OSSERVATORI ONLINE

N. 1/2025

OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI STEFANO CAIROLI E GINEVRA GALLI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO II SEMESTRE 2024 (*)

Arianna Riommi, Gianluca Urbisaglia (**)

SOMMARIO: Sezione I – Contrattazione nazionale — 1. Accordo integrativo al Contratto collettivo di lavoro del terziario, distribuzione e servizi del 22 marzo 2024 sui profili formativi e le nuove figure professionali per l'assunzione con contratto di apprendistato. — 2. Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Ccnl tessile abbigliamento. — 3. Ccnl delle fondazioni lirico sinfoniche triennio 2019-2021. — 4. Ccnl per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. — 5. Ccnl audiovisivo per Interpreti, Attrici ed Attori del comparto di produzione. — 6. Ccnl Cineaudiovisivo per stuntmen e *stuntwomen* (Anica, Apa, Ape e Confartigianato). — 7. Ccnl Logistica, Trasporto merci e spedizioni. — Sezione II – Contrattazione regionale. — 8. Contratto collettivo regionale di lavoro Edilizia e affini (Regione Puglia).

Sezione I – Contrattazione nazionale

1. — *Accordo integrativo al Contratto collettivo di lavoro del terziario, distribuzione e servizi del 22 marzo 2024 sui profili formativi e le nuove figure professionali per l'assunzione con contratto di apprendistato* — II

31 ottobre 2024, tra le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e l'associazione imprenditoriale Confcommercio Imprese per l'Italia, è stato siglato l'Accordo integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi per la regolamentazione delle nuove figure professionali e dei relativi percorsi formativi necessari per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante. Tale Accordo rappresenta il culmine di un percorso negoziale intrapreso con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi – di seguito Ccnl Tds – stipulato il 22 marzo 2024.

Nello specifico, le Parti sociali hanno individuato nuove figure profes-

(*) I paragrafi 1, 2, 3, 4 e 5 sono da attribuire ad Arianna Riommi, i paragrafi 6, 7 e 8 sono da attribuire a Gianluca Urbisaglia.

(**) Rispettivamente, dottoranda di ricerca di Diritto del Lavoro presso l'Università di Perugia, e Marie Skłodowska-Curie *Research candidate*, Seal of excellence 2024, Università Ca' Foscari di Venezia.

sionali negli artt. 113, 115 e 115.1 del Ccnl Tds e hanno sottoscritto, al fine di delinearne i profili formativi ai soli fini dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, degli Accordi integrativi.

Dopo alcune proroghe, con l'Accordo integrativo in commento, hanno reso operativa dal 1° novembre 2024 la nuova classificazione del personale anche per le assunzioni in apprendistato, definendo, per ciascuna tipologia di profilo, le necessarie competenze a carattere professionalizzante nonché il piano orario. Dunque, ai fini delle assunzioni con il contratto di apprendistato, si applicheranno le nuove figure di cui agli artt. 113, 115 e 115.1 e i relativi profili formativi.

Le Parti, inoltre, convengono, con riferimento alla specifica figura del farmacista di parafarmacia, in deroga all'art. 53 del Ccnl Tds, che il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico saranno per tutta la durata dei 36 mesi quelli del secondo livello.

Con riguardo all'apprendistato professionalizzante, le Parti sociali hanno individuato differenti aree di attività e hanno definito, per ciascuna tipologia di profilo professionale, le competenze a carattere professionalizzante e le differenti ore di formazione, con individuazione del livello di inquadramento finale.

Le aree di attività sono: a) Front Office e Funzioni Ausiliarie; b) Promozione e Commercializzazione; c) Servizi Generali; d) Ict; e) Servizi professionali alle imprese e Ict.

Sono definite, poi, le tipologie di profilo rilevanti:

- Nell'area *sub a)* sono individuati i profili dell'addetto food e funzioni ausiliarie e addetto no food e funzioni ausiliarie;
- nell'area *sub b)* è individuato l'addetto al servizio;
- nell'area *sub c)* sono individuati: Addetto amministrativo; Addetto manutenzione/assistenza; Addetto logistica/gestione magazzino food; Addetto logistica/gestione magazzino no food
- nell'area Ict: Gestione business; Gestione tecnica; Progettazione; Sviluppo; Supporto; Esercizio & servizi;
- Nell'area *sub e)* sono individuati:
 - Pubblicità, marketing e comunicazioni eventi: ambito comunicazione istituzionale e strategica; ambito marketing; ambito multimediale e ambito eventi;
 - Ricerche di mercato: ambito ricerche/analisi di mercato; ambito *field call center* per ricerche di mercato; ambito *field operations face to face* per ricerche di mercato; ambito *data processing*;
 - Revisione e consulenza aziendale: audit servizio; paghe payroll; servizio contabilità accounting; consulenza

Viene definito, in relazione a ciascuna area, il «Piano orario curriculare», in cui, al differente profilo professionale corrisponde un diverso monte orario di formazione professionalizzante.

A tal proposito, vengono distinti 5 profili: 1) approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze; 2) particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica; 3) specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche; 4) normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche; 5) semplici conoscenze pratiche. A ciascun profilo corrisponde un monte ore di formazione professionalizzate.

L'Accordo individua anche le qualifiche rientranti all'interno dei profili professionali ai fini dell'individuazione del monte ore di formazione.

Vengono specificate, in conclusione, le varie competenze – di settore, di area e di profilo – comuni alle varie figure professionali considerate; tali competenze verranno, poi, definite nel dettaglio per ciascuna qualifica nel momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

2. — *Ccnl tessile abbigliamento* — In data 11 novembre 2024 è stato firmato dalle segreterie nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil insieme a Smi (Sistema Moda Italia) l'Accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile, Abbigliamento e Moda, scaduto il 31 marzo 2024.

Il presente contratto, contenente importanti novità sia sul piano economico che normativo, decorre dal 1° aprile 2024 e scadrà, sia per la parte economica che per la parte normativa, il 31 marzo 2027.

Molteplici sono le novità sul piano retributivo e di welfare.

In primo luogo, è da segnalare l'aumento complessivo (T_{ec}) di 232 € per il 4° livello, pari al 13%.

Sempre in riferimento al suddetto livello, per quanto riguarda il T_{em}, l'incremento salariale sui minimi sarà di 200 € suddiviso in tre tranches: 95 € dal 1° dicembre 2024; 57 € dal 1° gennaio 2026; 48 € dal 1° gennaio 2027.

Nella vigenza del Ccnl verranno riconosciuti 200 € all'anno per quote aggiuntive di welfare, le cui modalità verranno definite a livello aziendale.

Per quanto, poi, riguarda il welfare sanitario, le aziende verseranno, per ogni lavoratore, un contributo aggiuntivo di 3 € al fondo sanitario Sanimoda e di 2 € all'assicurazione per la non autosufficienza (Ltc).

Sempre a carico delle imprese vi è un incremento dello 0,30% della quota destinata al fondo pensione complementare di settore Previmodia.

Inoltre, la quota destinata alla Premorienza passerà allo 0,24 % a partire dal 1° aprile 2025.

Da ultimo, in riferimento al piano economico, merita di essere segnalato l'Egr – Elemento di garanzia retributiva – riferito alle lavoratrici e ai lavoratori che non praticano contrattazione di secondo livello, che sarà incrementato di 50 € l'anno.

Sotto ulteriori profili, molteplici sono le novità contrattuali meritevoli di menzione.

In tema di permessi si segnala: l'aumento da 5 a 10 giorni non retribuiti per malattia del/la figlio/a; l'estensione dei 3 giorni in caso di infermità o decesso del figlio del coniuge/convivente e in caso di decesso dei genitori del coniuge/convivente; i permessi retribuiti per adozioni e donatori di midollo osseo; permessi non retribuiti per chi assume la tutela di stranieri non accompagnati e per percorsi di fecondazione assistita anche intrapresi all'estero; il riconoscimento di 30 giorni retribuiti per gli invalidi civili oltre il 50%; un mese in più di permesso retribuito, rispetto a quanto garantito dalla legge, per le donne vittime di violenza di genere.

Inoltre, novità sono previste in materia di orario di lavoro, ferie e comporta. A tal proposito si segnala: l'orario di lavoro agevolato per genitori con figli DSA e la frazionabilità dei permessi in 104; l'aumento dell'aspettativa non retribuita, in caso di superamento del periodo di comporta, che raddoppia passando da 4 a 8 mesi; il riconoscimento di un periodo di comporta di 15 mesi per gli invalidi *ex* legge n. 68.

Nell'intesa, tra le altre novità, si apprezza, altresì, l'inserimento delle linee guida sulle ferie solidali e sulla partecipazione e la banca ore che passa da 32 a 40.

Peraltro, viene accolto il protocollo nazionale sullo smart working e vengono inserite iniziative formative, concordate con le RSU, per la promozione della cultura contro la violenza.

Più precisamente, sul piano formativo, si aggiungono 9 ore per il 2025 e 8 ore per il 2026 per la formazione nonché il riconoscimento per gli studenti universitari di 48 ore retribuite annue per lo studio e di permessi retribuiti per i giorni di esame e per i due precedenti.

2. — *Ccnl delle fondazioni lirico sinfoniche triennio 2019-2021* — Il 13 novembre 2024, presso gli Uffici del Ministero della Cultura, è stato siglato l'Accordo di rinnovo del Ccnl delle Fondazioni Lirico Sinfoniche per il Triennio 2019-2021 tra l'A.N.F.O.L.S. e le segreterie nazionali Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Fials-Cisal.

L'Accordo costituisce il superamento di una situazione di stallo del sistema, inserendosi in un vuoto contrattuale ventennale dettato da fattori esogeni che non hanno reso possibile alcun rinnovo dall'ultimo effettuato il 29 luglio 2003, scaduto per la parte normativa il 31 dicembre 2005.

Il presente rinnovo, con efficacia a decorrere dal 14 novembre 2024, è, dunque, finalizzato a gestire la *vacatio* contrattuale riferita al periodo 2019/2021 e rappresenta il punto di ripresa di una regolare contrattazione nel settore che intende culminare con la volontà di avviare le trattative per la stipula di un nuovo Ccnl 2022/2024 che riguarderà, oltre quella economica, anche la parte normativa.

Tra le disposizioni di maggior interesse vi è l'art. 1, il quale prevede l'aumento del 4% dei minimi retributivi tabellari a partire dal 1° gennaio 2024.

L'art. 2 prevede, invece, il riconoscimento di 'una tantum' in sostituzione degli arretrati contrattuali dal 2019 al 2021 in favore sia dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 30.11.2023, che di quelli a tempo determinato. In quest'ultimo caso, duplice condizione per il riconoscimento è che siano in forza alla data del 30/11/2023 oppure che abbiano svolto nel corso del 2023 almeno 115 giornate di lavoro (anche non consecutive) e che abbiano lavorato per almeno 100 giornate complessive (anche non consecutive) nell'arco del triennio 2019-2021 alle dipendenze della Fondazione tenuta all'erogazione.

A titolo sperimentale, valido per il solo anno 2023, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 30/11/2023 e per quelli a tempo determinato che abbiano svolto nell'anno 2023 almeno 115 giornate di lavoro, è prevista l'erogazione di un contributo welfare obbligatorio di 250 € annui, spendibile tramite le piattaforme welfare che saranno attivate dalla singola Fondazione.

Infine, è regolato il trasferimento di una quota economica di 150 € da aggiungere al minimo tabellare, parametrata al livello 3b dell'Area tecnica, dai diversi contratti aziendali al contratto nazionale, così come riportato nella tabella di cui all'art. 4 dell'Accordo.

4. — *Ccnl per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi* — Il 13 novembre 2024 Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto il nuovo Ccnl per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, che ha validità dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027.

Tale Accordo conferma la volontà delle Parti, da un lato, di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e, dall'altro, di sottolineare la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo dell'impresa, introducendo modelli gestionali e retributivi che leghino la retribuzione del dirigente ai risultati dell'impresa. Allo stesso tempo, vengono promossi modelli organizzativi inclusivi che valorizzino le figure manageriali femminili e favoriscano la genitorialità condivisa.

Con il Ccnl in esame viene ampliata la definizione di dirigente al fine di recepire quanto accade nelle imprese, comprendendo, in tal modo, anche figure professionali di più elevata qualificazione ed esperienza tecnico professionale che realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell'impresa o di un ramo di essa.

Tra le novità, si segnala che il trattamento minimo complessivo di garanzia (Tmcg), così come previsto dall'art. 3 del Ccnl, viene elevato ad 80.000 € per l'anno 2025 e a 85.000 € per l'anno 2026.

Per quanto attiene agli aspetti retributivi, degna di nota è la previsione per cui le imprese devono adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici e/o risultati ed obiettivi (*Management By Objective*) e, conseguentemente, informare le Rsa dei dirigenti circa i criteri e le modalità di attuazione.

Oltre ad intervenire sulla malattia, elevando la conservazione del posto da 12 a 18 mesi per le patologie oncologiche, l'Accordo favorisce la genitorialità condivisa prevedendo che il primo mese di congedo parentale sia retribuito al 100%, attraverso l'integrazione dell'indennità Inps da parte del datore. Inoltre, al termine del congedo, il/la dirigente ha diritto alla conservazione del posto e di permanervi fino al compimento del 1° anno di età del bambino/a.

In conclusione, le Parti hanno sottoscritto un Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ove, oltre a definire le due condotte, si impegnano a diffondere l'Accordo, ad adottare dichiarazioni che specifichino le procedure da seguire nel caso in cui si verificano le suddette condotte e a promuovere l'individuazione sul territorio di procedure di gestione adeguate.

5. — *Ccnl Cineaudiovisivo per Interpreti, Attrici e Attori* — In data 28 ottobre 2024 è stato sottoscritto tra Confartigianato Cinema e Audiovisivo, Confartigianato Imprese, Cna Cinema e Audiovisivo, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa-Cna, Casartigiani, Clai, Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil il Ccnl per interpreti, attrici ed attori del comparto di produzione del cineaudiovisivo.

Questo, ai sensi dell'art. 19, si applica a tutte le prestazioni svolte dal 1° novembre 2024 e scadrà il 31 marzo 2027.

L'Accordo – applicabile al comparto della produzione e realizzazione di opere cine audiovisive, aventi contenuto creativo, siano esse destinate alla produzione e proiezione in sala, ovvero anche su canali televisivi, siano essi privati, pubblici o streamer – è finalizzato a dotare i soggetti destinatari di una serie di garanzie.

In tal senso, vengono regolamentate le forme contrattuali, i minimi salariali, la modalità di svolgimento della prestazione. Inoltre, viene regolato l'utilizzo dell'A.I., la promozione delle Pari Opportunità, la prevenzione della violenza di genere, la non discriminazione per le persone Lgbtq+, lo sviluppo di un sistema sanitario e previdenziale integrativo e, infine, viene sancita la bilateralità e rappresentanza sindacale, con protocollo specifico di filiera da definire conformemente a quanto previsto dall'art. 23 dello stesso Ccnl.

Nel dettaglio, degna di nota è la previsione di minimi di compenso per prestazione, regolati dall'art. 6. A tal proposito, sulla base della divisione del personale in gruppi operata dall'art. 2 dello stesso Ccnl, vengono individuati i minimi salariali per giornata di posa, in caso di lunga serialità ovvero lunghissima serialità ed in relazione ad opere specifiche con budget limitato.

In ogni caso, viene pattuito che il compenso minimo non potrà essere inferiore a 325 € per giornata di posa.

Di interesse, data l'attualità del tema, è la previsione di principi sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale, volti a salvaguardare la creatività del lavoro con la tutela dei diritti d'autore e d'interprete. In tale prospettiva, all'art. 20 del Ccnl, le Parti sociali prevedono la necessità che si convenga quanto prima ad una pattuizione che regolamenti la cessione dei diritti, conforme alla libertà negoziale e alle normative europee.

Nelle more ed in assenza di accordi espliciti, è previsto che la cessione dei diritti inerenti all'utilizzo e la relativa registrazione e riproduzione dell'immagine e della voce di ciascun soggetto rientrante nel Ccnl siano considerati leciti e validi solo se riferiti al prodotto audiovisivo per cui sono stati realizzati e al suo conseguente sfruttamento e promozione in ogni mezzo e forma.

6. — *Ccnl Cineaudiovisivo per stuntmen e stuntwomen (Anica, Apa, Ape e Confartigianato)* — Le rappresentanze del settore si sono dotate per la prima volta di un contatto collettivo per gli *stuntmen* impiegati nella produzione di filmati e prodotti audiovisivi dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva e multimediale. Il 12 luglio 2024, Anica, Apa, Ape, per parte datoriale, Slc-Cgil, Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni e Uilcom-Uil, per parte sindacale, hanno sottoscritto tale accordo che entrerà in vigore dal 31 ottobre 2024, con una valenza triennale.

In merito alla Classificazione del personale, le parti hanno definito i particolari requisiti che caratterizzano la figura dello *Stuntman*/della *Stuntwomen*, cioè colui/colei che compare sulla scena svolgendo ruoli che richiedono una preparazione atletica ed acrobatica.

In merito, invece, all'orario di lavoro (*ex art. 6*), il normale orario giornaliero è di 9 ore, con un'ora di pausa. I tempi di trucco e vestizione rientrano nell'orario di lavoro giornaliero. Nel caso in cui non si effettuerà la giornata lavorativa (1), verrà corrisposta al lavoratore/alla lavoratrice un'indennità economica pari alla metà del compenso giornaliero. Se tale preavviso viene, invece, comunicato con meno di 48 ore, alla/al dipendente sarà riconosciuto l'intero salario della giornata.

Per quanto riguarda gli istituti economici, per le giornate di prova e di preparazione delle scene, la retribuzione è la stessa delle normali giornate lavorative. Le cd. «prove costumi» e «trucco» verranno, invece, retribuite al 50% rispetto al salario giornaliero.

Riguardo l'istituto della Trasferta, il Ccnl considera come tale uno spostamento maggiore di 100Km dai confini della città sede principale del *set* cinematografico. Inoltre, si prevede che le giornate di viaggio utili al raggiungimento della località del *set* sono retribuite con un importo pari al 50% del compenso giornaliero.

Per ciò che concerne la sicurezza, è la figura dello *Stuntman Coordinator* ad occuparsi delle condizioni di sicurezza sul *set* cinematografico. Tale figura deve garantire livelli di sicurezza adeguati alla normativa vigente e deve, inoltre, garantire la propria presenza durante le registrazioni delle scene d'azione. Lo *Stuntman Coordinator* sarà, inoltre, coadiuvato dal delegato della sicurezza nonché dalla figura del «Direttore di produzione» o di un suo delegato.

Viene, infine, stabilito nel nuovo Ccnl che le produzioni cinematografiche devono garantire una copertura assicurativa rapportata alla peculiarità e al rischio della scena in cui lo *Stuntman/Stuntwoman* opererà. Tale copertura sarà pari all'80% della retribuzione se il lavoratore/la lavoratrice si infortunerà. Vengono inoltre stabilite dei massimali di rimborso in caso di spese mediche, nel caso di inabilità, infortunio grave e decesso.

Dal momento che tale Ccnl è il primo contratto collettivo di settore, le Parti negoziali hanno, in ultimo, stabilito di istituire (2) un Osservatorio con la finalità di monitorare l'applicazione del contratto all'interno del settore.

In data 28 ottobre, è stato siglato da Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii, per parte datoriale, e da Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, per parte sindacale, il primo Ccnl per gli *Stuntmen* impiegati nella produzione di fil-

(1) La cui disdetta dovrà essere data con un preavviso compreso tra le 96 e le 48 ore dalla data di lavorazione.

(2) Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del Ccnl.

mati e contenuti audiovisivi, dipendenti da società di produzione cineaudiovisiva e multimediale, relative al mondo dell'artigianato. È un contratto collettivo «specchio» rispetto a quello firmato il 12 luglio 2024 da Anica, Apa, Ape e *supra* commentato, con l'unica differenziazione riguardo la decorrenza e la durata del contratto collettivo: questo ultimo entrerà in vigore dall'1 novembre 2024, avrà vigenza triennale – ossia fino al 31 ottobre 2027 –, ad esclusione delle produzioni cinematografiche che sono già state avviata prima dell'entrata in vigore del Ccnl.

7. — *Ccnl Logistica, Trasporto merci e spedizioni* — Il 6 dicembre 2024, le associazioni datoriali Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespediti, Fedit, Fisi, Trasportounito Fiap (3), Anita, Fai, Assotir, Federlogistica, Unitai (4), Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Sna-Casartigiani, Clai, Confcooperative-Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi, Federtraslochi, Aite, Fiap, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione, con scadenza 31 dicembre 2027.

Nelle premesse del nuovo contratto collettivo, le parti dichiarano di voler stipulare di un Ccnl moderno, capace di essere in linea con le trasformazioni legate alla digitalizzazione, ai nuovi assetti globali degli scambi commerciali su piattaforme logistiche e di *e-commerce*, ribadendo la centralità del contratto collettivo. Per realizzare tale allineamento, le imprese hanno necessità di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro, degli orari, del personale e di dotarsi dei massimi *standard* di sicurezza per i propri dipendenti.

Il Ccnl è, per il vero, molto innovativo. Le parti hanno, infatti, voluto promuovere la costituzione di un Osservatorio nazionale e di Osservatori a livello regionale, allo scopo di monitorare i cambiamenti del tessuto produttivo nazionale e fornire risposte a problemi/necessità che possono verificarsi in futuro o si sono già verificati ma senza avervi posto rimedio. Si sono ampliate, inoltre, le competenze dell'ente bilaterale di settore (Ebilog) che avrà il compito di svolgere/realizzare varie attività, quali: la qualificazione professionale; varie iniziative per sostenere la stabilizzazione occupazionale sia del personale operaio sia delle professionalità più elevate e specifiche; interventi di *welfare* e di sostegno per spese famigliari dei dipendenti iscritti (es. asili nido); progetti, iniziative e campagne di sensibilizzazione ri-

(3) Assististe da Confetra.

(4) Assistite da Conftrasporto.

guardanti le pari opportunità nonché il contrasto alle molestie e alle discriminazioni di genere (si veda, altresì, *infra*).

Da un punto di vista prettamente normativo, il Ccnl risulta interessante, in particolare, per cinque specifiche novità.

La prima riguarda l'introduzione per gli autisti della cd. «clausola sociale» in caso di cambio di fornitore dei servizi di distribuzione urbana delle merci per mezzo di un contratto di trasporto (5).

La seconda riguarda una migliore gestione degli appalti, in line con la legge e il contratto collettivo. Al fine di contrastare i fenomeni di illegalità presenti nel settore e riguardanti gli appalti, le parti negoziali hanno deciso che le esternalizzazioni delle attività del comparto, realizzate per mezzo del contratto di appalto, sono affidate solo a quelle imprese che applicano il Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione. Tali attività non possono essere oggetto di sub-appalto.

Gli appaltatori devono, inoltre, innalzare i propri livelli di qualità del servizio, rispettando i requisiti di idoneità tecnica e professionale, possedendo la capacità finanziaria-economia e adeguati assetti sia organizzati sia amministrativi (tra i quali anche il modello 231/2001) ed essere, infine, in regola da un punto di vista fiscale e contributivo.

La terza novità riguarda il diritto alla disconnessione. Il Ccnl prevede un intervallo temporale di disconnessione tra la fine della prestazione lavorativa e la ripresa della nuova il giorno lavorativo seguente.

La quarta riguarda una stretta sull'assenteismo. Al fine di disincentivare il fenomeno, il Ccnl ha previsto varie decurtazioni del salario nel caso in cui il periodo di malattia inizia prima o dopo un giorno di festività. Se tale tipologia di assenza risulta reiterata diverse volte da parte del singolo dipendente, l'azienda non è tenuta al pagamento della retribuzione.

La quinta ed ultima importante novità del Ccnl riguarda la tutela contro le molestie e il contrasto alle discriminazioni di genere. Oltre a prevedere specifiche attività che dovrà realizzare l'ente bilaterale, come accennato *supra*, il Ccnl ipotizza forme di flessibilità orario e regime di part-time reversibile per soggetti da tutelare. L'art. 48 del Ccnl prevede, ora, la necessità di adottare misure a tutela delle persone vittime di violenza di genere in ambito lavorativo e l'astensione dal lavoro per un periodo di 5 mesi. Se la violenza è avvenuta al di fuori del luogo di lavoro, sarà data precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in un'altra sede di lavoro o città da parte della vittima.

Il Ccnl ha innovato la sua disciplina anche per altri istituti.

(5) *Ex art. 11-quinquies, comma 1bis.*

In prima battuta, si sono aggiornati i profili professionali, inserendo nuove figure (es. *logistic engineer*); in seconda battuta, il Ccnl ha previsto una maggiore flessibilità oraria poiché l'orario di lavoro viene comunicato con validità trimestrale e può esser modificato al termine di ogni trimestre – o altro periodo –, per ragioni tecniche, produttive ed organizzative previo coinvolgimento delle Rsa/Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il Ccnl.

È stata, inoltre, modificata la disciplina del contratto a termine, *ex art.* 55 del Ccnl, in particolare per limiti quantitativi (41% degli assunti a tempo indeterminato) (6) per il personale assunto con contratto a tempo determinato e per le attività ritenuta stagionali. Tali contratti possono durare al massimo per 6 mesi nell'arco dello stesso ciclo stagionale, comprendendo anche eventuali proroghe. Il periodo di prova è, infine, ridotto della metà rispetto a quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Le parti contrattuali hanno voluto ampliare il campo di applicazione del Ccnl, inserendo nel suo perimetro le imprese svolgenti varie attività: corrieri espressi, soggette all'autorizzazione postale generale, trasloco nonché consegna e montaggio di arredi ed altre attività di logistica.

Vengono, infine, istituite le cd. «ferie solidali». I lavoratori possono cedere parte delle proprie ferie ad altri colleghi che abbiano l'esigenza di assistere figli, coniuge, conviventi e genitori con gravi patologie.

In ultimo, le parti contrattuali hanno modificato l'art. 36 riguardante il preavviso di licenziamento e dimissioni per il solo personale viaggiante non in prova (7), portandolo da 15 a 20 gg.

Per quanto riguarda gli istituti economici, oltre ai consueti aumenti dei minimi tabellari, a decorrere dal 2025, non verrà più corrisposta la cd. «Indennità di copertura economica» (Ice), prevista dall'accordo del comparto 19 marzo 2024.

Sezione II – Contrattazione regionale

8. — *Contratto collettivo regionale di lavoro Edilizia e affini (Regione Puglia)* — In data 2 ottobre 2024, è stato stipulato per la prima volta il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Edilizia tra Anaepa Confartigianato Puglia,

(6) Tale limite è elevabile nel caso in cui le aziende che facciano ricorso a tale tipologia contrattuale fossero identificate come *start up* e, comunque, per i soli primi 2 anni di avvio ovvero per particolari esigenze aziendali ma per mezzo di un dedicato accordo sindacale.

(7) Inquadrate alla qualifica 3, parametri A, B, C.

Claai Puglia, Cna Costruzioni Puglia, Fiae Casartigiani Puglia per parte datoriale, e Feneal-Uil Puglia, Filca-Cisl Puglia, Fillea-Cgil Puglia, per parte sindacale. Tale contratto – che avrà valenza fino al 31 dicembre 2026 – si applica alle aziende e ai lavoratori che operano nella regione Puglia nel settore delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese dell’edilizia e affini.

Oltre alla novità in sé del contratto regionale, l’accordo è innovativo per vari aspetti. Il primo di questi risulta l’istituzione su tutto il territorio regionale del cd. «Elemento variabile della retribuzione» (Evr), a favore dei lavoratori, e pari al 4% dei minimi tabellari in vigore al 1° luglio 2023. L’Evr verrà erogato a partire dal 2025 e per tre anni, a seguito tuttavia di una verifica circa il raggiungimento dei parametri/obiettivi concordati tra le Parti negoziali. La verifica del completo, parziale o mancato raggiungimento di tali *target* avverrà *ex post*, con cadenza annuale e nel mese di gennaio, secondo il sistema condiviso nell’accordo. Tale controllo terrà, inoltre, conto di specifici parametri definiti in sede aziendale, oltre ad altri obiettivi di portata regionale.

Sempre con riferimento a tale elemento retributivo, le Parti contrattuali hanno definito una misura *antidumping* negoziale in un apposito *addendum* al contratto regionale: nell’assenza di un accordo provinciale o di un contratto provinciale che disciplina l’erogazione dell’Evr, la misura massima dello stesso non sarà il 4% – come prevista dal contratto regionale in commento – ma ne verrà definita una sostitutiva che eviti situazioni di *dumping*. Di tale percentuale sarà data indicazione entro il 31 dicembre 2024. Tale misura sostitutiva avrà, inoltre, vigenza fino alla scadenza contrattuale o alla sottoscrizione di accordi provinciali in materia di Evr siglati tra le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Nel caso in cui ciò si realizzasse, si tornerà a considerare la misura massima standard del 4%.