



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

[Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.](#)

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 30 agosto 2021, n. 29

Contesto del rinnovo

Il **30 giugno 2021** è stato sottoscritto da Assogiocattoli, per la parte datoriale, e da Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil, sul fronte sindacale, il rinnovo del **CCNL Giocattoli industria** per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia. Il rinnovo, che coinvolge circa 5000 addetti impiegati in oltre 80 aziende, viene fatto decorrere dal 1° gennaio 2020, con scadenza il 31 dicembre 2023. I singoli istituti modificati o introdotti dall'ultimo CCNL decorrono, invece, dal 1 luglio 2021, ove non sia specificamente indicata una decorrenza od una scadenza diversa, indicate in particolare per la parte economica.

Le principali innovazioni introdotte dall'accordo riguardano l'adozione di **nuovi minimi retributivi** e norme in tema di **diritti e welfare**. Inoltre, è da sottolinearsi l'introduzione delle **Linee guida sulla partecipazione** e delle **Linee guida per la Promozione della RSI**, a ribadire l'importanza dell'adozione di un modello di relazioni industriali e di politiche d'impresa sempre più dialogato e partecipato.

Parte economica

In merito alle modifiche introdotte sul piano del trattamento economico, il testo riconosce in prima battuta un'integrazione economica per i lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi. Si tratta dell'**elemento di garanzia contributiva**, da erogarsi al più tardi il 1° gennaio dell'anno successivo all'anno di riferimento, il cui importo è pari a 230 euro per il 2021 e 2022, mentre è previsto un aumento a 250 euro lordi per il 2023.

Sul piano dei minimi tabellari, il testo prevede un **aumento del TEM di 75 euro riferito al 3° livello dell'attuale sistema di inquadramento**. Tale aumento sarà suddiviso in tre tranches: la prima (21 euro) decorrerà a partire dal 1° giugno 2021, la seconda (25 euro) dal 1° giugno 2022 e la terza (29 euro) dal 1° giugno 2023. È interessante notare una sostanziale equivalenza nel valore dell'incremento dei minimi del primo e terzo livello, dato che in entrambi i casi viene riconosciuto un aumento di 75 euro complessivi per la durata di vigenza dell'accordo.

In materia di **Welfare contrattuale**, le parti sociali concordano innanzitutto un **aumento del contributo paritetico a carico di aziende e lavoratore da destinare, in caso di adesione del lavoratore, a Previmoda, il fondo di riferimento per il settore in materia di previdenza complementare**. L'incremento è definito in 0,30 punti percentuali sullo 1,50% di partenza dal 1° giugno 2022 e di ulteriori 0,20 punti percentuali dal 1 gennaio 2023, in maniera tale da raggiungere un contributo del 2% da parte di azienda e lavoratore.

Sempre per quanto riguarda il Welfare contrattuale, l'intesa prevede inoltre l'**aumento della quota che le imprese sono tenute a destinare al Fondo sanitario Sanimoda**, che passa da 8 a 12 euro mensili per ogni lavoratore impiegato. Tale incremento consentirà ai lavoratori del settore giocattoli non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato, di passare dal piano sanitario di base al piano Plus, con un miglioramento delle prestazioni garantite gratuitamente, con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Parte normativa

In merito alla parte normativa, una prima novità viene concordata nell'ambito della **formazione**: il CCNL rinnovato richiede infatti alle aziende di **fornire preventivamente alle RSU, nel corso degli incontri previsti periodicamente, informazioni** riguardo i lavoratori coinvolti nei programmi di formazione professionale, nonché in merito agli aspetti tecnici, i contenuti, gli obiettivi perseguiti ed i finanziamenti utilizzati.

In tema di **organizzazione del lavoro**, due sono gli argomenti affrontati dal rinnovo: la flessibilità e la possibilità di applicazione del contratto a tempo determinato. Guardando alla **flessibilità**, si disciplina come l'Azienda possa variare, a fronte di particolari esigenze produttive e in determinati periodi dell'anno l'orario contrattuale, fino a raggiungere un limite massimo di 48 ore settimanali e 104 ore all'anno. Tali limiti potranno in ogni caso essere derogati con apposito accordo sindacale a livello aziendale. Per quanto riguarda i contratti di **somministrazione di lavoro a tempo determinato**, le parti concordano che la percentuale massima di lavoratori impiegati con tale contratto non potrà superare, nell'arco di 12 mesi, la media del 10% dei lavoratori impiegati nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.

Con riferimento alle nuove tutele introdotte per i **lavoratori**, è importante sottolineare l'**aumento del periodo di aspettativa non retribuita fruibile al termine del periodo di assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro con conservazione del posto**, che passa da 6 a 8 mesi; in ogni caso, durante tale periodo come in precedenza, non sono previsti oneri o obblighi retributivi a carico dell'Azienda, né potranno decorrere alcuni termini per istituti di anzianità. Viene altresì riconosciuto il **diritto al congedo matrimoniale** al lavoratore non in prova pari a 15 giorni, con il riconoscimento della corresponsione della retribuzione. **L'intera disciplina riguardante il congedo matrimoniale viene applicata anche nel caso di contrazione di unione civile o di matrimonio celebrato all'estero, qualora abbia valore legale nel paese in cui viene contratto e previa presentazione di documentazione** idonea.

Nel rinnovo sono inoltre inserite le **Linee guida per la promozione della Responsabilità Sociale d'Impresa**, introdotte al fine di costruire e promuovere una strategia dialogata e condivisa di responsabilità fra le parti sociali utile alla crescita qualitativa e quantitativa del sistema industriale e del settore. Tali linee guida includono cultura della responsabilità sociale delle imprese, sviluppo sostenibile dell'economia e rispetto dell'ambiente e la partecipazione dei

lavoratori alla discussione sui propri diritti e doveri all'interno delle aziende.

Vengono infine introdotte **indicazioni sulla tutela di diritti civili e sociali e la prevenzione di ogni forma di violenza**, fra cui quella di genere, a difesa dei diritti di "chi subisce ogni tipo di sopruso, legato alla cultura, al genere e all'orientamento sessuale, anche attraverso l'adozione di avvisi comuni", tramite l'adozione del Protocollo 2. Si riconosce, dunque, come il posto di lavoro possa essere uno dei luoghi da dove iniziare a lavorare per le trasformazioni sociali, oltre che digitali ed ambientali, anche tramite il coinvolgimento e lo sviluppo, come espressamente dichiarato, delle comunità locali.

Parte obbligatoria

Per quanto riguarda infine la parte obbligatoria del contratto, il rinnovo del CCNL amplia la disciplina riguardante il sistema di Relazioni industriali, introducendo le **Linee guida di partecipazione**, inserite dichiaratamente per favorire le dinamiche di dialogo, i percorsi e le pratiche attuative di partecipazione delle parti sociali (diretta, indiretta ed economica all'attività d'impresa). Viene in questo senso esplicitamente abbracciato il modello di Relazioni industriali dialogato e partecipativo: il CCNL detta le linee guida tramite cui dare forma al modello stesso.

Valutazione d'insieme

Le novità sul piano economico e normativo introdotte dal testo del rinnovo si pongono in linea con le necessità del settore e del contesto di imprescindibile adeguamento dello stesso, ma più in generale dell'intera contrattazione collettiva, alle richieste di transizione ecologica, digitale e sociale. La grande attenzione posta dal contratto ai temi di attualità risulta apprezzabile soprattutto per l'inserimento di strumenti atti a favorire il coinvolgimento del lavoratore stesso nei processi di transizione, affermandosi dunque un modello di relazioni industriali sempre più dialogato e partecipativo.

Le Parti sociali, nonostante l'assenza di alcuni temi nella bozza finale dell'accordo, in primis il

ricambio generazionale e una maggiore implementazione del capitolo relativo ad Ambiente e Sicurezza, hanno espresso una generale soddisfazione dei risultati conseguiti tramite il rinnovo.

Sara Prodocimi

ADAPT Junior Fellow

 [@ProdocimiSara](https://twitter.com/ProdocimiSara)