della contrattazione collettiva nella attuazione di principi generali e previsioni astratte di legge** calandoli nella realtà dei settori economici e produttivi e dentro i singoli contesti aziendali.

L'attenzione, in questo primo lavoro, è sulla **contrattazione collettiva di livello nazionale**, che resta ancora oggi **un baluardo fondamentale** soprattutto se consideriamo il **tasso di effettiva applicazione della contrattazione decentrata soprattutto nelle piccole e medie imprese**. Attraverso la **valorizzazione dei preziosi materiali contenuti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro** si è infatti cercato di evidenziare il contributo dei sistemi di relazioni industriali nel ripensare, in questa prospettiva, i luoghi di lavoro: per un verso **classificando**, attorno a una precisa tassonomia, le diverse previsioni normative; e, per l'altro verso, **mappando** le previsioni dei contratti collettivi che definiscono **politiche e misure negoziali finalizzate alla sostenibilità del lavoro** con particolare riferimento alla **conciliazione vita professionale, privata e familiare**.

INDICE

1.	Posizione del problema.....	5
2.	Metodologia.....	7
3.	L'analisi della contrattazione collettiva nazionale.....	14
3.1.	Strumenti organizzativi.....	14
3.2.	Contributi, rimborsi e benefit.....	21
3.3.	Servizi e prestazioni.....	23
4.	Prime riflessioni.....	25
	Bibliografia.....	28

1. Posizione del problema

Il tema della conciliazione vita professionale, familiare e privata richiama tradizionalmente all'attenzione la concreta possibilità per le persone di bilanciare le responsabilità associate ai ruoli assunti nei diversi contesti sociali e di lavoro, nella ricerca di un equilibrio che cambia nel tempo in base ai bisogni connessi alle diverse fasi della vita e al contesto di riferimento.

Vero è anche che le trasformazioni demografiche, l'invecchiamento della popolazione lavorativa e l'emersione di nuove vulnerabilità, modificano radicalmente il concetto stesso di "conciliazione" che non può più essere limitato a una questione di genere nella ricerca del giusto bilanciamento del rapporto tra vita personale e vita lavorativa. È il complesso rapporto tra persona – ogni persona – e il lavoro che sta cambiando sollecitando risposte nuove in linea con le profonde trasformazioni economiche e sociali in atto.

Anche per questo motivo il CNEL ha recentemente costituito, nell'ambito del programma della XI consiliatura, un *Comitato per le pari opportunità*, a cui è stato affidato l'incarico di promuovere e monitorare l'attuazione delle politiche e delle iniziative, anche di natura contrattuale, volte a garantire l'uguaglianza di opportunità, operando in sinergia con l'*Osservatorio per l'inclusione e l'accessibilità* del CNEL.

Secondo la definizione adottata dal Dipartimento per le politiche della famiglia, le misure di conciliazione sono quell'insieme di politiche attuate dalle imprese al fine di favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale. In questo senso, le misure di *work-life balance* possono essere inquadrare come una specifica declinazione del fenomeno del *welfare* occupazionale, espressione con la quale si fa riferimento all'insieme di strumenti, prestazioni, opere, somme e servizi riconosciuti dal datore di lavoro ai propri dipendenti in virtù del rapporto di lavoro che li lega (cfr. R. M. TITMUSS., *Essays on the Welfare State*, Allen & Unwin, 1958, p. 100).

Se si passano in rassegna le disposizioni legislative volte a favorire equilibrio tra vita professionale e personale, in diversi casi il legislatore affida alla contrattazione collettiva la puntuale regolamentazione di alcuni strumenti nonché – indirettamente – il riconoscimento di clausole di miglior favore che consentono di dare risposte specifiche ai bisogni dei dipendenti alla luce del contesto settoriale, produttivo e/o locale.

Con il presente contributo, dunque, ci si propone di effettuare una prima ed essenziale ricognizione del contributo offerto dalle parti sociali nel riconoscimento di misure

conciliative e di attenzione ai bisogni della persona attraverso l'analisi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale nel settore privato.

L'obiettivo di questo primo contributo, più esattamente, è verificare come nei contesti produttivi e di lavoro, grazie alle disposizioni contenute nei CCNL, sia possibile sviluppare politiche di conciliazione e inclusione che, nel mettere davvero la persona al centro dei processi economici e produttivi, tengano debitamente conto delle crescenti fragilità e dei carichi di cura familiari per favorire una sostenibilità del lavoro per la persona nei suoi cicli di vita.

Per svolgere tal ricognizione, si adotterà la chiave di lettura tipica del diritto delle relazioni industriali, la quale consente di leggere sistematicamente il materiale giuridico prodotto dai sistemi di relazioni industriali e, dunque, procedere con un'analisi interdisciplinare delle misure di conciliazione riconosciute dalla contrattazione collettiva a livello nazionale come specificazione del fenomeno *welfare* occupazionale (cfr. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quinto Rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 40 ss). Tale chiave di lettura appare altresì idonea per sviluppare delle riflessioni sul *se* e *in che modo* il riconoscimento delle misure di conciliazione possa o meno concorrere all'evoluzione dell'organizzazione *del* e *nel* lavoro, alla luce dei processi normativi e delle dinamiche collettive di relazione del lavoro, incidendo, così, sull'assetto organizzativo e produttivo generando valore per tutti gli attori del sistema economico e sociale.

2. Metodologia

Con l'obiettivo di effettuare una mappatura di quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato, per il presente studio è stato selezionato un campione di 14 CCNL, i cui testi sono stati reperiti attraverso l'Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro del CNEL istituito ai sensi dell'art. 17, l. n. 936/1986 (cfr. M. TIRABOSCHI, L. VENTURI, *L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17, comma 1, legge n. 936/1986)*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 1/2024).

Per la definizione del campione sono stati selezionati i testi più applicati in 12 macrosettori contrattuali sulla base del flusso Uniemens 2022. Invero, si tratta di 12 CCNL che, secondo il flusso Uniemens 2022, al 28 febbraio 2024 trovavano applicazione nel complesso a 567.080 imprese e a 6.906.639 lavoratori ovvero, rispettivamente, al 36,67% e al 47,49% delle imprese e dei lavoratori a cui è associato un CCNL depositato e vigente presso l'Archivio CNEL.

Per i macrosettori "A – Agricoltura" e "H1 – Lavoro Domestico", invece, non è stato possibile ricavare i dati sul campo di applicazione soggettivo dei CCNL tramite il flusso Uniemens. In questo caso, dunque, la selezione dei testi contrattuali ha tenuto conto di diversi elementi. In ambedue i macrosettori sono stati innanzitutto ordinati i CCNL depositati presso l'Archivio CNEL secondo la data di stipula più risalente; successivamente, sono stati individuati i CCNL sottoscritti dalle federazioni di settore appartenenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale *ex art. 51, d.lgs. n.81/2015*. Ciò ha consentito di individuare, per i macrosettori A e H1, rispettivamente, il CCNL quadri e impiegati agricoli e il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico (Tabella 1).

Per ogni CCNL sono stati considerati i testi dalle ultime intese di rinnovo sottoscritte; ove non presenti dei testi consolidati e coordinati sono stati analizzati – in prospettiva longitudinale – i testi consolidati da ultimo sottoscritti e le successive intese di rinnovo.

Per l'analisi dei testi contrattuali, sono state utilizzate le tecniche della *content analysis* e del *text mining*.

Tabella 1 – I CCNL oggetto di analisi

<i>Macrosettore contrattuale</i>	<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Cod. CNEL</i>
A – Agricoltura	CCNL quadri e impiegati agricoli	Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Confederdia, Flai Cgil, Fai Cisl e Uila Uil	A021
B – Chimici	CCNL Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL (CCNL Chimici)	Federchimica, Farindustria e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil (stipula su tavolo separato: UGL Chimici; Failc Confail, Fialc Cisl)	B011
C – Meccanici	CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti (CCNL Metalmeccanici)	Federmeccanica, Assista, Confindustria e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil, Uil	C011
D – Tessili	CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-Abbigliamento-Moda (CCNL Tessile Abbigliamento e Moda)	Smi, Confindustria Moda e Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil (in firma separata UGL Chimici e Tessili)	D014
E – Alimentaristi	CCNL per l'industria alimentare (CCNL Industria Alimentare)	Federalimentare, Antit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzucchero e Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil	E012
F – Edilizia, Legno e Arredamento	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative (CCNL Edilizia)	ANCE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil	F012
G – Poligrafici e Spettacolo	CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone (CCNL Poligrafici e Spettacolo)	Assocarta, Assografici e Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Carta e Stampa	G022
H – Terziario e Servizi	CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi)	Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs (firma separata UGL Terziario)	H011
H1 – Lavoro domestico	CCNL sulla disciplina del lavoro domestico (CCNL Lavoro Domestico)	Fidaldo, Domina e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil e Federcolf	H501

Tabella 1 - ...segue

<i>Macrosettore contrattuale</i>	<i>CCNL</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Cod. CNEL</i>
I – Trasporti	CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente) (CCNL Autotrasporto, Logistica e Merci)	Aiti, Assoepressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Trasportounito Fiap, Confetra, Anita, Fai, Assotir, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap, Unitai, Conftrasporto, Cna Fita, Confartigianato Trasporti, Sna Casartigiani, Clai, Confcooperative Lavoro e Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti Uil	I100
J – Credito e Assicurazioni	CCNL quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (CCNL Credito)	Abi e Fabi, First Cil, Fisac Cgil, Uilca, Unisin	J241
K – Aziende di Servizi	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (CCNL Multiservizi)	Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi di lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti Uil	K511
T – Istruzione, Sanità, Assistenza, Cultura, Enti	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (CCNL Cooperative Sociali)	Agci Socilarietà, Confcooperative Federsolidarietà e Legacoopsociali e Fp Cgil, Fps Cisl, Fisascat Cisl, Uil Fpl, Uiltucs	T151
V – CCNL Plurisettoriali, microsettoriali e altri	CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro (CCNL Somministrazione)	Assolavoro e Cgil, Cisl, Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uiltemp	V212

Nota: Elaborazione a cura degli autori sulle informazioni reperibili nell'Archivio CNEL

Dopo aver delimitato il perimetro dell'analisi documentaria dei testi contrattual-collettivi sottoscritti in Italia nel settore privato a livello nazionale, è stato necessario individuare nel dettaglio quali sono le misure, i contributi e i servizi che definiscono le politiche volte a favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale, così da poter creare una tassonomia delle diverse misure per guidare l'analisi e lo studio di quanto previsto nei CCNL.

Da questo punto di vista, sia la letteratura (cfr. A.M. PONZELLINI, A. TEMPIA, *Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile*, Edizioni Lavoro, 2003, pp. 34-41) che la reportistica internazionale e nazionale offrono diverse suggestioni rispetto alle possibili classificazioni delle misure di *work-life balance*. Una prima classificazione delle misure di conciliazione può essere definita sulla base dell'evento protetto, associando cioè ad ogni misura la finalità principale perseguita. In questo modo, guardando alle misure riconosciute *ex lege*, è possibile distinguere, da un lato, tutte le misure di cui sono destinatari i lavoratori e le lavoratrici genitori oppure con responsabilità di cura nei confronti di familiari non autosufficienti e/o con disabilità; dall'altro lato, invece, le misure come obiettivo sostenere il benessere personale/fisico dei beneficiari, e delle loro famiglie, anche in condizioni di particolare vulnerabilità. Nel dettaglio, per i dipendenti con figli, sono previste le seguenti misure:

- Accesso alla banca ore solidale (art. 24 d.lgs. 151/2015);
- Anticipo del trattamento di fine rapporto per i dipendenti che fruiscono del congedo parentale (art. 5, d.lgs. n.151/2001);
- Azioni positive in materia di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro (art. 9, l.n. 53/2000);
- Beni e servizi (art. 51, co. 3, TUIR);
- Congedo di maternità (artt. 16-26, d.lgs. n. 151/2001) e permessi per visite mediche specialistiche/accertamenti medici prenatali (art. 14, d.lgs. n. 151/2001);
- Congedo di paternità obbligatorio (artt. 27 *bis*, 29 d.lgs. n. 151/2001) e facoltativo (art. 18 d.lgs. n. 151/2001);
- Congedo parentale (artt. 32-38, d.lgs. n. 151/2001);
- Criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile per genitori con figli fino a 12 anni di età (art. 18, l. n. 81/2017);
- Flessibilità del luogo di lavoro (lavoro agile) (art. 18, l. n. 81/2017);
- Flessibilità dell'orario in ingresso e uscita, nonché della pausa pranzo (d.lgs. n. 66/2003);
- Non concorrenza alla formazione del reddito dell'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformi a disposizioni di contratto/accordo/regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e familiari ai sensi degli artt. 12 e 100 del TUIR (art. 51, co. 2, lett. f, TUIR);
- Non concorrenza alla formazione del reddito delle somme e prestazioni erogate alla totalità dei dipendenti o a categorie di essi per la fruizione, da parte dei famigliari, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (art. 51, co. 2, lett. f *bis*, TUIR);

NON SOLO DI LAVORO VIVE L'UOMO

- Permessi e congedi per malattia del/la figlio/a (artt. 47-52, d.lgs. n. 151/2001)
- Riposi giornalieri durante il 1° anno di vita del bambino (artt. 39-41; 43 d.lgs. n.151/2001);
- Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in alternativa al congedo parentale (art. 8, d.lgs. n. 81/2015).

Per i dipendenti con responsabilità di cura e assistenza nei confronti di familiari con disabilità e/o non autosufficienti, le misure riconosciute a livello legislativo sono:

- Accesso alla banca ore solidale (art. 24, d.lgs. 151/2015);
- Azioni positive in materia di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro (art. 9, l. n. 53/2000);
- Congedo straordinario per assistenza ai familiari in situazione di grave disabilità (art. 42, d.lgs. n. 151/2001);
- Criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile per i lavoratori con disabilità o con figli disabili (art. 18, l. n. 81/2017; artt.1, 3, l. n. 104/1992);
- Criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile per i *caregiver* di persone non autosufficienti (art. 18, l. n. 81/2017; art. 1, co. 255, l. n. 205/2017);
- Flessibilità del luogo di lavoro (lavoro agile) (l. n. 81/2017);
- Flessibilità dell'orario in ingresso e uscita, nonché della pausa pranzo (d.lgs. n. 66/2003);
- Non concorrenza alla formazione del reddito delle somme e prestazioni erogate alla totalità dei dipendenti o a categorie di essi per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti (art. 51, comma 2, lett. f, f *ter*);
- Permessi e congedi per gravi motivi e cause particolari (art. 4, l. n. 53/2000);
- Permessi giornalieri retribuiti per assistenza a persone disabili (art. 33, l. n. 104/1992);
- Permessi, riposi e congedi per lavoratori e lavoratrici con figli disabili (artt. 33; 42, d.lgs. n. 151/2001; artt. 4; 33, l. n. 104/1992);
- Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori che assistono familiari con patologie cronic-degenerative gravi o oncologiche, nonché con totale e permanente inabilità lavorativa da cui deriva necessità di assistenza continua (art. 8, d.lgs. n. 81/2015).

Infine, a sostegno del benessere psico-fisico dei dipendenti (ed eventualmente dei familiari), rientrano le seguenti misure:

- Azioni positive in materia di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro (art. 9, l. n. 53/2000);
- Beni e servizi in natura e buoni/voucher (art. 51, co. 3, TUIR);
- Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (art. 51, co., 2, lett. a, TUIR);

- Contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o il rischio di gravi patologie (art. 51, co., 2, lett. f quater, TUIR);
- Contributi per la previdenza complementare (art. 51, co. 2, lett. h, TUIR);
- Criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile per i lavoratori che hanno compiuto 65 anni di età (art. 5, co. 2, d.lgs. n.29/2024);
- Flessibilità del luogo di lavoro (lavoro agile) (art. 18, l. n. 81/2017)
- Flessibilità dell'orario in ingresso e uscita, nonché della pausa pranzo (d.lgs. n.66/2003);
- Opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformi a disposizioni di contratto/accordo/regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e familiari ai sensi degli artt. 12 e 100 del TUIR (art. 51, co., 2, lett. f, TUIR);
- Orario di lavoro flessibile per i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo di istruzione con DSA (art. 6, l. n. 170/2010);
- Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per coloro con patologie cronico-degenerative gravi nonché oncologiche (art. 8, d.lgs. n. 81/2015);
- Tutele a favore delle vittime di violenza di genere (art. 24, d.lgs. n. 80/2015).

Partendo dalle misure riconosciute dalla normativa, è possibile classificare misure di conciliazione per aggregazione in macrocategorie fondate su una variabile tipologica. In questo modo è possibile distinguere: a) strumenti di tipo organizzativo ovvero le misure che afferiscono alla gestione del tempo e dello spazio nell'ambito del rapporto di lavoro; b) servizi ovvero quelle prestazioni erogate in via diretta nei contesti organizzativi; c) contributi, rimborsi e *benefit* ovvero quelle erogazioni che hanno come fine sostenere le spese del lavoratore e della famiglia con una finalità sociale. Se si entra più nello specifico, indagando sulle declinazioni delle diverse misure di *work-life balance*, è possibile individuare, per ciascuna macrocategoria, le misure che saranno oggetto di ricognizione nell'analisi dei testi contrattual-collettivi (Tabella 2).

Tabella 2 – Una (possibile) tassonomia delle misure di conciliazione

<i>Macrocategoria</i>	<i>Misure</i>
Strumenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspettative non retribuite ▪ Banca ore solidale ▪ Congedi ▪ Flessibilità del luogo di lavoro ▪ Flessibilità dell'orario di lavoro ▪ <i>Part-time</i> ▪ Permessi
Servizi e prestazioni erogati direttamente o forniti da terzi sulla base di convenzioni o accordi, anche tramite <i>voucher</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti ▪ Servizi di educazione e istruzione per il lavoratore e per i familiari ▪ Servizi di trasporto ▪ Servizi per il lavoratore e per i familiari aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione assistenza sociale, assistenza sanitaria e di culto
Contributi, rimborsi, e <i>benefit</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipo del t.f.r. ▪ Contributi e premi versati per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o gravi patologie per i dipendenti ▪ Contributi per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti ▪ Contributi per educazione e istruzione per il lavoratore e per i familiari ▪ Contributi per l'assistenza sanitaria integrativa ▪ Contributi per la previdenza complementare

3. L'analisi della contrattazione collettiva nazionale

Dalla mappatura delle misure di conciliazione contenute nel campione dei CCNL qui esaminato, le misure di conciliazione più diffuse sono quelle afferenti alla categoria "strumenti organizzativi". Segue, in termini di diffusione, quanto previsto in materia di contributi, rimborsi e *benefit* mentre i servizi e le prestazioni a erogazione diretta hanno un ruolo residuale.

3.1.1. Strumenti organizzativi

Congedi

In favore delle lavoratrici che accedono al congedo di maternità, le parti prevedono generalmente l'integrazione a carico azienda del 100% della retribuzione per i 5 mesi di sospensione in luogo all'80% della retribuzione indennizzata dall'Inps, ad eccezione del CCNL Lavoro Domestico (che non prevede alcuna integrazione) e del CCNL Multiservizi (che prevede l'integrazione dell'indennità Inps ma limitatamente ai primi 4 mesi di sospensione). Come ulteriori misure di miglior favore, si segnala che il CCNL Industria Alimentare prevede il computo del periodo di congedo per la 14° mensilità e che il CCNL Credito riconosce un trattamento economico pari alla retribuzione goduta in servizio anche alle lavoratrici per i periodi di interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio), estendendo così il limite dei 5 mesi previsto dalla legge. Specifiche tutele sono poi previste, alla luce della particolarità e trasversalità del settore, per le lavoratrici a cui si applica il CCNL Somministrazione: un'indennità *una tantum* a carico dell'ente bilaterale per le lavoratrici in gravidanza e per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa; il diritto di precedenza per l'avvio in missione almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte al termine dei periodi di congedo o, in caso di impossibilità di avviamento, l'attivazione di politiche formative e di sostegno al reddito; la piena parificazione al trattamento riconosciuto in forza di quanto applicato dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione per le lavoratrici assunte a tempo indeterminato.

Nei confronti dei lavoratori padri, ove presenti, i CCNL rinviano sostanzialmente a quanto previsto dalla legge in materia di astensione dal lavoro per nascita del figlio.

Per coloro che fruiscono del congedo parentale, invece, la disciplina di dettaglio demandata alla contrattazione collettiva dalla legge differisce nei CCNL. Per quanto riguarda l'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale, il CCNL Metalmeccanici ad esempio prevede la possibilità di frazionare il congedo per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere, per una programmazione minima di una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. Altri CCNL invece

ammettono la frazionabilità dell'astensione facoltativa per un minimo di 4 ore giornaliere (CCNL Tessile Abbigliamento e Moda, CCNL Poligrafici e Spettacolo). Una disciplina di miglior favore è prevista invece nel CCNL Credito, dove si ammette la possibilità di fruire del congedo parentale per periodi minimi di 1 ora giornaliera, fermo restando che la somma mensile deve comunque corrispondere a giorni interi. Diversi possono essere anche i termini di preavviso richiesti ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali: nella maggior parte dei casi i CCNL stabiliscono un preavviso di almeno 15 giorni (CCNL Tessile Abbigliamento e Moda) che diminuisce a 10 giorni nel caso del CCNL Industria Alimentare e fino a 5 giorni secondo quanto previsto nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e nel CCNL Credito. In molti casi, inoltre, le parti chiariscono i criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo all'orario normale di lavoro settimanale (CCNL Metalmeccanici, CCNL Tessile Abbigliamento e Moda, CCNL Credito).

Per quanto concerne il congedo per le vittime di violenza di genere, le parti – oltre a dare attuazione alla delega in materia di definizione delle modalità di fruizione del periodo – prevedono anche delle soluzioni di miglior favore. Il CCNL Metalmeccanici, ad esempio, estende il periodo di congedo per le vittime di violenza di genere di 3 mesi senza indennità economica (che invece è garantita dal CCNL Industria Alimentare e dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi per il medesimo periodo) mentre il CCNL Quadri e Impiegati Agricoli prevede un prolungamento del periodo di sospensione per ulteriori 2 mesi ponendo a carico del Comitato per le attività bilaterali l'indennità per il periodo aggiuntivo. Tra le soluzioni di miglior favore si segnala quanto previsto dal CCNL Credito che, oltre ad estendere il periodo di congedo di 1 mese con copertura economica, prevede il computo del suddetto periodo ai fini della maturazione del premio aziendale e la possibilità di utilizzare il congedo in maniera frazionata anche usufruendo – nello stesso giorno – di altri permessi e riposi previsti dal CCNL. Per coloro a cui si applica il CCNL Multiservizi, il periodo di congedo riconosciuto a questa peculiare categoria di dipendenti viene prorogato di ulteriori 90 giorni, con il riconoscimento di una parziale indennità economica (70% della retribuzione) e computato ai fini della maturazione della 14° mensilità.

La contrattazione collettiva, inoltre, disciplina altresì l'istituto del congedo matrimoniale, specificando la durata del periodo, le modalità di computo dei giorni nonché le tempistiche per la fruizione. Alcuni CCNL riconoscono genericamente un periodo retribuito di 15 giorni di calendario; altri invece definiscono una disciplina più dettagliata. Il CCNL Quadri e Impiegati Agricoli, ad esempio, riconosce agli impiegati un permesso straordinario di 18 giorni; il CCNL Chimici, invece, stabilisce un periodo di congedi di 15 giorni consecutivi (escluse le domeniche e i giorni festivi) o, ancora, il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi stabilisce che il periodo di 15 giorni di calendario deve essere concesso – compatibilmente

con le esigenze dell'azienda – con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Aspettative non retribuite

I CCNL possono altresì riconoscere ai lavoratori il diritto ad un'aspettativa non retribuita. A sostegno della genitorialità, il CCNL Tessile Abbigliamento e Moda, ad esempio, alle lavoratrici madri adibite a lavoro a squadre che comprendono turni anche notturni, riconosce la possibilità di richiedere un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. Il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, invece, stabilisce che l'aspettativa fruibile dai lavoratori in caso di adozione internazionale è di 30 giorni, frazionabili in 2 *tranche*, da utilizzare per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia. Per i lavoratori con familiari che hanno intrapreso un programma terapeutico e di riabilitazione per tossicodipendenza richiamati a concorrere al programma di riabilitazione, i CCNL riconoscono un periodo di aspettativa non retribuita (CCNL Poligrafici e Spettacolo, CCNL Edilizia). Sul punto, alcuni testi contrattuali prevedono discipline di dettaglio: il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, ad esempio, riconosce un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile. Lo stesso periodo è riconosciuto anche ai dipendenti a cui si applica il CCNL Tessile Abbigliamento Moda ma, in questo caso, le parti stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto alle modalità di fruizione, prevedendo la frazionabilità del periodo per un minimo di 1 settimana. Il CCNL Metalmeccanici, invece, riconosce ai familiari di tossicodipendenti un'aspettativa non retribuita di massimo 4 mesi, frazionabile per periodi non inferiori ad 1 mese.

Particolare è quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici e dal CCNL Cooperative Sociali, dove l'accesso a periodi di aspettativa non retribuita viene ancorato alla maturazione con una certa anzianità di servizio. Nel primo caso le parti riconoscono ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio la possibilità di richiedere, per una sola volta in costanza di rapporto, un periodo di aspettativa dalla durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili. Se la richiesta è motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, l'anzianità di servizio richiesta è ridotta a 7 anni. Ad ogni modo le parti stabiliscono che a livello aziendale la concessione del periodo può essere accordata per un numero di dipendenti appartenenti alla stessa unità produttiva non superiore all'1%. Nel secondo caso, invece, ai lavoratori con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno e per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, è concessa un'aspettativa di massimo 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale nella misura del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa. Sempre con riferimento ai periodi di aspettativa non retribuita,

infine, il CCNL Edilizia riconosce la possibilità di concedere ai dipendenti con qualifica di operai un'aspettativa di 4 settimane consecutive per motivi di studio o per motivi personali o familiari; nel caso di necessità di uscita e rientro dal territorio nazionale, tale periodo può essere concesso in misura frazionata con una durata minima per ciascun periodo di 2 settimane.

Permessi

Anche in materia di permessi, la contrattazione collettiva può intervenire aumentando il numero di giorni di permesso riconosciuti dalla legge e/o riconoscendo un'integrazione economica associata a tali periodi. A livello nazionale, una delle discipline più innovative è quella contenuta nel CCNL Industria Alimentare che riconosce: a) 4 giorni di permesso retribuito aggiuntivo per eventi e cause particolari, a cui si aggiungono ulteriori 2 giorni in caso di patologie di particolare gravità riguardanti il figlio del richiedente; b) la copertura economica di 1 giorno di permesso per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni, utilizzabile anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere; c) 3 mezze giornate di permesso all'anno, non frazionabili, per l'assistenza ai genitori con età pari o superiore a 75 anni nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni e *day hospital*, nonché per effettuare visite mediche specialistiche. Il CCNL Credito, invece, prevede la possibilità di accordare a livello aziendale 5 giorni di permesso retribuito ogni anno – fruibili anche ad ore – per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento. Diversi CCNL riconoscono inoltre permessi aggiuntivi rispetto a quanto stabilito dalla legge per i confronti dei lavoratori studenti (CCNL Poligrafici e Spettacolo, CCNL Credito). A beneficio dei lavoratori in caso di lutto in famiglia, il CCNL Cooperative sociali riconosce ai dipendenti un permesso retribuiti fino a un massimo di 2 giorni lavorativi per evento mentre il CCNL Autotrasporto, Merci e Logistica riconosce un minimo «di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita». Sulla stessa linea si inserisce la previsione definita nel CCNL Multiservizi che, in caso di decesso di un familiare, riconosce 3 giorni di permesso retribuito cui si aggiungono 2 ulteriori giorni di permesso non retribuito se l'evento si è verificato fuori dalla provincia in cui è ubicata la sede di lavoro. Più generica è invece la formulazione adottata dalle parti sottoscrittrici il CCNL Poligrafici e Spettacolo, che riconoscono al lavoratore che ha esaurito ferie, *rol ed ex* festività la possibilità di accedere a brevi permessi non retribuiti per improrogabili necessità familiari, recuperando in accordo con l'azienda in periodi successivi. Interessante è poi quanto previsto nel CCNL Autotrasporto Merci e Logistica che riconosce ai lavoratori 10 ore annuali di permesso retribuito in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. I permessi retribuiti per visite mediche documentate sono riconosciuti anche ai lavoratori a cui trova applicazione il CCNL Lavoro domestico. In

questo caso, i lavoratori conviventi a tempo pieno possono fruire di un monte ore di 16/12 ore annue in relazione alle caratteristiche del rapporto; oltre che ai motivi sanitari, le parti stabiliscono che il suddetto monte ore è accessibile anche per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare. Da ultimo, in materia di permessi, si segnala che il CCNL Chimici riconosce la possibilità di prevedere la conversione del premio di partecipazione in ore di permesso.

Banca ore solidale

Per quanto concerne invece la banca ore solidale, i CCNL nella maggior parte dei casi definiscono delle linee guida per l'attuazione dello strumento a livello aziendale, quale iniziativa capace di coniugare «*la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e la solidarietà sociale*» (CCNL Credito). Oltre alla causale prevista dall'art. 24 d.lgs. n. 151/2015 – che consente la cessione a titolo gratuito di riposi e ferie di lavoratori nei confronti di colleghi che devono assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti – alcuni CCNL individuano ulteriori causali di attivazione dello strumento, ad esempio prevedendo l'accesso anche alle vittime di violenza di genere (CCNL Metalmeccanici) oppure ai lavoratori in situazione di grave necessità inerenti allo stato di salute del lavoratore cessionario o di altri componenti del suo nucleo familiare (CCNL Somministrazione, CCNL Poligrafici e Spettacolo). I CCNL possono definire degli aspetti minimi relativi al funzionamento della banca ore solidale, come il numero massimo di giornate che il cedente può donare e il periodo massimo a cui può accedere il beneficiario. È questo il caso, ad esempio, del CCNL Quadri e Impiegati Agricoli, dove le parti stabiliscono che possono essere donate al massimo 10 giorni maturati ogni anno e che le richieste di ferie solidali sono ammissibili per un periodo massimo di 30 giorni l'anno. I massimali delle ore cedibili sono definiti anche nel CCNL Somministrazione, dove le parti però hanno individuato ulteriori principi generali (modalità e limiti di fruizione, procedura di donazione), fermo restando la regolamentazione specifica dell'istituto da parte della contrattazione/regolamentazione aziendale. In altri casi, invece, le parti lasciano la regolamentazione dell'istituto a livello aziendale, come previsto nel CCNL Metalmeccanici dove, però, le parti individuano puntualmente tutti i contenuti dell'accordo o del regolamento aziendale per l'attivazione della banca ore solidale (le causali di attivazione, la procedura e i tempi per la donazione nonché la quantità minima di ore cedibili, le modalità eventuali di partecipazione aziendale alla donazione, le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario può godere dei permessi aggiuntivi e la gestione degli eventuali residui).

Flessibilità oraria

La definizione della flessibilità dell'orario è generalmente affidata dai CCNL a livello decentrato, soprattutto con riferimento alle fasce di entrata e uscita dell'orario di lavoro giornaliero (CCNL Metalmeccanici) e in materia di particolari forme di flessibilità nei confronti dei lavoratori genitori (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi). A titolo esemplificativo, nel CCNL Cooperative Sociali la «definizione e declinazione di strumenti di gestione di forme flessibili dell'orario di lavoro e di conciliazione tra vita professionale e personale» rientra tra le materie di competenze della contrattazione territoriale. Nel quadro dunque di una sostanziale delega al livello decentrato fa eccezione quanto previsto nel CCNL Credito dove le parti definiscono strumenti di flessibilità oraria individuale, richiamando alla possibilità dell'impresa di accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta del/della dipendente, uno spostamento non occasionale dell'orario di entrata di 15 minuti con conseguente spostamento dell'orario di uscita (o di 30 minuti per coloro che svolgono mansioni a contatto diretto con il pubblico) ovvero un'elasticità dell'orario di entrata e di uscita di 30 minuti.

Flessibilità organizzativa

In materia di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, il dato contrattual-collettivo richiama in via principale l'utilizzo del lavoro agile, individuato già dal legislatore come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato funzionale ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Anche se, generalmente, la soluzione più diffusa è il rinvio alle vigenti disposizioni di legge (CCNL Tessile Abbigliamento Moda, CCNL Poligrafici e Spettacolo), diversi CCNL promuovono una regolamentazione del lavoro agile essenziale, al fine di guidare la contrattazione decentrata nella definizione di una più puntuale disciplina (CCNL Credito). Non mancano casi in cui le parti hanno sviluppato nei CCNL riflessioni più ampie profonde sullo strumento, allo scopo anche di approfondire l'impatto di questa modalità di lavoro peculiare nei contesti organizzativi. Questo è testimoniato ad esempio dai contenuti delle Linee guida (CCNL Chimici); dal richiamo studi di settore (CCNL Poligrafici e Spettacolo) e dalle attività di monitoraggio della diffusione e dell'applicazione dell'istituto da parte di gruppi di lavoro pariteticamente composti dalle parti (CCNL Tessile Abbigliamento Moda). Quale modalità alternativa della prestazione lavorativa in presenza che garantisce una maggior flessibilità organizzativa, si segnala che nel CCNL Metalmeccanici il lavoro agile viene individuato come un ulteriore strumento per agevolare le vittime di violenza di genere.

Diversi sono i rinvii nella contrattazione nazionale anche al telelavoro come strumento di conciliazione (CCNL Terziario, Distribuzione e servizi). Nel CCNL Tessile Abbigliamento e

Moda viene richiamato come uno strumento «*che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati*». In generale, comunque, a livello nazionale si prevede un rinvio agli accordi interconfederali sul telelavoro (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi) oppure una disciplina essenziale (CCNL Credito).

Part-time

La disciplina contrattuale della trasformazione del rapporto di lavoro da *full* a *part-time* può prevedere, da un lato, la fissazione di limiti percentuali e, dall'altro, di criteri di priorità nella valutazione delle domande di trasformazione. Per quanto riguarda i limiti per l'accoglimento della domanda da calcolare sul personale in forza a tempo pieno, la percentuale ammessa dai CCNL va dal 3% (CCNL Industria Alimentare, CCNL Terziario Distribuzione e Servizi) all'8% (CCNL Tessile Abbigliamento Moda). I limiti percentuali, inoltre, possono differire sulla base della soglia dimensione delle imprese, come previsto nel CCNL Industria Alimentare che prevede una soglia al 2% per le imprese fino a 100 dipendenti e dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, dove si prevede la possibilità di accogliere la richiesta proveniente da parte di 1 solo lavoratore genitore nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti. Le parti spesso definiscono anche le modalità di computo ai fini della soglia: il CCNL Tessile Abbigliamento e Moda, ad esempio, prevede che nella soglia dell'8% non sono computate le trasformazioni che riguardano i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. Il CCNL Autotrasporto, Merci e Logistica, invece, non stabilisce un limite percentuale ma riconosce a tutto il personale a tempo indeterminato la possibilità di richiedere il passaggio al tempo parziale, lasciando all'azienda la possibilità di accogliere le richieste compatibilmente con le esigenze aziendali. Anche rispetto alla determinazione dei criteri di priorità nella valutazione delle domande di trasformazione le soluzioni adottate dalle parti sociali a livello nazionale possono differire. Tra le causali più diffuse figurano quelle connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente (CCNL Tessile Abbigliamento Moda, CCNL Poligrafici e Spettacolo); necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua comprovata (CCNL Tessile Abbigliamento Moda) o dei genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti (CCNL Industria Alimentare, CCNL Multiservizi); accadimento dei figli al compimento dei 3 anni (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi) o dei 7 (CCNL Industria Alimentare) fino ad 8 anni di età (CCNL Multiservizi); frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi (CCNL Tessile Abbigliamento Moda) o, più in generale,

per motivi di studio connessi al conseguimento di un titolo (CCNL Multiservizi, CCNL Industria Alimentare, CCNL Poligrafici e Spettacolo). In aggiunta, il CCNL Autotrasporto, Merci e Logistica riconosce alle lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità un periodo di lavoro *part-time* della durata di 6 mesi.

3.2. Contributi, rimborsi e *benefit*

In materia di contributi, rimborsi e *benefit*, le soluzioni più diffuse sono quelle riguardanti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa. Invero, a livello nazionale, le parti cercano di rafforzare queste due linee di *welfare* e ciò si evince da diverse strategie implementate dalla contrattazione collettiva nazionale. Tra queste figurano: a) la previsione di un'obbligazione economica alternativa in caso di mancato versamento delle quote previste per l'assistenza sanitaria integrativa e rientrante nella retribuzione di fatto (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi); b) dalla possibilità di destinare ai fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa anche l'importo del credito *welfare* riconosciuto annualmente (CCNL Metalmeccanici); c) la creazione di veri e propri sistemi di *welfare* ("il *Welfare* contrattuale" definito dalle parti sottoscriventi il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi; il "Sistema *Welfare* Moda" costituito nell'ambito del CCNL Tessile Moda Abbigliamento e, ancora, il "*Welfarchim*" costruito nel sistema di relazioni industriali del CCNL Chimici; il "*Welfare* bilaterale" del CCNL Somministrazione).

Previdenza complementare

Entrando nel dettaglio, per quanto riguarda la previdenza complementare, i CCNL stabiliscono le quote di contribuzione previste a carico aziendale e/o del lavoratore in caso di adesione volontaria ai fondi pensione individuati dalle parti e, in alcuni casi, anche un versamento *una tantum* (CCNL Tessile Abbigliamento e Moda), anche all'atto di iscrizione a carico del datore di lavoro e/o del lavoratore (CCNL Metalmeccanici). Una conferma dell'importanza di questa forma di *welfare* si evince guardando ai meccanismi di contribuzione previsti ai fondi che, nel corso del tempo, vengono modificati in favore del lavoratore prevedendo un aumento della quota a carico azienda in modo da incentivare l'adesione a forme di previdenza complementare (CCNL Poligrafici e Spettacolo, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi ecc.).

Assistenza sanitaria integrativa

Parimenti attenzionata è anche l'assistenza sanitaria integrativa; tuttavia, le soluzioni delle parti sociali a livello nazionale sono in questo caso eterogenee, sia rispetto alle modalità di

adesione, che può essere obbligatoria (CCNL Metalmeccanici, CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, CCNL Cooperative Sociali, CCNL Poligrafici e Spettacolo, CCNL Lavoro Domestico) o volontaria (CCNL Chimico), sia rispetto all'estensione delle coperture, che può o meno ricomprendere anche i familiari del lavoratore. Sotto questo profilo è interessante la disciplina prevista dal CCNL Metalmeccanici che sancisce per tutti i lavoratori l'adesione obbligatoria – fatta salva la rinuncia per iscritto – con conseguente versamento a carico azienda di un contributo di 156 euro annui comprensivo *«delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali»*. In realtà le parti prevedono la possibilità di estendere ulteriormente la copertura, dato che è fatta salva la possibilità di iscrivere a Mètasalute anche i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto, con copertura a loro totale carico secondo le modalità e gli importi stabiliti dal regolamento del fondo. Anche il CCNL Industria Alimentare prevede la possibilità di iscrivere i familiari a carico dei lavoratori attraverso un versamento mensile pari a 2 euro per 12 mensilità. Rispetto a quest'ultimo sistema di relazioni industriali, si segnala che il recente rinnovo ha previsto non solo un aumento della contribuzione a carico azienda a partire dal 1° gennaio 2025 ma anche un'integrazione del finanziamento attraverso una quota a carico lavoratore a partire dal 1° giugno 2029. Quest'ultima, però, potrà essere versata dietro espressa volontà beneficiario, in assenza della quale *«lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa»*. Come si registra in materia di previdenza complementare, anche i meccanismi di contribuzione per l'assistenza sanitaria integrativa sono stati modificati nel costo del tempo aumentando la quota a carico azienda (CCNL Cooperative Sociali, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi) e, in alcuni casi, in caso di inadempienza delle imprese nel versamento del contributo dovuto al fondo, è prevista la corresponsione di una obbligazione economica mensile che rientra a tutti gli effetti della retribuzione del lavoratore (CCNL Poligrafici e Spettacolo). Quanto ai piani sanitari, particolarmente interessanti sono i rinvii alle politiche di conciliazione contenuti nelle linee guida per la progettazione degli stessi (CCNL Cooperative Sociali).

Anticipo del trattamento di fine rapporto

Tra i contributi erogabili ai lavoratori rientra altresì l'anticipo del trattamento di fine rapporto, la cui disciplina può essere integrata dalla contrattazione collettiva a livello nazionale. Rispetto alle causali previste dalla legge, la contrattazione collettiva può individuarne di ulteriori, definire criteri specifici per ciascuna causale e assegnare dei criteri di priorità nella valutazione per l'ammissibilità delle domande. A titolo esemplificativo, nel CCNL Industria Alimentare le parti stabiliscono che i dipendenti possono richiedere

l'anticipo delle somme maturate anche per: a) l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa; b) ristrutturazioni significative appostate nella prima casa di abitazione; c) le spese sostenute durante la fruizione dei permessi malattia figlio; d) per le spese sostenute durante il periodo di permanenza nello stato richiesto per l'adozione/affidamento del figlio; e) le spese sostenute per patologie di particolare gravità e per stati di tossicodipendenza. Sotto questo aspetto, le parti, oltre a individuare causali integrative ulteriori, stabiliscono che, ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, quest'ultima deve essere accordata in via prioritaria a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Contributi e borse di studio

Rientrano in questa macrocategoria anche i contributi riconosciuti ai lavoratori e/o ai loro figli per determinate causali. Il CCNL Credito, ad esempio, riconosce delle borse di studio/provvиденze ai lavoratori e ai loro figli (o persone equiparate) iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di laurea che prevedono il rilascio del titolo. Nello specifico, in favore dei figli studenti a carico dei lavoratori diverse provvidenze erogate annualmente sulla base del corso frequentato e/o in base al luogo in cui avviene lo studio nonché un contributo a copertura delle spese di iscrizione al primo anno del corso di laurea. Ai lavoratori e alle lavoratrici studenti che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore (con esclusione dei titoli aventi carattere artistico), la laurea o la laurea magistrale, invece, le parti riconoscono, per una sola volta, l'erogazione di un premio il cui ammontare differisce in base al titolo conseguito.

Ulteriori contributi

Tra i contributi previsti nei CCNL si segnala altresì la diffusione di premi versati per polizze assicurative per premorienza e invalidità permanente (CCNL Tessile Abbigliamento Moda, CCNL Credito), per rischio vita (CCNL Industria Alimentare). Il CCNL Credito riconosce altresì dei contributi ai lavoratori con figli a carico (o persona equiparata) con disabilità di età inferiore a 26 anni, la cui erogazione è prevista entro il mese di giugno di ogni anno.

3.3. Servizi e prestazioni

Quanto all'erogazione di servizi e prestazioni, i CCNL analizzati sostanzialmente individuano due principali soluzioni.

Da una parte, possono riconoscere un "credito *welfare*" che i dipendenti possono utilizzare accedendo a un paniere di prestazioni e/o servizi (CCNL Metalmeccanici). In questo caso, a livello nazionale, le parti stabiliscono l'ammontare del credito da erogare su base annua,

identificano i beneficiari e definiscono essenziali criteri procedurali e le condizioni di applicabilità. La definizione puntuale dei servizi e delle prestazioni è però delegata al livello aziendale, come previsto nel CCNL Metalmeccanici, dove si stabilisce che *«le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare»*.

Dall'altra, invece, delegano *in toto* la materia a livello aziendale, richiamando ad esempio alla possibilità di stipulare convenzioni per la cessione di beni e servizi ai dipendenti, come previsto nel CCNL Chimici dove si specifica che *«le parti aziendali valuteranno l'eventuale adozione di strumenti di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori, attraverso la individuazione di convenzioni da stipularsi, ad esempio con asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito e compagnie assicurative presenti sul territorio al fine di offrire ai lavoratori la possibilità di ottenere beni e servizi a condizioni vantaggiose»*.

4. Prime riflessioni

L'analisi delle misure di conciliazione vita professionale, privata e familiare contenute nel campione di CCNL analizzato consente di mettere in evidenza alcune caratteristiche comuni ai diversi sistemi di relazioni industriali.

In primo luogo, dalla lettura del dato contrattuale emerge che il tema del bilanciamento tra tempi e responsabilità associati ai diversi ruoli ricoperti dalla persona è richiamato diffusamente nella parte obbligatoria dei CCNL, soprattutto in relazione ai compiti affidati agli organismi pariteticamente costituiti dalle parti (Osservatori, Comitati) oppure alla bilateralità a livello sia nazionale che decentrato.

Un ulteriore elemento comune è la delega alla contrattazione decentrata della disciplina specifica delle misure di conciliazione: ciò emerge rispetto alla definizione degli strumenti di flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro, della banca ore solidale nonché in materia di strumenti, prestazioni, beni e servizi di *welfare* aziendale con finalità conciliativa con l'obiettivo di declinare al meglio e sulla base delle effettive necessità richieste nei diversi contesti organizzativi.

A livello nazionale le parti riconoscono diverse misure con finalità conciliativa anche se si tratta in via prevalente di misure riconosciute dalla legge e per le quali il legislatore richiama direttamente a un intervento delle parti sociali per la definizione di specifici aspetti.

Solo in via residuale la contrattazione collettiva nazionale riconosce condizioni di miglior favore e, in questo caso, le principali innovazioni riguardano le fattispecie sospensive dal lavoro. È quanto si registra ad esempio in relazione ai congedi, dove le parti intervengono riconoscendo un ampliamento del periodo di conservazione del posto di lavoro e/o una copertura economica aggiuntiva a carico aziendale rispetto a quanto indennizzato dall'istituto previdenziale. Tra le materie disciplinate in via diretta dalla contrattazione nazionale rientrano anche i contributi destinati al *welfare* contrattuale e, nello specifico, destinati alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Ne deriva che rispetto alle misure di conciliazione vita professionale, privata e familiare la contrattazione collettiva nazionale circoscrive il suo intervento ad alcuni istituti riconosciuti dalla legge o delegando la materia alla contrattazione decentrata, eccezion fatta per quanto accade in alcuni sistemi di relazioni industriali che riconoscono altresì delle misure *ex novo* che, solitamente, sono oggetto di contrattazione aziendale/ territoriale.

Eppure, nonostante il livello nazionale non sembri avere un ruolo di primo piano nella messa a punto di questi strumenti, diverse disposizioni contrattual-collettive mostrano una sensibilità nei confronti del tema del riequilibrio tra tempi di vita e di lavoro e richiamano

all'attenzione la necessità di maggiore attivazione delle parti a livello decentrato a tutela dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sotto quest'ultimo profilo, sono particolarmente indicative le linee guida predisposte a livello nazionale per guidare la contrattazione decentrata, dove il rinvio alle misure di conciliazione vita professionale, privata e familiare è presente nell'ambito delle politiche da attuare nell'ambito delle iniziative per la responsabilità sociale d'impresa o di *welfare* contrattuale. Tale richiamo interessa sia gli strumenti di tipo organizzativo che tutte le misure che rientrano nelle macrocategorie "servizi" e "contributi, rimborsi e *benefit*", fatte salve alcune eccezioni. Tra queste figurano le discipline in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, in quanto gestite dalle parti grazie ai meccanismi e agli enti bilaterali che presidiano queste tipologie di *welfare*. È poi possibile far rientrare tra queste eccezioni, sebbene solo in parte, anche quanto previsto in materia di credito *welfare*, che consente l'erogazione diretta di beni e prestazioni aventi finalità sociali. Da questo punto di vista, infatti, se sono sì individuati a livello nazionale i beneficiari, gli importi e le procedure per l'erogazione del credito, le parti delegano comunque a livello decentrato la definizione in concreto del paniere di servizi e beni a cui possono poi effettivamente accedere i lavoratori e le lavoratrici. In ogni caso si tratta di un'area delle misure di conciliazione di primaria importanza in futuro, come testimoniato anche dalla volontà delle parti a livello nazionale di mettere a disposizione per le imprese che applicano il CCNL delle piattaforme *ad hoc* per l'erogazione di misure di *welfare* aziendale con finalità conciliativa.

Tuttavia, sembrerebbe che il rinvio da parte della contrattazione nazionale all'attivazione delle parti a livello decentrato discenda sostanzialmente da una duplice consapevolezza: a) le misure di conciliazione vita professionale, privata e familiare sono più efficaci ed efficienti quando definite sulla base di un'effettiva corrispondenza con i fabbisogni rilevati nei diversi contesti organizzativi/territoriali; b) spesso l'attivazione di tali strumenti genera un costo in capo alle imprese con un forte impatto sul *budget* aziendale che le parti a livello nazionale non possono correttamente proiettare, dato che la collocazione delle risorse necessarie per il riconoscimento strutturale delle misure di conciliazione in un contesto organizzativo deve tener conto degli andamenti economici di medio-lungo periodo, così da poter essere sostenibile anche dal punto di vista finanziario.

Nonostante ciò, è bene sottolineare che in un contesto produttivo e sociale come quello italiano dove la contrattazione di secondo livello fatica ancora a decollare, la previsione a livello nazionale di misure di conciliazione ulteriori potrebbe garantire un riequilibrio tra gli strumenti azionabili da chi è coperto dalla contrattazione di secondo livello e chi ne è sguarnito e trova nella contrattazione nazionale di categoria la principale fonte di regolamentazione del rapporto di lavoro, sia dal punto di vista normativo che economico.

Ebbene, in tal senso, un maggiore protagonismo delle parti sociali a livello nazionale in questo ambito di *policy* potrebbe essere un efficace mezzo per permettere ad un numero maggiore di lavoratori e lavoratrici di bilanciare responsabilità e tempi associati ai diversi ruoli sociali (ed economici!) ricoperti dalla persona e a sostegno, quindi, degli obiettivi di sostenibilità sociale del lavoro nel tempo che le parti sociali stesse perseguono, ad esempio mettendo a sistema le potenzialità degli enti e fondi bilateralmente costituiti dalle parti.

Bibliografia

PONZELLINI A.M., TEMPIA A., *Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile*, Edizioni Lavoro, 2003.

TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for People. Quinto Rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022.

TIRABOSCHI M., VENTURI L., *L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17, comma 1, legge n. 936/1986)*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 1/2024.

TITMUS R. M., *Essays on the Welfare State*, Allen & Unwin, 1958.

Le altre pubblicazioni dei “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”:

1 | 2024 “L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”

2 | 2024 “La banca dati sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”

3 | 2024 “Intelligenza Artificiale e mercati del lavoro” – Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica”

4 | 2024 “Malattie professionali e infortuni sul lavoro: i dati INAIL 2003 – 2023”

5 | 2024 “Intelligenza Artificiale e mercati del lavoro - Evidenze e prospettive dall'indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera (lavoro pubblico e privato)”

6 | 2024 “Intelligenza Artificiale, processi produttivi, servizi pubblici - Prima rassegna ragionata della letteratura sui modelli computazionali per l'intelligenza artificiale generativa”

7 | 2024 “L'impatto dell'Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro nella prospettiva di economic complexity”

8 | 2024 “La funzione dell'archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro - Problemi e prospettive”

9 | 2024 “Disabilità e diritto al lavoro - Luci ed ombre sulla relazione di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla legge 68 del 1999”

