

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
ANCL Nazionale
ANCL Veneto
Aninsei
ANPIT
Assindustria
Venetocentro
Assoimprenditori
Alto Adige
Assolavoro
Assologistica
Assolombarda
Brembo
Cisl
COESIA
Coldiretti
Confartigianato
Confcommercio
Confcooperative
Confetra
Confimi Industria
Confindustria
Bergamo
Confindustria
Cuneo

Confprofessioni
Coopfond-
Legacoop
nazionale
Cremonini
Danone Company
Day Ristoservice
Edenred Italia
Elettra Sincrotone
Trieste
Enel
Esselunga
Farindustria
Federalberghi
Federdistribuzione
FederlegnoArredo
Federmeccanica
Femca-Cisl
Fim-Cisl
Fincantieri
Fipe
Fisascat
Fondazione Fai-Cisl
FORMA
Gi Group

Ifoa
IHI Charging
Systems
International
Inail
LavoroPiù
Manageritalia
Manpower
Manutencoop
Marchesini Group
MCL
Mercer Italia
Nexi Payments
Nuovo Pignone
Randstad Italia
Scuola Centrale
Formazione
SNFIA
Synergie Italia
UGL
UILTEC
Umana
World Employment
Confederation

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2022) - IX RAPPORTO ADAPT



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2022)

IX RAPPORTO ADAPT

€ 100,00



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 979-12-80922-16-8

Copyright © ADAPT University Press, 2023

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
(2022)**

IX RAPPORTO ADAPT

Collana *Per uno studio della contrattazione collettiva*

Direttore scientifico

Michele Tiraboschi

Comitato consultivo

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi

Gruppo di ricerca

Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,
Marco Menegotto, Stefania Negri, Diletta Porcheddu,
Sara Prosdocimi, Michele Tiraboschi

Volumi della Collana

La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014). I Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2015, pp. 1-273

La contrattazione collettiva in Italia (2015). II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016, pp. 1-324

La contrattazione collettiva in Italia (2016). III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017, pp. 1-285

La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018, pp. 1-313

La contrattazione collettiva in Italia (2018). V Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2019, pp. 1-231

La contrattazione collettiva in Italia (2019). VI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2020, pp. 1-307

La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021, pp. 1-432

M. TIRABOSCHI, *Per uno studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2021, pp. 1-194

La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2022, pp. 1-352

La contrattazione collettiva in Italia (2022). IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023, pp. 1-302

M. TIRABOSCHI, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023, pp. 1-266

INDICE

<i>Executive summary</i>	XIX
<i>Nota metodologica</i>	XXXVII

Parte I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Capitolo I

La contrattazione nazionale di categoria: i rinnovi del 2022

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME.....	4
1. Una ipotesi ricostruttiva	4
2. Principali risultanze della ricerca	5
2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2022	6
2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato.....	9
2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva	11
2.4. Le misure di welfare	16
(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE.....	27
3. Settore A: Agricoltura, silvicoltura e pesca	27
3.1. CCNL consorzi agrari.....	27

3.2.	CCNL operai agricoli e florovivaisti.....	29
3.3.	CCNL addetti su natanti esercenti la pesca marittima	32
3.4.	CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative di pesca	35
4.	Settore B: Estrazione di minerali da cave e miniere	37
4.1.	CCNL attività minerarie	37
5.	Settore C: Attività manifatturiere	41
5.1.	CCNL PMI moda chimica ceramica decorazione piastrelle in terzo fuoco	41
5.2.	CCNL industria del cemento, calce, gesso e malte.....	46
5.3.	CCNL legno lapidei artigiani	49
5.4.	CCNL tessile moda chimica ceramica artigiani.....	53
5.5.	CCNL laterizi e manufatti cementizi	56
5.6.	CCNL industria chimica-farmaceutica	59
5.7.	CCNL energia e petrolio	64
5.8.	CCNL lapidei industria	67
6.	Settore D: Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	69
6.1.	CCNL elettrici.....	69
6.2.	CCNL gas e acqua	74
7.	Settore E: fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	80
7.1.	CCNL servizi ambientali	80
8.	Settore F: Costruzioni.....	83

8.1 CCNL imprese edili e affini e cooperative	83
8.2. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini	86
8.3. CCNL personale non dirigente Anas	88
9. Settore G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli.....	89
9.1. CCNL panificazione e affini	89
9.2. CCNL farmacie speciali.....	91
10. Settore H: Trasporto e magazzinaggio.....	94
10.1. CCNL mobilità/AF	94
10.2. CCNL autoferrotrenvieri internavigatori (Mobilità TPL).....	96
10.3. CCNL addetti degli impianti di trasporto a fune	97
10.4. CCNL noleggio autobus con conducente.....	99
10.5. CCNL controllori di volo.....	100
10.6. CCNL attività aeroportuali compagnie straniere	101
10.7. CCNL attività aeroportuali catering aereo	102
10.8. CCNL autorimesse e noleggio automezzi.....	103
11. Settore J: Servizi di informazione e comunicazione.....	107
11.1. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva	107
11.2. CCNL comunicazione aziende artigiane, microimprese non artigiane, piccole e medie imprese e consorzi di imprese artigiane e non artigiane.....	109
11.3. CCNL imprese radiotelevisive private multimediali....	113

11.4. CCNL generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineaudiovisiva artigiani.....	116
12. Settore K: Attività finanziarie e assicurative.....	116
12.1. CCNL credito cooperativo.....	116
12.2. CCNL imprese di assicurazione	119
13. Settore N: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.....	121
13.1 CCNL Agenzia delle entrate riscossione	121
13.2. CCNL pulizie artigiani.....	122
14. Settore P: Istruzione.....	124
14.1. CCNL scuola non statale Aninsei.....	124
15. Settore Q: Sanità e assistenza sociale.....	125
15.1. CCNL per i dipendenti dell'AIAS (Associazione Ita- liana Assistenza Spastici) e delle Fondazioni e/o Con- sorzii Aias.....	125
15.2. CCNL settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive.....	126
16. Settore R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	129
16.1. CCNL impianti e attività sportive	129
16.2. CCNL servizi pubblici alla cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero.....	130
17. Settore S: Altre attività di servizi	132
17.1. CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere	132

18. CCNL con campo di applicazione senza riferimento a specifici settori produttivi Ateco.....	135
18.1. CCNL istituiti per il sostentamento del clero.....	135

Capitolo II

Gli studi sulla contrattazione collettiva in Italia: un quadro di sintesi

1. Campo di indagine	139
2. Caratteristiche degli accordi analizzati.....	142
3. Temi trattati negli accordi analizzati.....	145
4. Tendenze emerse dalle analisi.....	148

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

La contrattazione aziendale nel 2022

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME.....	156
1. Dati quantitativi.....	156
2. Modalità di indagine.....	158
3. Linee di tendenza	159
3.1. Partecipazione dei lavoratori.....	160
3.2. Organizzazione e orario di lavoro.....	165

3.3.	Lavoro agile	167
3.4.	Salario di produttività.....	169
3.5.	Welfare, conciliazione e tutela della diversità	173
3.6.	Salute, sicurezza, ambiente.....	182
3.7.	Formazione.....	186
(B)	CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE.....	189
4.	Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo	189
4.1.	Accordo Ferretti (1° febbraio 2022).....	190
4.2.	Accordo Vera (28 febbraio 2022).....	191
4.3.	Accordo Carel Industries (8 marzo 2022).....	192
4.4.	Accordo Hitachi Energy (7 giugno 2022).....	192
4.5.	Accordo Gruppo Hera (20 settembre 2022)	193
4.6.	Accordo Burgo Group (27 settembre 2022)	194
4.7.	Pastificio Rana S.p.A. (24 ottobre 2022).....	196
4.8.	Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).....	196
5.	Tipologie contrattuali.....	197
5.1.	Accordo Amazon - distribuzione ultimo miglio (16 febbraio 2022)	198
5.2.	Accordo Stiga (9 maggio 2022).....	198
5.3.	Accordo Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022).....	199
6.	Organizzazione del lavoro e salute e sicurezza	201
6.1.	Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata (28 gennaio 2022)	201

6.2.	Accordo 2iReteGas (27 gennaio 2022).....	201
6.3.	Accordo Ferretti (1° febbraio 2022).....	203
6.4.	Accordo Vera (11 febbraio 2022).....	204
6.5.	Accordo Nestlé (18 marzo 2022).....	204
6.6.	Accordo Banca Ifis (18 marzo 2022).....	206
6.7.	Accordo Hitachi Energy (7 giugno 2022).....	207
6.8.	Accordo Toyota MHMI (13 giugno 2022).....	207
6.9.	Accordo Linde (25 luglio 2022).....	208
6.10.	Accordo Mastrotto (4 agosto 2022).....	209
6.11.	Accordo Santander Consumer Bank (8 settembre 2022).....	210
6.12.	Accordo Almaviva (14 dicembre 2022).....	211
7.	Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale..	212
7.1.	Accordo FAR (28 febbraio 2022).....	212
7.2.	Accordo Terna (9 maggio 2022).....	212
7.3.	Accordo Mastrotto (4 agosto 2022).....	213
7.4.	Accordo Enel (19 settembre 2022).....	213
7.5.	Accordo Coop Alleanza 3.0 (23 settembre 2022).....	216
7.6.	Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).....	217
7.7.	Accordo ISEO Serrature (28 ottobre 2022).....	217
8.	Welfare e conciliazione.....	218
8.1.	Accordo Fincantieri (17 gennaio 2022).....	219
8.2.	Accordo Banca Popolare di Puglia e Basilicata (28 gennaio 2022).....	220

8.3.	Accordo Vera (11 febbraio 2022).....	221
8.4.	Accordo Nestlé (18 marzo 2022)	221
8.5.	Accordo Hera (20 settembre 2022).....	222
8.6.	Accordo Fincantieri (27 ottobre 2022).....	223
9.	Trattamenti retributivi e salario di produttività.....	224
9.1.	Accordo Trelleborg (3 febbraio 2022).....	225
9.2.	Accordo Amazon – distribuzione ultimo miglio (16 febbraio 2022)	226
9.3.	Accordo Stiga (28 marzo 2022)	227
9.4.	Accordo Terna (9 maggio 2022).....	229
9.5.	Accordo Toyota MHMI (13 giugno 2022)	230
9.6.	Accordo Tecnica Group (20 luglio 2022)	230

Parte III

APPROFONDIMENTI TEMATICI

Capitolo I

Il lavoro di cura e assistenza domiciliare alla persona nella contrattazione collettiva

1.	Posizione del problema	235
2.	La contrattazione collettiva nel settore	236
3.	Mappatura e proposta di classificazione	237
4.	Prime evidenze, limiti e possibili sviluppi della ricerca.....	246

Capitolo II
**La contrattazione di prossimità:
l'articolo 8 nel periodo 2011-2022**

1. Premessa: le ragioni di una mappatura.....	251
2. Le parti firmatarie... ..	253
2.1. ...e l'esplicito riferimento all'articolo 8 e agli accordi interconfederali	255
3. Oggetto e finalità degli accordi.....	258
3.1. Il caso dei rapporti a termine.....	271
4. Lo scambio negoziale (clausole e bilanciamenti)	280
5. Risultati dell'indagine: un primo bilancio.....	285

Indice analitico

<i>Contrattazione nazionale</i>	289
<i>Contrattazione decentrata</i>	293
<i>Temî e problemi</i>	297

EXECUTIVE SUMMARY

Oggetto della ricerca

*Il presente Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia nel 2022, 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 2022** dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil;*
- 2) una comparazione tra i dati emersi dall'**Osservatorio Fare Contrattazione di ADAPT** e le risultanze dei principali rapporti istituzionali sulla contrattazione (Ministero del lavoro, Ocsel-Cisl, Fondazione di Vittorio-Cgil);*
- 3) l'analisi di **434 contratti aziendali** sottoscritti nel 2022 e afferenti a diversi settori produttivi;*
- 4) un approfondimento sulla contrattazione collettiva che disciplina il **settore del lavoro di cura**. Si tratta di una analisi che ricostruisce il campo di applicazione dei **55 CCNL** esaminati, le dinamiche del settore, le forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale del settore;*
- 5) una indagine sul concreto esercizio delle deroghe praticabili tramite la c.d. **"contrattazione di prossimità"**, ai sensi dall'**articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011** (convertito in legge n. 148/2011), ed in particolare attraverso una lettura ed analisi di **50 accordi di prossimità** sottoscritti nel periodo 2011-2022.*

Organizzazione della ricerca

*A partire dal Rapporto sulla contrattazione collettiva nel 2020, il gruppo di ricerca della Scuola di alta formazione di ADAPT ha adottato alcuni **critéri ordinatori** per la lettura e razionalizzazione del materiale raccolto tenendo come parametro di riferimento, utile a fini illustrativi e di analisi, **la classificazione dei settori economici contenuta nei codici Ateco** e, in particolare, i macro-settori definiti dagli stessi. Nello specifico si tratta di una classificazione in linea con quanto realizzato dal Cnel per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro.*

Non che i codici Ateco siano espressione di una moderna geografia del lavoro, che in effetti mette radicalmente in crisi la classificazione verticale delle attività produttive rispetto alle nuove interdipendenze e alla trasversalità tra settori merceologici, e tuttavia si è rivelata utile nella redazione del Rapporto per meglio saldare, in attesa di nuove ipotesi interpretative, la razionalità giuridica espressa dal fenomeno contrattazione collettiva con la sua più ampia funzione economica e sociale.

*A livello di impianto **il Rapporto è organizzato in tre parti.***

*La parte I è dedicata all'**analisi della contrattazione nazionale**. Il capitolo ha ad oggetto una valutazione d'insieme dei rinnovi dei CCNL avvenuti nel corso del 2022, evidenziando le principali risultanze della ricerca, i trattamenti economici dei rinnovi, le previsioni di raccordo del livello nazionale con il livello decentrato, nonché proponendo una riflessione sul difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva. Di seguito, vengono analizzati i singoli rinnovi suddivisi per settore. Nella parte I si colloca anche **la comparazione tra le risultanze emerse dal presente Rapporto ADAPT con quanto emerge dai principali rapporti sulla contrattazione collettiva redatti in Italia** e segnatamente: il III Rapporto della Fondazione Giuseppe Di Vittorio della Cgil (Fdv-Cgil) (2022), il VI Rapporto Ocsel della Cisl (2021) e il Report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali aggiornato al 15 marzo 2023.*

*La parte II ha per oggetto l'**analisi della contrattazione aziendale stipulata nel corso del 2022** ed è suddivisa in due parti. Una prima è dedicata alle **tendenze della contrattazione di livello aziendale***

e mette in luce alcune buone pratiche con riferimento ai temi della partecipazione e delle relazioni industriali, dell'organizzazione e orario di lavoro, 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 **casì 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; 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.

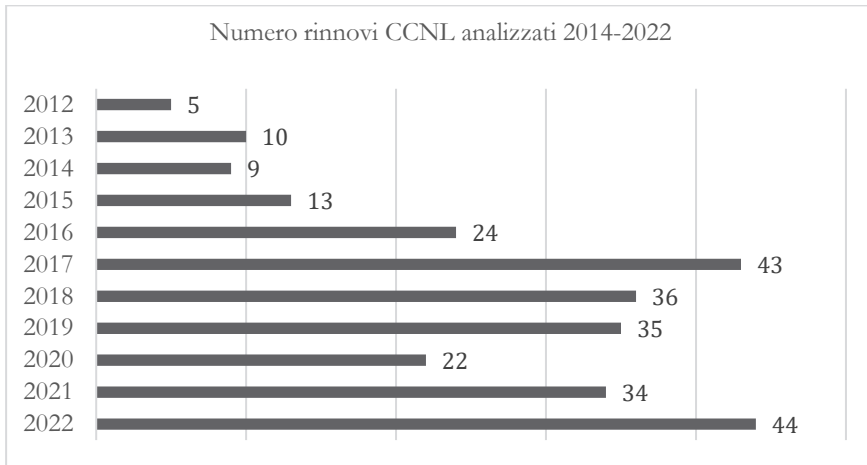
La parte III è infine dedicata ad alcuni focus tematici. Il primo ha per oggetto il **settore del lavoro di cura** e si occupa di analizzarne le dinamiche, di verificare se e con quali limiti le attuali forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale di questo lavoro siano coerenti con le sue caratteristiche intrinseche e con i bisogni emergenti (tanto dal lato della domanda, quanto da quello dell'offerta), muovendo dallo studio della contrattazione collettiva nel settore. Il secondo focus tematico è dedicato alla lettura e analisi di **50 accordi di prossimità**, attraverso una griglia utile a sistematizzarne i contenuti in base ai requisiti richiesti dalla disposizione stessa. In particolare, sono stati rilevati: firmatari, presenza di riferimenti espliciti all'articolo 8 ed all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, oggetto dell'intesa e sue finalità, contenuti sostanziali delle deroghe e presenza o meno di clausole di scambio negoziale.

Principali risultanze della ricerca

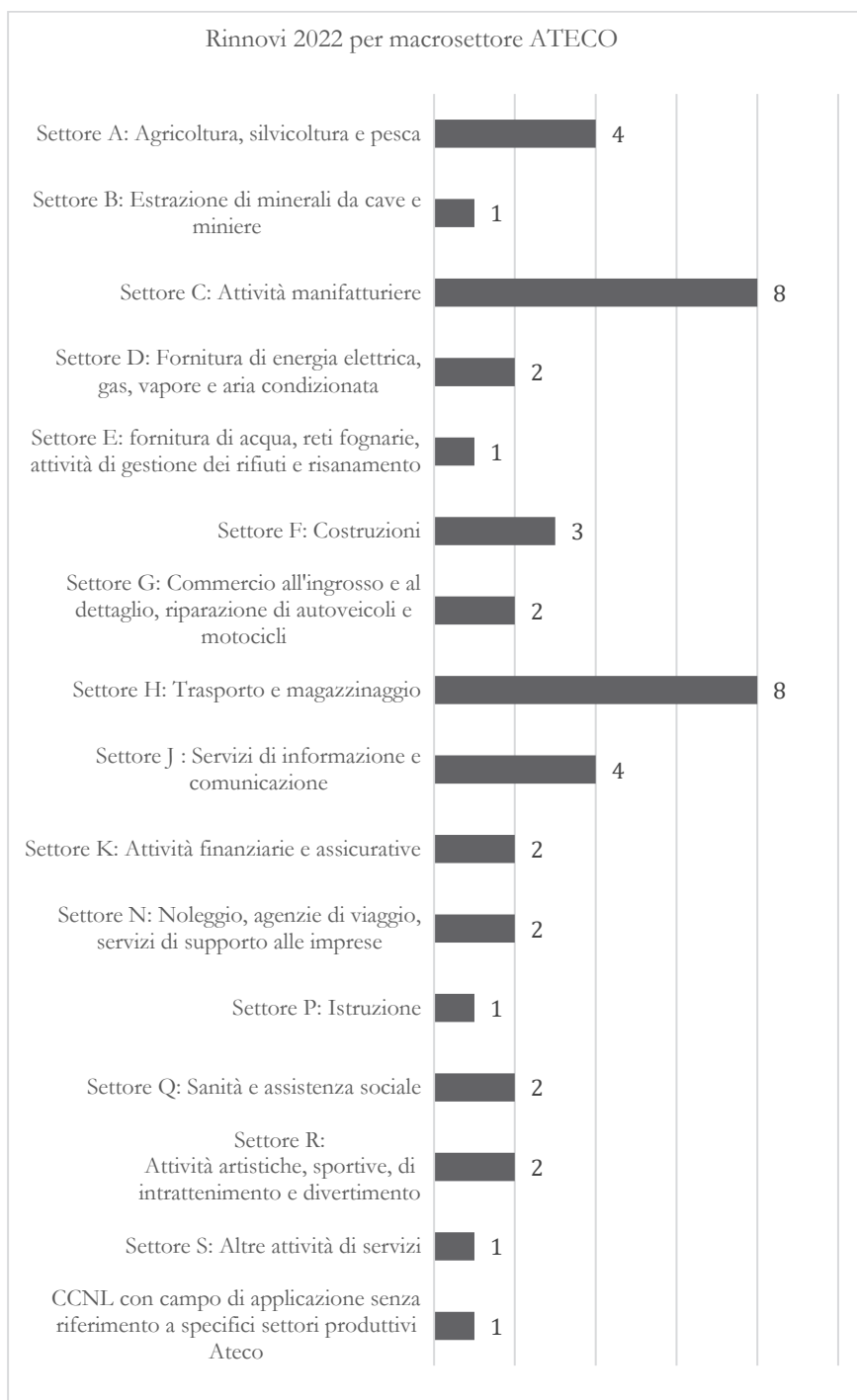
Contrattazione nazionale

Dall'osservazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria sottoscritti nel 2022 dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali, appare come **la sottoscrizione di 44 contratti collettivi – un numero di gran lunga superiore ai 22 rinnovi del 2020 e ai 34 del 2021** – dimostri il tentativo delle parti sociali di riaffermare sul piano politico (rispetto alle pressioni derivanti dal dibattito pubblico in merito alla proposta di fissazione per legge dei minimi salariali) la loro funzione economica di vera e propria "autorità" salariale.

Nello specifico, il numero di rinnovi nazionali analizzati nel presente Rapporto è il più alto da quando è stata pubblicata la prima edizione, e in particolare dal momento in cui, a partire dalla seconda edizione (2015), il gruppo di ricerca si è posto l'obiettivo di raccogliere la quasi totalità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nel corso dell'anno da parte delle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil, al fine di creare un campione quasi completamente coincidente con l'universo di riferimento. Un dato che rappresenta, da una parte, **un importante segnale di vitalità degli attori delle relazioni industriali**, nonostante le eccezioni di alcuni importanti CCNL, "affetti" da un'ultrattività cronica e soggetti a lunghi periodi di vacanza contrattuale. Dall'altra parte, la tendenziale crescita negli anni del numero di rinnovi nazionali siglati (se si esclude l'anno 2020, segnato profondamente dall'emergenza pandemica) segnala **uno sviluppo fisiologico della contrattazione di categoria, nella direzione di una sempre più marcata specializzazione settoriale**.



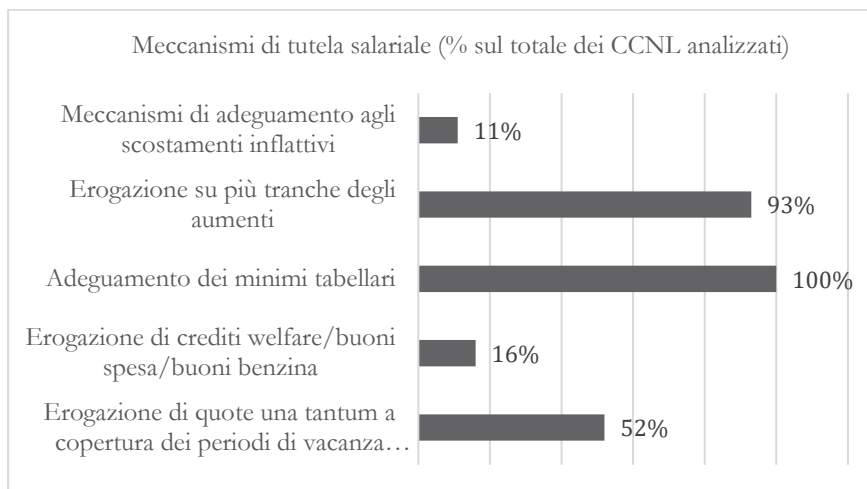
Numerosi sono i settori coinvolti dai rinnovi contrattuali nel 2022, fra i quali spiccano il settore delle attività manifatturiere e quello dei trasporti, come si può evincere dal seguente grafico.



*Sul piano dei trattamenti economici, guardando con particolare attenzione ai settori industriali, si evidenzia in primo luogo 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 nei vari settori e a un andamento della spirale inflazionistica difficile da prevedere. In linea con quanto previsto da numerosi rinnovi del 2021, **in molti casi sono state fissate specifiche quote una tantum a copertura di tali fasi di carenza contrattuale, per fornire una prima risposta sul piano economico ai lavoratori. Si nota, inoltre, come la pressoché totalità dei rinnovi abbia previsto l'erogazione su più tranches degli aumenti dei minimi contrattuali. È stato quindi dilazionato in archi temporali molto ampi l'aumento complessivo dei minimi tabellari.***

*In molti casi, poi, le parti sociali hanno tentato di individuare, con modalità e gradi di tecnicismo differenti, **specifici meccanismi di adeguamento ex post**, volti ad adattare efficacemente le retribuzioni a un andamento inflattivo futuro non prevedibile al momento delle trattative.*

*Parlando in termini più ampi della struttura della retribuzione, continua il processo di arricchimento del trattamento economico complessivo, 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 volte a promuovere lo sviluppo dei fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, nonché l'erogazione di specifiche quote di beni e servizi di welfare aziendale, anche al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori.***

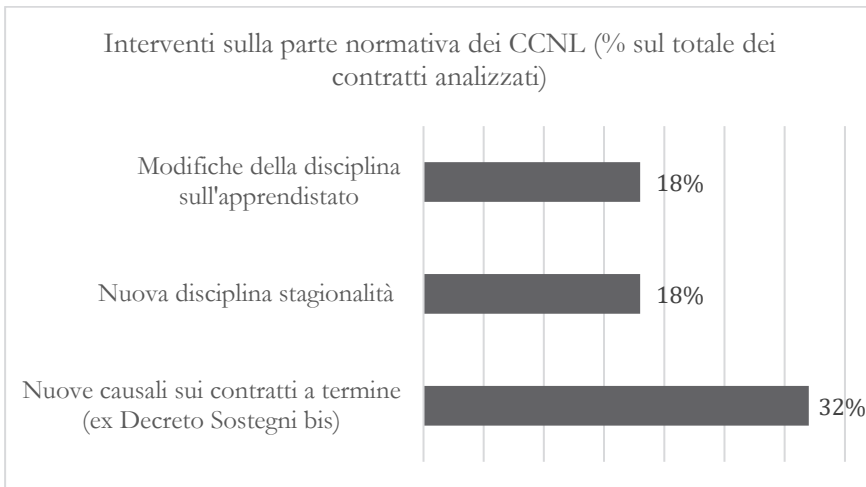


In ottica di sistema, si conferma la difficoltà delle rappresentanze di imprese e lavoratori di tradurre nei contratti di settore il modello articolato di contrattazione stabilito negli accordi interconfederali vigenti. Se infatti, da un lato, nella parte obbligatoria di molti rinnovi vengono richiamate in maniera precisa le diverse forme e modalità di coordinamento tra contrattazione nazionale e aziendale, dall'altro lato, nella prassi negoziale, il raccordo tra i diversi livelli di contrattazione si concentra, nella maggior parte dei contratti, in interventi promozionali su specifiche materie, anche se non mancano alcuni tentativi delle parti di istituire dei veri e propri "modelli" contrattuali, volti a promuovere un maggiore intervento della contrattazione aziendale negli spazi lasciati liberi dalla contrattazione nazionale, che si limita a stabilire alcune linee guida.

*Sotto questo aspetto si segnalano in primo luogo le previsioni della contrattazione nazionale relative all'**elemento perequativo**: si tratta, nel complesso, di pochi interventi che vanno a introdurre ex novo o ad aumentare specifici importi già introdotti nelle tornate contrattuali precedenti. **Altri rinvii alla contrattazione decentrata** si osservano in merito alle politiche di welfare aziendale o a questioni normative, dunque affidando alla contrattazione di secondo livello, fra gli altri, il compito di individuare le località e i periodi di riferimento per le assunzioni stagionali, nonché nelle numerose discipline contrattuali in materia di lavoro agile.*

*Per quanto riguarda le novità relative alla parte normativa dei contratti collettivi, prosegue inoltre l'evidenza di come, nell'ambito della contrattazione di settore, si siano adottate soluzioni di diversa natura e che si sviluppino in un complesso rapporto con la legislazione vigente. Se, da un lato, il legislatore ha difatti introdotto rigidi limiti normativi su alcune tematiche, dall'altro, ha anche lasciato ampi spazi di delega e deroga alla contrattazione collettiva in merito ad alcune specifiche questioni. Un primo esempio riguarda il controverso tema dei **contratti a termine** rispetto al quale i rinnovi del 2022 si sono mossi, in maniera ampia e generalizzata, nel solco degli spazi di deroga aperti dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73/2021, inserendo nuove causali, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla legge, legate alle peculiarità del settore di riferimento. I rinnovi della contrattazione collettiva nazionale sono inoltre intervenuti con costanza nella disciplina di regolazione del **lavoro stagionale**, in ambito del quale le disposizioni contrattuali tendono a individuare nello specifico le ipotesi di assunzione a termine connesse alla stagionalità.*

*In merito alla disciplina sull'**apprendistato**, il quadro che emerge dai rinnovi contrattuali conferma **lo scarso interesse delle parti sociali nei confronti della materia**, nonostante le ampie deleghe concesse dal legislatore. I rinnovi del 2022 sottolineano infatti l'assenza di un raccordo con i sistemi di inquadramento e classificazione del personale, nonché, in via generale, la tendenza delle parti a limitarsi a regolare questioni quali i trattamenti retributivi e la durata del contratto. Uniche eccezioni, quei contratti che, proprio in occasione dei rinnovi, hanno invece disciplinato per la prima volta l'istituto nel settore ovvero ne hanno aggiornato in maniera significativa la disciplina.*



*Infine, in determinati casi, si osserva come la contrattazione nazionale sia dovuta intervenire per fornire **linee guida e indirizzi** alle aziende su alcune **incertezze interpretative** relative a specifici **provvedimenti normativi**.*

*Quanto alle politiche di welfare contrattuale, oltre alle già citate novità in materia di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, si segnala innanzitutto 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 relative a congedi, permessi, banche delle ore e specifici regimi di flessibilità oraria. Si nota poi 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**, erogata a mezzo di fondi interprofessionali. Per quanto invece riguarda la formazione "libera", le previsioni contrattuali appaiono invece più scarse e di carattere generale.*

Comparazione con i principali rapporti sulla contrattazione collettiva in Italia

*Il secondo capitolo della parte I del Rapporto **confronta le risultanze del presente Rapporto ADAPT con quanto emerge dal III Rapporto della Fdv-Cgil (2022), dal VI Rapporto Ocsel-Cisl (2021) e dal Report del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (aggiornamento del 15 marzo 2023).** Oltre alle **diverse annualità coperte** (da un solo anno del Rapporto ADAPT fino ai sei anni del documento ministeriale), i rapporti si distinguono per quanto riguarda l'**oggetto di indagine**, con il Rapporto ADAPT che si occupa della contrattazione nazionale, aziendale e di approfondimenti tematici di qualsiasi livello, il Rapporto Fdv-Cgil che si concentra sulla contrattazione decentrata sia aziendale che territoriale, il Rapporto Ocsel-Cisl che analizza i soli contratti aziendali e il Report del Ministero del lavoro che si riferisce a tutti i contratti di secondo livello depositati ai sensi dell'articolo 14, del decreto legislativo n. 151/2015.*

Guardando ai soli contratti aziendali e territoriali, oggetto di tutti i rapporti considerati, si rilevano in larga parte la presenza significativa di accordi di gruppo e multi-territoriali/nazionali, e la concentrazione di intese nei settori della meccanica, del credito e assicurazioni, dei trasporti e del commercio e servizi.

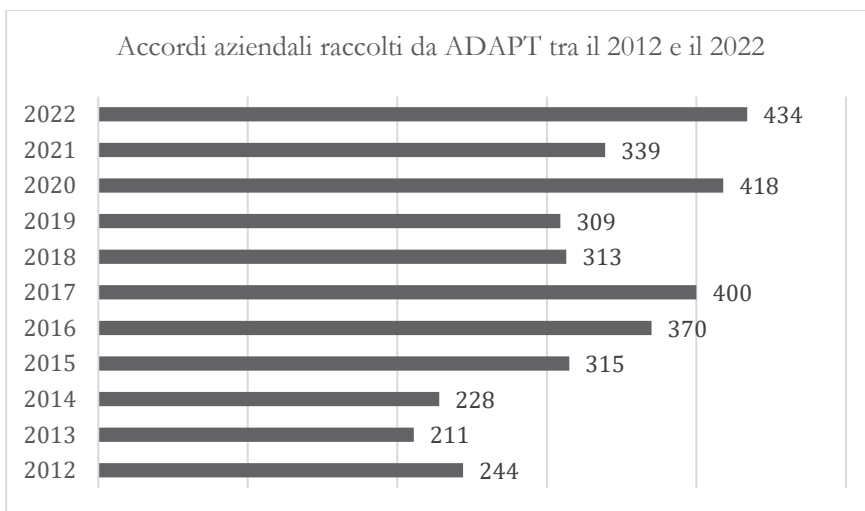
*Per quanto riguarda i temi maggiormente trattati dalla contrattazione di secondo livello, **spiccano le relazioni industriali e il trattamento economico, seguiti dall'orario di lavoro e dal welfare:** quest'ultimo però con percentuali minori nel Rapporto Fdv-Cgil. Altre tematiche affrontate sono la formazione dei lavoratori e l'ambiente, salute e sicurezza. I Rapporti Fdv-Cgil e Ocsel-Cisl riscontrano poi **una forte variabilità nei contenuti degli accordi tra il periodo precedente alla pandemia da Covid-19 e quello successivo, dove crescono le previsioni relative alle riorganizzazioni e crisi mentre si riducono quelle economiche.***

*Tra le tendenze comuni ai Rapporti ADAPT e Fdv-Cgil si osservano **il ruolo crescente degli organismi paritetici bilaterali** nello svolgimento delle procedure di informazione, consultazione ed esame congiunto, **la***

prevalenza di indicatori dei premi di risultato legati alla produttività e redditività aziendale, e la regolazione del lavoro agile in un numero sempre maggiore di intese.

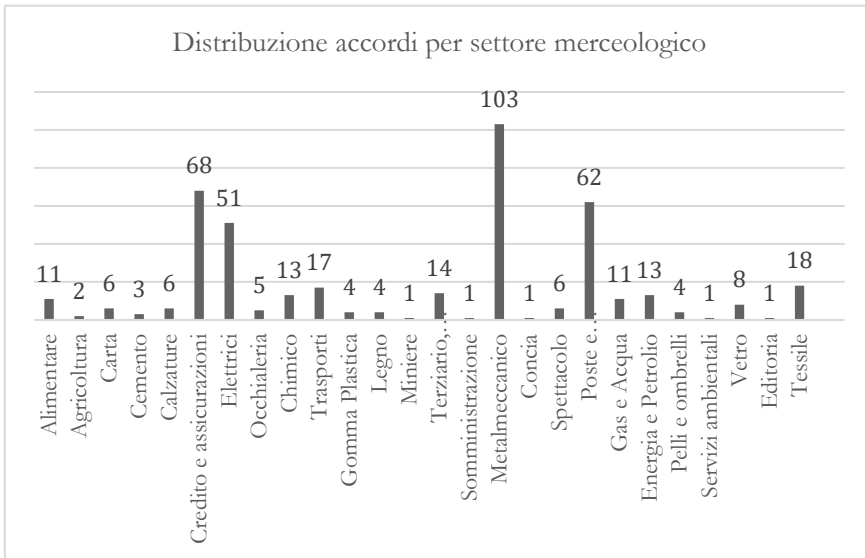
Contrattazione aziendale

*La parte II del Rapporto si apre con un capitolo dedicato **all'analisi dei contratti aziendali**. Sono stati analizzati 434 accordi sottoscritti nel 2022, il numero più alto di intese raccolte negli ultimi dieci anni.*

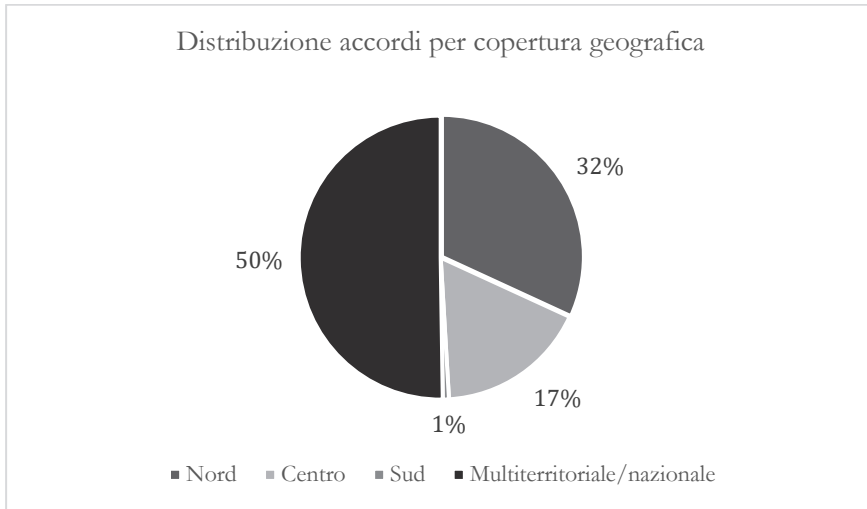


Ne è emerso un grado di sviluppo della contrattazione aziendale particolarmente eterogeneo, tra i diversi settori analizzati. Si evidenzia, inoltre, come i contenuti degli accordi aziendali reperiti si siano definitivamente discostati dal disciplinare aspetti strettamente legati all'esperienza pandemica che ha invece caratterizzato gli scorsi anni.

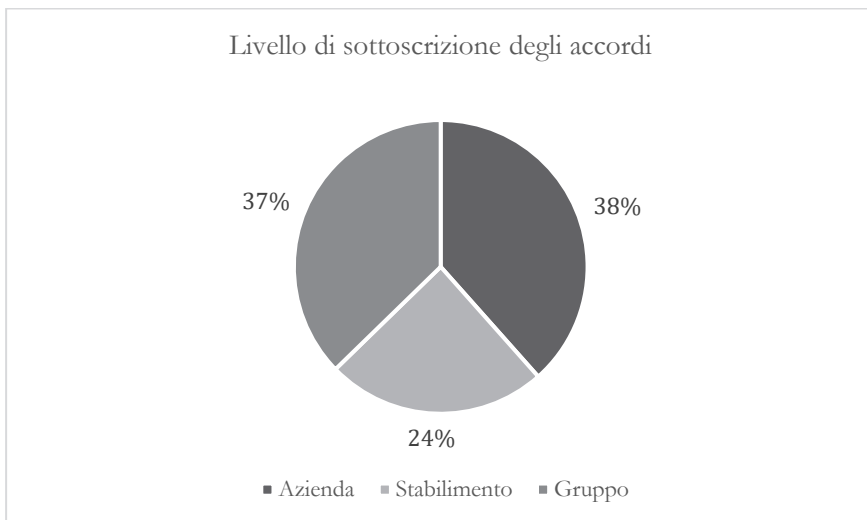
Come emerge dal grafico qui sotto riportato, **quasi un quarto degli accordi analizzati nel presente rapporto è stato negoziato da aziende afferenti al settore metalmeccanico**. Risultano ampiamente rappresentati anche il settore del credito e delle assicurazioni, quello delle telecomunicazioni, quello dell'industria elettrica. I settori meno rappresentati sono quelli della concia e della somministrazione di lavoro.



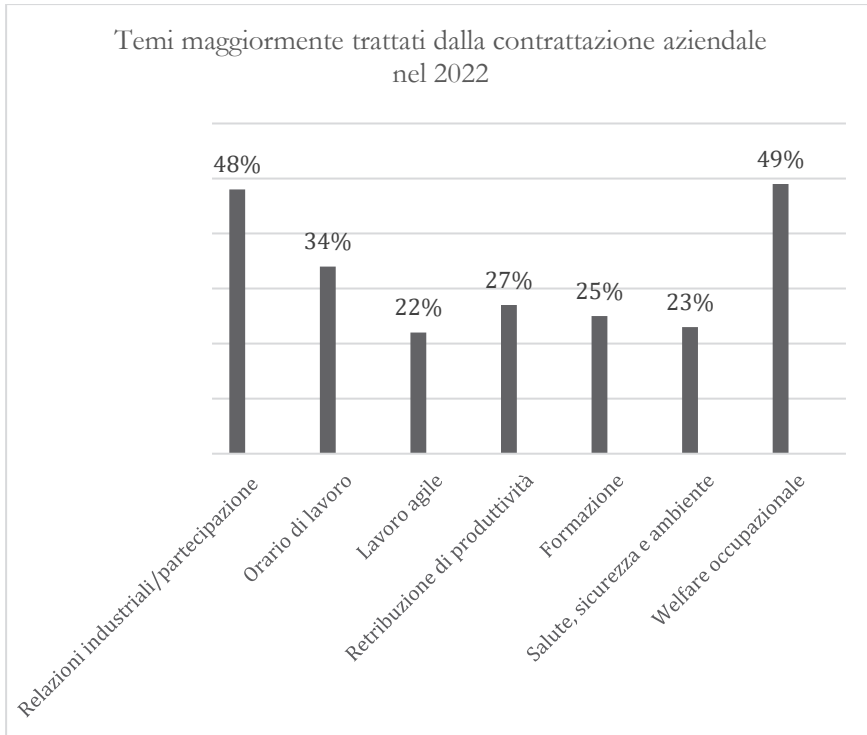
Per quanto concerne la distribuzione della copertura geografica degli accordi analizzati, si rileva che **circa la metà degli stessi ha copertura multi-territoriale**, ossia è applicabile in realtà produttive presenti su più regioni in diverse macro-aree del Paese – Nord, Centro, Sud – oppure sull'intero 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 poco meno della metà dei contratti aziendali analizzati contiene forme di partecipazione rappresentativa dei lavoratori, a vari gradi di intensità (informazione, consultazione, codeterminazione) 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 quali la formazione continua, l'orario di lavoro (spesso con riferimento ad azioni di monitoraggio e verifica congiunta sul lavoro agile), nonché l'andamento economico aziendale o del settore di riferimento e il premio di risultato. Rarissimi sono i casi di accordi che abiliterebbero procedure di vera e propria codeterminazione*

tra le parti al di fuori del momento contrattuale. Sono poche le intese analizzate che regolamentano pratiche di partecipazione diretta dei lavoratori. Generalmente queste si sostanziano in gruppi di lavoro inter-funzionali, inter-gerarchici e inter-disciplinari, con obiettivi connessi al miglioramento e all'innovazione dei processi produttivi, o in sistemi per la raccolta dei suggerimenti individuali su questioni tecnico-organizzative o di salute e sicurezza.

*Mentre la quasi totalità degli accordi aziendali afferisce alla macroarea del welfare aziendale o della retribuzione di produttività, si evidenzia come la regolazione dell'orario di lavoro non sia un tema particolarmente trattato dalla contrattazione collettiva del 2022. 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 in prima persona **la regolazione del lavoro straordinario**, non limitandosi a richiamare unicamente la disciplina legislativa o contrattuale-collettiva di settore. Ancora **fortemente disciplinato risulta il tema del lavoro agile**, così consentendo una più marcata flessibilizzazione e individualizzazione della prestazione lavorativa.*

*Con riferimento, invece, al tema del **premio di produttività** si nota come, dopo la contrattazione emergenziale intervenuta nel periodo pandemico, le parti si siano nuovamente intestata tematiche “tradizionali”. Numerosi accordi introducono, quindi, 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 aziendale** (c.d. “welfarizzazione del premio di risultato”).*

*Proprio sul tema del welfare, si registra una **importante diffusione del welfare organizzativo**, ossia di quell'insieme misure di volte a favorire una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Fra le misure più diffuse, rientrano i permessi e il riconoscimento di condizioni di miglior favore relativamente alla fruizione dei congedi riconosciuti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro nazionali, ovvero soluzioni di flessibilità organizzativa e oraria. In aggiunta, si rileva anche **una crescente attenzione in materia di parità di genere e tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere**.*

*I contratti aziendali sottoscritti nel 2022 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, ovvero l'individuazione di un Rappresentante dei lavoratori delegato alla salute e sicurezza, a cui alcuni accordi attribuiscono anche competenza sui temi ambientali.*

*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 sul riconoscimento economico a tutti 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.*

Approfondimenti tematici

*La parte relativa ai focus tematici sulla contrattazione collettiva si apre con **una prima analisi dedicata al settore del lavoro di cura**. Il contributo si pone l'obiettivo, a partire dallo studio della contrattazione collettiva del settore, di comprenderne le dinamiche e di verificare se e con quali limiti le attuali forme di riconoscimento, inquadramento giuridico e contrattuale di tale forma di lavoro siano coerenti con le sue caratteristiche intrinseche, con i bisogni emergenti (tanto dal lato della domanda, quanto da quello dell'offerta) e le figure professionali che operano nel settore.*

Dall'analisi dei 55 CCNL che contengono nel proprio campo di applicazione il lavoro di cura e assistenza domiciliare alle persone, sono emerse alcune tendenze, sia in termini di caratteristiche degli attori delle relazioni industriali che presidiano il settore, sia relativamente alle modalità di definizione e regolamentazione delle attività lavorative che vi rientrano.

*Si evidenzia, innanzitutto, **la partecipazione di una pluralità di attori contrattuali** che, lato sindacale, vanno ben oltre le sigle afferenti alla triplice. Similmente emerge per quanto riguarda le parti datoriali, anch'esse non sempre riconducibili a sigle storiche del settore o ad attori che abitualmente agiscono nel settore terziario e dei servizi. L'analisi dei testi contrattuali ha permesso di osservare ed evidenziare **le differenze e le similarità del campo di applicazione dei CCNL**: sebbene, infatti, nel campo di applicazione di tutti i contratti collettivi analizzati siano descritte attività appartenenti all'area della assistenza e cura a domicilio di persone autosufficienti e non autosufficienti, le etichette utilizzate per denominare i profili che si occupano di tali attività sono le più varie. Si rileva altresì come alcuni CCNL citino anche i caregiver familiari nell'articolare la sfera di applicazione delle norme contrattuali.*

*Dall'analisi dei testi contrattuali emerge, inoltre, **l'effettivo emergere di una categoria professionale che al momento, pur essendo intercettata da una pluralità di attori, invero, non trova riscontro in una specifica categoria contrattuale**. Questa criticità si riflette sull'individuazione dell'effettivo perimetro delle categorie cui fanno riferimento i diversi sistemi di rappresentanza del settore.*

È evidente, dunque, come l'analisi abbia evidenziato una manifesta complessità dei sistemi di contrattazione, i cui perimetri superano la tradizionale logica dei settori merceologici, disegnando raggruppamenti trasversali agli stessi.

Un secondo focus tematico è dedicato a una riflessione sulla concreta applicazione, da parte della contrattazione collettiva, dei rinvii elencati dall'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 (rubricato "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità") attraverso la lettura e l'analisi di 50 accordi di prossimità.

Dall'analisi degli accordi di prossimità oggetto d'indagine, emerge come nella quasi totalità dei casi gli stessi siano stati siglati a livello aziendale, sebbene non manchino alcuni, assai limitati esempi di contrattazione di livello territoriale. Inoltre, si nota come le intese oggetto d'indagine risultano sottoscritte prevalentemente in territori del Nord e del Centro Italia. Invero, alcuni di questi ultimi, pur sottoscritti a Roma, hanno efficacia sull'intero territorio nazionale o su numerose province.

Si evidenzia, inoltre, come le intese di prossimità siano diffusamente siglate da organizzazioni datoriali e sindacali vincolate - tramite l'apposizione della postilla del 21 settembre 2011 - all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ed alle clausole di CCNL applicative del relativo punto 7. Ciononostante, è assai raro che le parti sottoscrittrici ne richiamino l'applicazione mentre più diffuso è il richiamo espresso all'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011.

Con riferimento al contenuto degli accordi, che spesso risultano sottoscritti a seguito di riforme legislative che possono comportare problematiche gestionali/organizzative e sul piano della tutela occupazionale e della flessibilità regolata, si evidenzia infine come nella maggior parte dei casi, le parti introducano più di una deroga, così come affermano la volontà di perseguire una molteplicità di finalità, seppur in molte intese il riferimento alle stesse non sia esplicito.

NOTA METODOLOGICA

La realizzazione della presente indagine è stata possibile grazie all'utilizzo della banca dati Fare Contrattazione della Scuola di alta formazione di ADAPT avviata nel 2012 e che contiene oggi oltre 5.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale. Non si tratta ovviamente, almeno per quanto riguarda gli accordi territoriali e i contratti aziendali, di un campione rappresentativo (a livello statistico) degli accordi sottoscritti nel periodo indicato, considerata anche l'impossibilità, in Italia, di conoscere il numero esatto di contratti collettivi in assenza di un preciso obbligo di legge di deposito e pubblicazione del contratto collettivo ai fini della sua validità giuridica come era previsto dall'articolo 2072 del codice civile del 1942.

Le metodologie di analisi dei testi raccolti si pongono dunque a medio raggio tra le metodologie della content analysis e quelle del text mining su un campione comunque considerevole di testi contrattuali. La raccolta dei testi contrattuali sottoscritti nel corso del 2022, oggetto centrale del presente Rapporto, si è conclusa nei primi giorni di febbraio 2023 ed è avvenuta nelle seguenti modalità: contatti personali, analisi di siti sindacali, ricerca sui social network, monitoraggio della rassegna stampa locale al fine di identificare i nomi delle aziende firmatarie dei contratti, segnalazioni da parte dei soci ADAPT e dei lettori del Bollettino ADAPT, ecc. Per i contratti collettivi di categoria è stata raccolta la quasi totalità dei rinnovi sottoscritti nell'anno 2022 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil pari a 44 testi contrattuali. Fuoriescono dalla portata della nostra analisi i CCNL sottoscritti solo da altre organizzazioni sindacali rispetto alle federazioni aderenti ai tre principali sindacati confederali.

Fatta eccezione per gli approfondimenti tematici, la selezione dei contratti aziendali è avvenuta sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2022) e avendo riguardo al loro oggetto. L'ambito settoriale e territoriale dell'insieme di contratti è del tutto irrilevante ai fini della selezione, se non in termini escludenti

rispetto alla contrattazione integrativa del pubblico impiego. Per il 2022 sono così stati raccolti, alla data di consegna della ricerca in tipografia (maggio 2023), 434 contratti collettivi aziendali. La totalità di essi è stata analizzata con riferimento ai temi della partecipazione, dell'organizzazione e orario di lavoro, del salario di produttività, del welfare, conciliazione e tutela della diversità, della salute, sicurezza e ambiente e della formazione. Gli accordi sono stati quindi utilizzati al fine di comporre una panoramica generale relativa alle tendenze della contrattazione collettiva aziendale stipulata nel corso del 2022.

Come avvenuto nel Rapporto dello scorso anno, sono stati adottati alcuni criteri ordinatori del materiale raccolto tenendo come parametro di riferimento, utile a fini illustrativi e di analisi, la classificazione dei settori economici contenuta nei codici Ateco e, in particolare, i macro-settori definiti dagli stessi. Nello specifico si tratta di una classificazione in linea con quanto realizzato per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Cnel. Al fine di una chiara definizione dei criteri classificatori, i macro-settori definiti in base alla classificazione Ateco sono:

- *Settore A: agricoltura, silvicoltura e pesca*
- *Settore B: estrazioni di minerali da cave e miniere*
- *Settore C: attività manifatturiere*
- *Settore D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata*
- *Settore E: fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento*
- *Settore F: costruzioni*
- *Settore G: commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli*
- *Settore H: trasporto e magazzinaggio*
- *Settore I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione*
- *Settore J: servizi di informazione e comunicazione*

- *Settore K: attività finanziarie e assicurative*
- *Settore L: attività immobiliari*
- *Settore M: attività professionali, scientifiche e tecniche*
- *Settore N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese*
Settore O: amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
- *Settore P: istruzione*
- *Settore Q: sanità e assistenza sociale*
- *Settore R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento*
- *Settore S: altre attività di servizi*
- *Settore T: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze*
- *Settore U: organizzazioni ed organismi extraterritoriali*

All'interno del Rapporto, l'analisi condotta si è sviluppata prendendo a riferimento questa classificazione, ad eccezione dei casi nei quali questa non potesse essere utilizzata in maniera efficace (per esempio intese non connesse ad uno specifico settore) oppure si ponesse in contrasto con delle forme di classificazioni alternative e necessarie nel contesto specifico (per esempio analisi condotte su un periodo pluriennale che obbligano il commentatore ad utilizzare un criterio cronologico). La suddivisione dei contratti collettivi analizzati tra i macro-settori definiti in base alla classificazione Ateco è avvenuta sulla base delle indicazioni contenute nel documento redatto dal Cnel attraverso il quale lo stesso compie un abbinamento tra CCNL depositati presso lo stesso e la suddetta classificazione.

Altra caratteristica del Rapporto per il 2022, in linea con il precedente Rapporto per il 2021, è l'inserimento di un articolato indice analitico che facilita non poco il lettore nel reperimento dei singoli testi contrattali utilizzati in sé e con riferimento a specifiche tematiche o istituti oggetto della ricerca. Per

agevolare ulteriormente il lettore, quest'anno l'indice è stato suddiviso in tre parti riferite rispettivamente a: CCNL, accordi aziendali, e tematiche ricorrenti.