

# **OSSERVATORI ONLINE**

N. 1/2024



# OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

---

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO II SEMESTRE 2023 (\*)

*Stefano Cairolì, Chiara Trotta, Alessia Riommi (\*\*)*

SOMMARIO: 1. I contratti di categoria. — 1.1 Il Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione. — 1.2 L'Accordo di rinnovo del Ccnl per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori tra incrementi economici e valorizzazione del lavoro agile. — 1.3 Il rinnovo del Ccnl per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (Aica): il welfare aziendale come strumento di valorizzazione del capitale umano dirigenziale. — 1.4 L'Accordo relativo all'applicazione dell'Elemento Perequativo Regionale per i dipendenti da panifici ad indirizzo artigiano. — 1.5 Il Ccnl per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime: la conciliazione vita-lavoro. — 1.6 Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Ccnl per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali e per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante: bilateralità, assistenza sanitaria integrativa e nuove figure professionali. — 1.7 Pari opportunità e inclusione nel rinnovo del Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. — 1.8 Il rinnovo del Ccnl per i dirigenti delle banche di credito cooperativo, casse rurali ed artigiane e il ruolo della formazione. — 1.8.1 *Segue*. Il Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo, casse rurali ed artigiane: la regolamentazione del lavoro agile. — 1.9 Il Ccnl del doppiaggio: fasce di produttività e attenzione all'intelligenza artificiale. — 2. Gli accordi aziendali. — 2.1 L'Accordo Fastweb e la flessibilità oraria.

### 1. — *Contrattazione di categoria* —

1.1. — *Il Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione* — Il 12 luglio 2023, tra Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespediti, Fedit, Fisi, Trasportounito, Fiap, Confetra, Anita, Assotir, Fai, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap,

---

(\*) Nonostante il presente contributo sia frutto di un lavoro comune, il par. 1.3 è da attribuire a Stefano Cairolì, i parr. 1.7, 1.8, 1.8.1, 1.9, e 2.1 sono da attribuire a Chiara Trotta e i parr. 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, e 1.6 sono da attribuire a Alessia Riommi.

(\*\*) Rispettivamente, professore associato di Diritto del Lavoro presso l'Università di Perugia, dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma, e dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia.

Unitai, Confraspporto, Cna Fita, Confartigianato Trasporti, Casartigiani, Clai, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi, Aite, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti-Uil è stato sottoscritto il testo unico del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione, con scadenza contrattuale al 31 marzo 2024.

Di particolare interesse è la disciplina dettata dall'art. 11-*sexies* in tema di distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli. Le Parti convengono di applicare all'attività lavorativa dei *riders* tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal relativo Ccnl, comprese l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità contrattuale. In tema di orario di lavoro, per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue, viene previsto il limite di 39 ore settimanali, distribuibili sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana e conguagliabili nell'arco di 4 settimane. In ogni caso, la durata medio-massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo dello straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione giornaliera, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso di parziale adibizione ad attività di magazzino. Le Parti prevedono, poi, che a tali lavoratori dovranno essere forniti dispositivi di protezione individuale in relazione alle specifiche caratteristiche dell'attività prestata, quali, a titolo di esempio, caschetto, indumenti ad alta visibilità, luci di segnalazione.

Sul piano economico il Ccnl, all'art. 17, definisce i nuovi aumenti periodici di anzianità, aventi carattere biennale. Gli importi vanno da un minimo di € 18,78 (livello 6°J) ad un massimo di € 30,99 (quadri) per il personale non viaggiante, e da un minimo di € 21,62 (livello L) ad un massimo di € 24,79 (livello C3) per quello viaggiante.

Si segnala, inoltre, la disciplina delle interruzioni della prestazione di cui all'art. 23. Per le ore perdute ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda medesima di adibire gli operai ad altri lavori. Per le ore perdute ma senza messa a disposizione e senza preavviso spetterà la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione. Per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, anche tramite sms o e-mail, non sarà dovuta alcuna retribuzione. In caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, l'operaio ha la facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso. Il recupero a salario normale delle ore perdute è ammesso purché sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva e purché si effettui

entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Di interesse sono anche le indennità riconosciute all'art. 28, tra le quali l'indennità di uso mezzo di trasporto, l'indennità zona malarica, l'indennità di alta montagna, l'indennità di lontananza dai centri abitati. Si aggiunge che al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a propria disposizione viene concesso gratuitamente l'alloggio.

Degno di nota, poi, è l'art. 64, il quale, in materia di tutela della maternità, prevede un periodo di conservazione del posto di lavoro per un tempo pari ad 8 mesi (di regola 2 prima del parto e 6 dopo). Sul piano retributivo si prevede che l'azienda è tenuta all'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi dell'assenza e al 50% di essa a partire dal 6° mese.

1.2. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori tra incrementi economici e valorizzazione del lavoro agile* — Federreti, Fise-Acap, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil, Sla-Cisal e Ugl hanno sottoscritto in data 18 luglio 2023 l'Accordo con il quale hanno rinnovato il Ccnl del 16 dicembre 2019 per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, con decorrenza dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2025.

Tra le principali novità, si segnalano i nuovi minimi retributivi. Per il livello D il nuovo minimo a decorrere dal 01.01.2024 è pari ad € 1.223,43, a decorrere dal 1.8.2024 è pari ad € 1.243,70 e a decorrere dal 1.1.2025 è pari ad € 1.291,00, per un incremento complessivo di € 141,89 rispetto ai parametri del 2022 (minimo € 1.149,11). Per il livello A il nuovo minimo a decorrere dal 1.1.2024 è pari ad € 2.875,09, a decorrere dal 1.8.2024 è pari ad € 2.922,73 e a decorrere dal 1.1.2025 è pari ad € 3.033,88, per un incremento complessivo di € 333,45 rispetto ai parametri del 2022 (minimo € 2.700,43).

Le Parti convengono, poi, di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di € 30,00 per dodici mensilità in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato per gli anni 2024 e 2025 da destinare a forma di welfare. In caso di mancata definizione, la somma dovrà essere versata al Fondo di Previdenza Complementare di riferimento.

Di particolare interesse, per giunta, è l'art. 5, con il quale le Parti disciplinano il lavoro agile. Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile è fissato in 8 giorni al mese. L'attività lavorativa potrà essere svolta presso la residenza e/o il domicilio del dipendente, altro luogo privato di pertinenza del dipendente ovvero altri locali o altra sede dell'azien-

da. Oltre ai criteri di priorità previsti ai sensi dell'art. 18, comma 3-*bis*, della l. n. 81/2017, le Parti attribuiscono priorità nell'accesso al lavoro agile in caso di dipendenti con parenti in situazioni di gravità (1), dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale, dipendenti con figli fino a quattordici anni di età e dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, stato di gravidanza, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati. Sempre in materia di lavoro agile, degna di menzione è, poi, la disciplina dedicata alla disconnessione. L'Accordo prevede espressamente che a ciascun lavoratore è riconosciuto il diritto alla disconnessione dalle ore 20,00 alle ore 8,00, con esclusione del lavoratore turnista e tenuto conto degli orari giornalieri e della tipologia contrattuale. Durante questo periodo, il prestatore non è tenuto a garantire: a) la connessione agli strumenti di lavoro; b) lo svolgimento di attività lavorativa; c) la lettura delle email; d) la risposta alle telefonate e ai messaggi; e) la connessione al sistema informativo aziendale.

1.3. — *Il rinnovo del Ccnl per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (Aica): il welfare aziendale come strumento di valorizzazione del capitale umano dirigenziale* — Il 12 settembre 2023 è stato stipulato l'Accordo di rinnovo del Ccnl del 23 gennaio 2014 per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (Aica) tra l'Aica e Manageritalia (2).

Il *core* delle novità di tale Accordo è rivolto principalmente alla valorizzazione del capitale umano dirigenziale, già a partire dalle premesse: infatti, le Parti affermano la volontà congiunta di introdurre, seppur a titolo sperimentale, un welfare contrattuale, volto non solo ad innalzare la qualità offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, ma anche a rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni e la massima attenzione alla sostenibilità.

In tale cornice, oltre a quanto previsto dall'art. 25 in tema di aggiornamento, formazione per i dirigenti, politiche attive e *outplacement*, sono degne

---

(1) Quali quelle individuate dall'art. 34, lettere b), c), e) del vigente Ccnl, rispettivamente congedi retribuiti per grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso, congedi non retribuiti per gravi motivi familiari e situazioni di dipendenti diversamente abili o loro familiari diversamente abili.

(2) Federazione nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato.

di nota le disposizioni contenute nell'art. 25-*bis*, rubricato "Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari". Le Parti contraenti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare interno alle aziende, soprattutto tramite gli incentivi *ex art.* 51, comma 2, lett. f e ss., del TUIR, al fine di creare un contesto di benessere complessivo delle persone a sostegno del *work-life balance*, della famiglia e della quotidianità.

Per raggiungere il suddetto scopo, a titolo sperimentale (3), per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio pari ad € 1000,00 per ogni anno. Tale gettone sarà spendibile tramite la Piattaforma welfare Cfmt nel perimetro dei servizi e delle coperture che saranno definite in un secondo momento dalle Parti. In aggiunta a questo, il singolo datore di lavoro potrà altresì accreditare nella piattaforma ulteriori importi, mediante la sottoscrizione di un regolamento aziendale o di un contratto di prossimità, purché tale integrazione sia di pari misura a favore di tutti i dirigenti coinvolti o di categorie omogenee degli stessi.

1.4. — *L'Accordo relativo all'applicazione dell'Elemento Perequativo Regionale per i dipendenti da panifici ad indirizzo artigiano* — In data 25 settembre 2023 Assipan, Confcommercio-Imprese per l'Italia, Assopanificatori, Fiesa-Confesercenti, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil sono addivenuti all'Accordo relativo all'applicazione dell'art. 11-*bis* concernente l'Elemento perequativo regionale per i lavoratori in forza alle aziende di panificazione ad indirizzo artigianale.

Si è definito che ai lavoratori in forza alle aziende prive di contrattazione di secondo livello e/o territoriale verranno corrisposti gli importi in euro come di seguito indicati. Per le regioni di Bolzano, Trento, Emilia-Romagna, Veneto, Lombardia, Toscana e Friuli Venezia Giulia l'Elemento Perequativo Regionale è pari ad € 90,00, di cui € 50,00 erogati in 1° *tranche* a novembre 2023 e € 40,00 come 2° *tranche* a febbraio 2024. Per i territori della Liguria, Lazio, Valle d'Aosta, Piemonte, Basilicata e Campania l'Elemento Perequativo Regionale è pari ad € 70,00, erogati in 1° *tranche* a novembre 2023. Per l'Abruzzo, le Marche, l'Umbria, la Sardegna, il Molise, la Calabria, la Sicilia e la Puglia l'Elemento Perequativo Regionale è pari ad € 55,00, erogati in 1° *tranche* a novembre 2023.

L'Accordo prevede che al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione viene disposta con i criteri di proporzionalità compu-

---

(3) Valido limitatamente al periodo di vigenza dell'Accordo oggetto del commento.

tando il part-time con riferimento al mese di erogazione della *tranche*. Per gli apprendisti l'Elemento di cui sopra sarà erogato nella misura del 70%.

1.5. — *Il Ccnl per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime: la conciliazione vita-lavoro* — In data 27 settembre 2023 Assospazzole e Pennelli, Assoscrittura, Confindustria Moda, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil si sono incontrate per sottoscrivere il Ccnl per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite ed articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e relative materie prime, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

Particolarmente valorizzato è l'aspetto della flessibilità della prestazione lavorativa. L'art. 25 prevede che le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato. La soglia viene elevata al 12% (comprensiva del limite dell'8%) per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni.

L'art. 30 disciplina il telelavoro quale strumento di conciliazione vita-lavoro conseguente ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del prestatore interessato. Tra i molti aspetti, si segnala la previsione per cui il datore di lavoro è tenuto a garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore mediante l'introduzione di rientri periodici nell'impresa. Si prevede, poi, che la postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione sono a carico dell'impresa. In materia di orario di lavoro, si dispone che le obbligazioni in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in ragione di una maggiore autonomia e libertà di gestione, sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa. Per la tutela della salute e sicurezza, le Parti convengono che ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti per i lavoratori che svolgono analoghe attività lavorativa in azienda.

Di interesse anche l'art. 41 che prevede che ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 24 ore annue di lavoro straordinario, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto

forma di riposi compensativi. A decorrere dal 1° gennaio 2024 la quota di cui sopra sarà elevata a 32 ore. Per il lavoratore part-time le soglie sono rispettivamente di 12 e 16 ore.

1.6. — *Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Ccnl per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali e per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante: bilateralità, assistenza sanitaria integrativa e nuove figure professionali* — Il 14 novembre 2023, Cna, Confartigianato Imprese, Casartigiani, Claii, Slc-Cgil, Slp-Cisl e Uilposte-Uil si sono riunite per procedere alla sottoscrizione del verbale di Accordo per il rinnovo del Ccnl per i lavoratori operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali dell'8 luglio 2015, che avrà vigenza fino al 31 dicembre 2026.

Innanzitutto, si segnala che le Parti recepiscono l'Accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 in materia di bilateralità, intesa quale sistema che eroga prestazioni di welfare contrattuale. Le imprese non aderenti alla bilateralità e che, quindi, non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità.

Tra le novità si inserisce anche l'assistenza sanitaria integrativa, per cui a decorrere dal 1° dicembre 2023 sono iscritti al Fondo San.Arti. tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, con un contributo a carico dell'azienda pari ad € 10,42 mensili per 12 mensilità. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario di € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità.

Sul fronte della classificazione del personale, le Parti convengono che sempre a far data dal 1° dicembre 2023 la classificazione del personale è integrata con le seguenti figure: 1) conducenti carrelli elevatori per carichi inferiori ai 30 quintali da inserire al 4° livello; 2) messi notificatori *senior*, addetto magazzino *senior*, addetto carico e scarico merci con transpallet manuali/elettrici/carrelli *senior* da inserire al 5° livello super; 3) messi notificatori *junior*, addetto magazzino *junior*, addetto carico e scarico merci con transpallet manuali/elettrici/carrelli *junior* da inserire al 5° livello. Per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante sono previste le seguenti figure professionali aggiuntive, con tabelle retributive specifiche: operatore di livello A e operatore di Livello B.

Si evidenzia, poi, la previsione per cui al personale addetto al recapito degli oggetti postali, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, sarà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

1.7. — *Pari opportunità e inclusione nel rinnovo del Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali* — Il 23 novembre 2023 è stato rinnovato il Ccnl del 19 dicembre 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, tra Abi e Intesa Sanpaolo Spa per i datori di lavoro e Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca e Unisin per i lavoratori.

Tra le norme degne di menzione, si può annoverare certamente l'art. 10, rubricato «Pari opportunità e Inclusione». Le Parti stipulanti si riconoscono consapevoli che il Ccnl costituisce uno strumento efficace per promuovere un'organizzazione del lavoro attenta all'inclusione, al rispetto e alle diversità delle persone e che tali valori siano elementi abilitanti per creare un clima collaborativo e costruttivo nei luoghi di lavoro. Per questo motivo, è previsto un articolato sistema di previsioni che permea i diversi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro, proprio al fine di favorire lo sviluppo di un'impresa inclusiva, attenta alle persone e alla conciliazione vita-lavoro.

Tra queste previsioni, si menziona inoltre che è stato concordato, all'art. 13, che in caso di congedo di maternità sarà garantita alla lavoratrice l'intera retribuzione goduta in servizio, anche nel caso di ipotesi di interdizione anticipata (4). In aggiunta a ciò, le Parti confermano il loro impegno alla lotta contro la violenza di genere attraverso l'inserimento nel Ccnl, all'art. 11, della «Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro» (5), con cui viene riconosciuto il principio di tutela da ritorsioni o penalizzazioni in caso di segnalazioni.

1.8. — *Il rinnovo del Ccnl per i dirigenti delle banche di credito cooperativo, casse rurali ed artigiane e il ruolo della formazione* — Il 30 novembre 2023 Federcasse per i datori di lavoro e Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Ugl Credito e Uilca per i lavoratori hanno raggiunto l'Accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 maggio 2008 per i dirigenti delle banche di credito cooperativo - casse rurali e artigiane.

Un'attenzione particolare è dedicata alla formazione e all'aggiornamento professionale, già previsti all'art. 12, sostituito integralmente dall'art. 5 del nuovo Accordo. Le Parti riconoscono che i dirigenti incarnano le figure promotrici degli obiettivi caratterizzanti il modello di banca cooperativa, avente finalità mutualistiche. Quindi, è necessario che i soggetti posti ai mas-

---

(4) Cd. gravidanza a rischio.

(5) Dapprima contenuta in un testo separato, risalente al 12 febbraio 2019.

simi vertici dell'organizzazione aziendale siano dotati di competenze strategiche e operative che solo una corretta formazione può realizzare. Per questi motivi, particolare cura verrà posta nel promuovere e organizzare sessioni formative sul contesto normativo e sui fattori competitivi del credito cooperativo e sulle caratteristiche identitarie che lo connotano, specie nei dirigenti che abbiano maturato la loro esperienza lavorativa in contesti diversi.

In aggiunta a tale formazione specialistica, ogni due anni il dirigente sarà destinatario di un pacchetto formativo tecnico identitario della durata di 20 ore in materie che spaziano dalle finalità mutualistiche e di sviluppo alla storia del credito cooperativo.

1.8.1. — *Segue. Il Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo, casse rurali ed artigiane: la regolamentazione del lavoro agile* — Sempre nell'ambito delle banche di credito cooperativo - casse rurali e artigiane, il 7 dicembre 2023 è stato stipulato il Ccnl per i quadri direttivi per il personale delle aree professionali da parte dell'associazione datoriale Federcasse e delle sigle sindacali Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Ugl Credito e Uilca.

Tra le principali novità vi è sicuramente l'introduzione dell'art. 33-*bis*, dedicato all'istituto del lavoro agile, già in precedenza utilizzato in modalità «semplificata» durante la fase emergenziale. Al di là dei rinvii alla legge, rilevanti sono le disposizioni in materia di orario di lavoro, per cui il personale in lavoro agile svolge la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'unità organizzativa di appartenenza, anche per quanto concerne l'intervallo per il pranzo: infatti, viene affermato che questa particolare modalità di esecuzione della prestazione non modifica di per sé il normale orario di lavoro e non pregiudica i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

D'altra parte, viene riconosciuto anche il diritto alla disconnessione dall'art. 70-*bis*, che dal punto di vista sistematico è collocato nel Capitolo XIII del Contratto, rubricato «Sicurezza del lavoro ed altre provvidenze» e, quindi, applicato a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro qualificazione come agili. Durante la disconnessione, che viene sovrapposta concettualmente all'orario di non lavoro, non è richiesto al lavoratore l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale: infatti, i prestatori possono disattivare i propri *digital devices*, evitando così di ricevere comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di dette comunicazioni non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della normale ripresa dell'attività lavorativa, salvo specifiche esigenze.

1.9. — *Il Ccnl del doppiaggio: fasce di produttività e attenzione all'intelligenza artificiale* — Di particolare interesse è l'Accordo economico stipulato il 15 dicembre 2023 che si applica alle prestazioni di lavoro autonomo professionale fornite dai lavoratori alle imprese che realizzano l'edizione italiana dei prodotti audiovisivi e assimilati attraverso il doppiaggio (6).

Degno di menzione è l'art. 7, rubricato «Fasce di produttività, tetti di righe (7) per turno, oscillazione media, raggruppamenti». L'Accordo prevede che, per ogni turno di ore continuative, non dovranno essere superati i tetti di righe, che vengono stabiliti in base alla tipologia di opera realizzata (8). La retribuzione è, quindi, parametrata al numero di righe doppiate, sommata ad un gettone di presenza per turno effettuato. Tali limitazioni devono inoltre essere lette alla luce di quanto regolato in tema di oscillazione media, che è consentita entro il tetto massimo del 10% relativo ad ogni fascia o tipologia di opera. In ogni caso, le righe aggiunte oltre quelle massime devono necessariamente corrispondere ad un numero equivalente di righe in meno doppiate in altri turni dello stesso film o dello stesso blocco di episodi seriali.

Si segnala, altresì, l'art. 22, dedicato all'intelligenza artificiale e alla cessione dei diritti. Le Parti riconoscono che le innovazioni tecnologiche stanno portando a sempre più complessi sistemi tecnici relativi allo svolgimento del lavoro in tutto il comparto industriale del doppiaggio, tali da necessitare la salvaguardia dell'aspetto creativo delle opere. Si auspica, quindi, il raggiungimento di una specifica pattuizione che regolamenti le cessioni dei diritti, nelle more della quale è ritenuta illegittima ogni attività di estrazione di testo e di dati e ogni campionamento per sviluppare o addestrare algoritmi dotati di *machine-learning*.

## 2. — *Gli accordi aziendali* —

2.1. — *L'Accordo Fastweb e la flessibilità oraria* — Dal punto di vista della contrattazione aziendale, degno di menzione è l'Accordo tra la parte dato-

---

(6) Tra le parti datoriali Cna Cinema e Audiovisivo, assistita da Cna, Confartigianato Cinema e Audiovisivo, assistita da Confartigianato Imprese, Casartigiani e Claii e le sigle sindacali Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom- Uil.

(7) L'art. 5 definisce la riga come la porzione di copione, composta da un massimo di 50 battute dattiloscritte, ad esclusione del nome dei personaggi, e comprensiva degli spazi, della punteggiatura e delle sole indicazioni tecniche e didascaliche, come «in campo» o «fuori campo».

(8) Per esempio, per le opere uniche, come un film straniero, il massimo di righe per turno è fissato a 130.

riale Fastweb Spa e i sindacati Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Ugl Telecomunicazioni, siglato in data 26 luglio 2023.

L'aspetto più rilevante che è stato affrontato dal Contratto oggetto di disamina riguarda la flessibilità in tema di orario di lavoro, che si realizza sotto due differenti aspetti: il primo riguardante la flessibilità in ingresso e il secondo in termini di riduzione dell'orario settimanale di lavoro. Per quanto concerne il primo aspetto, nei confronti di tutto il personale che opera in orario base si prevede una flessibilità in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 10.00, con conseguente ricomposizione dell'orario di lavoro al fine di completare il normale orario di lavoro giornaliero. In merito, invece, al secondo aspetto, sempre per i lavoratori full-time che operano in orario base, dal 1° gennaio 2024, alla luce delle evoluzioni organizzative e strutturali aziendali, anche al fine di agevolare un sempre più efficace *work-life balance*, le parti hanno stabilito la riduzione della prestazione lavorativa settimanale di 4 ore, portando quindi l'orario settimanale da 40 a 36 ore. Si segnala, tuttavia, che il lavoratore potrà godere di tale riduzione solamente nel giorno di venerdì, salvo il caso in cui, per eventuali ed eccezionali esigenze tecnico organizzative e produttive, che rendano necessaria la prestazione oltre le 4 ore, venga garantito il recupero delle ore prestate oltre le 4 in un'altra giornata lavorativa (9), senza onere alcuno per il lavoratore.

Tale obiettivo verrà raggiunto grazie al fatto che il lavoratore contribuirà settimanalmente all'abbattimento dell'orario mettendo a disposizione due ore di permessi annui retribuiti. Parimenti l'azienda concederà altre due ore senza oneri per il prestatore.

---

(9) Da concordare con il proprio responsabile entro e non oltre le successive due settimane.