



La contrattazione collettiva aziendale dei grandi gruppi aziendali del settore metalmeccanico ai tempi del Covid-19

di Lorenzo Citterio, Valerio Marini

Tag: #contrattazionecollettiva #covid-19 #metalmeccanico #imprese #relazioniindustriali

La rapida diffusione del Coronavirus ha imposto alle Istituzioni, al Servizio Sanitario e alle Parti Sociali la necessità di riflessioni e di bilanciamenti tutt'altro che semplici da affrontare e riguardanti temi costituzionalmente rilevanti quali la libertà di circolazione, il diritto alla salute, il diritto all'istruzione, la libertà di iniziativa economica e la tutela del lavoro. Proprio su quest'ultimo fronte il 14 marzo è stato sottoscritto il [“Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”](#) su invito del Presidente del Consiglio e dei Ministri coinvolti anche alla luce delle disposizioni del DPCM dell'11 marzo: tale accordo ha una portata significativa perché regola lo svolgimento delle mansioni lavorative negli ambienti di lavoro in una fase assai delicata per l'intero Paese e perché, grazie alla sua intrinseca bilateralità, lascia trasparire un messaggio di comune responsabilità delle Parti Sociali per la salute dei lavoratori e l'andamento dell'economia del Paese.

L'invito del Governo alla contrattazione collettiva ha consentito un confronto sulle misure da attuare per contenere la diffusione del virus che ha portato ad un Protocollo che oggi rappresenta il punto di riferimento principale per gli accordi aziendali in materia, il cui delicato compito è quello di attuare concretamente nei siti e negli stabilimenti le misure previste dal DPCM e concordate a livello nazionale nel Protocollo stesso. Nel giro di pochissimi giorni le direzioni aziendali e le rappresentanze sindacali delle aziende si sono ritrovate a doversi confrontare su decisioni importanti per la salute e la sicurezza dei lavoratori e strategiche per il mantenimento di servizi essenziali per il Paese o per preservare l'attività produttiva indispensabile. E se, secondo Carl Schmitt, “Sovrano è chi decide dello stato di eccezione”, il ruolo delle relazioni industriali in questa emergenza può essere definito tale proprio perché decisioni così importanti non sono state il frutto di una valutazione unilaterale delle aziende o del Governo, ma l'esito di un confronto che si è rivelato imprescindibile per una responsabilità comune delle Parti Sociali. In questo senso, è emblematica la seconda frase della Premessa del Protocollo del 14 marzo, in linea con il DPCM dell'11 marzo: “La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione”. E' proprio da questo principio che, guardando ai grandi gruppi del settore metalmeccanico del nostro Paese, si possono trovare accordi differenti a seconda del contesto aziendale: il più grande punto di forza della contrattazione collettiva aziendale è dato dalla sua capacità intrinseca di modellare il diritto per aderire al tessuto sociale e relazionale di un'impresa ed entrare nei suoi uffici e nei suoi ambienti produttivi con il fine di individuare soluzioni di qualità in base alla qualità delle relazioni industriali.

Ogni impresa, piccola o grande che sia, in questi giorni si ritrova ad affrontare una situazione di incertezza data, da una parte, da esigenze di mercato che possono consistere in cali significativi o anche in aumenti di richieste da parte di fornitori preoccupati per un possibile blocco della produzione, e dall'altra dalla diffusione del Covid-19 che spinge il Governo a decisioni sempre più rigide con il passare dei giorni e che suscita grande apprensione per la salute dei lavoratori. La contrattazione collettiva aziendale dei grandi gruppi del settore metalmeccanico si è sviluppata seguendo le disposizioni del Protocollo del 14 marzo e lasciando trasparire al tempo stesso linee comuni ed elementi di originalità. Senza dubbio, il primo elemento riscontrato in più accordi aziendali e comunicati sindacali è il ricorso al lavoro agile per gli uffici per coinvolgere più personale possibile o comunque per consentire una rotazione della presenza fisica sul luogo di lavoro: la procedura semplificata introdotta dal DPCM del 23 febbraio 2020 ha infatti escluso la necessità di un accordo individuale. Una seconda serie di previsioni degli accordi aziendali che si è limitata all'attuazione in concreto del Protocollo è data dagli obblighi informativi, dalle modalità di ingresso in azienda o dalla gestione degli spostamenti interni al sito e degli spazi comuni: in questi casi si è ritenuto fondamentale intervenire a livello organizzativo per evitare assembramenti durante il cambio dei turni o le pause, arrivando in alcuni casi anche alla chiusura della mensa aziendale. Un'azione importante che ha accomunato diversi grandi gruppi del settore metalmeccanico è stata la sospensione delle attività, da 2 a 5 giorni, per consentire la sanificazione dei locali aziendali e per riorganizzare la produzione al fine di rispettare le disposizioni sulla distanza tra lavoratori o di procurare i dispositivi di protezione individuali necessari: per quanto riguarda la copertura delle ore di assenza, alcune aziende hanno seguito il Protocollo dando priorità alla fruizione dei PAR, altre in controtendenza hanno optato per smaltire le ferie arretrate.

Un altro elemento importante nella gestione dell'emergenza Covid-19 è rappresentato dalla costituzione del Comitato, composto da direzione aziendale e rappresentanti sindacali, che si occuperà di verificare l'applicazione delle regole del Protocollo e l'andamento della difficile situazione: su questo versante non mancano elementi di originalità che potrebbero essere presi a modello da altri accordi, quali la stesura di una check-list finalizzata al monitoraggio o l'organizzazione di check-up con la presenza di RSU e RLS durante i giorni di chiusura per assicurarsi che i locali aziendali siano sicuri per proseguire, con le dovute limitazioni, l'attività produttiva. Sul fronte dell'organizzazione aziendale sono diverse le misure attuate dai principali gruppi del settore metalmeccanico: alcune imprese, come già detto, hanno optato per il proseguimento dell'attività produttiva dopo una breve sospensione finalizzata alla sanificazione degli ambienti di lavoro, alla riorganizzazione dei reparti produttivi o all'approvvigionamento dei dispositivi di protezione individuale, mentre altre realtà aziendali hanno preferito sospendere la produzione in più stabilimenti con successivo ricorso alla Cassa Integrazione in deroga secondo le ultime disposizioni del Decreto Cura Italia.

In primis sono da considerare tutte quelle aziende che hanno deciso di non sospendere per periodi prolungati le attività produttive, adottando le misure indicate dai due principali riferimenti, il DPCM 11 Marzo e il Protocollo del 14 Marzo tra Governo e parti sociali: in questo caso la riorganizzazione ha considerato in alcuni casi la riduzione dell'orario di lavoro, in altri la rimodulazione dei turni o la riduzione selettiva e modulare la produzione con l'obiettivo di rispettare le disposizioni in materia di distanza interpersonale.

Entrando nello specifico, tra le realtà che hanno proseguito l'attività produttiva troviamo la multinazionale svedese **Electrolux** che, in seguito ad un incontro avvenuto lo scorso Sabato 14 marzo alle ore 17 (poche ore dopo la firma del Protocollo), ha confermato quanto aveva già predisposto nei siti italiani dal 25 febbraio e ha aggiunto ulteriori misure di protezione, tra cui: la misurazione giornaliera della temperatura per ogni soggetto che deve accedere ai siti Electrolux, il divieto di presentarsi al lavoro nel caso si rilevi una temperatura corporea superiore ai 37°, l'obbligo dell'utilizzo della mascherina come DPI esteso a tutti i soggetti presenti all'interno dei siti, il rispetto della distanza e la sanificazione quotidiana nelle aree comuni e degli ambienti di fabbrica, l'estensione del lavoro agile in tutti in casi in cui sia compatibile con le esigenze tecnico-organizzative. Electrolux, inoltre, ha stabilito la chiusura di tutti gli stabilimenti per lo scorso lunedì 16 marzo per sanificare e igienizzare gli ambienti e per svolgere in ogni sito con RLS e RSU un check-up di tutte le procedure di messa in sicurezza; sul fronte dell'organizzazione aziendale, il grande gruppo svedese ha previsto una riduzione dell'orario di lavoro da 8 ore a 6 ore con la copertura della Cassa integrazione.

Anche **MBDA Italia Spa**, principale consorzio europeo per la tecnologia della difesa, ha deciso di procedere con le attività, pur rispettando i limiti e le previsioni imposte dal DPCM e dal Protocollo tra Governo e parti sociali. La parte aziendale e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, hanno sottoscritto [un accordo lo scorso 16 Marzo](#), con l'obiettivo di tutelare la salute dei lavoratori ed evitare la completa interruzione dell'operatività industriale. Nei suoi stabilimenti il gruppo ha previsto una giornata di sospensione delle attività per garantire interventi di pulizie straordinarie e sanificazione dei locali aziendali, e, più in generale per pianificare tutti gli interventi che garantiscono la piena compliance rispetto alle misure prescritte dal protocollo 14 Marzo; tuttavia, sono state garantite le attività essenziali per la salvaguardia manutenzione e la continuità degli impianti, delle infrastrutture informatiche, per la realizzazione dei lavori di intensificazione misure di prevenzione e sicurezza dei luoghi di lavoro. In questo caso, MBDA ha optato per coprire la sospensione attraverso la fruizione dei PAR previsti dal CCNL Metalmeccanici; alle misure si aggiungono estensione dello *smart working* e Comitato Aziendale Congiunto.

Sulla stessa lunghezza d'onda anche **Leonardo**, che ha adottato [un piano di gestione dell'emergenza](#) strutturato in due periodi:

- 1) 16/17 marzo: sospensione dell'attività in tutti gli stabilimenti/sedi/uffici per garantire l'avvio degli interventi di pulizia straordinaria dei locali aziendali e la pianificazione di interventi per uniformarsi al protocollo (indicati nell'accordo);
- 2) dal 18 al 25 marzo: sospensioni e riduzioni di attività selettive e modulari realizzate con riattivazioni parziali delle attività operative condivise con gli RSU/RLS per garantire, da una parte, la continuità del business, e dall'altra l'intensificazione dei lavori per garantire il pieno rispetto di quanto previsto dal protocollo.

Per ciò che riguarda la copertura delle assenze, l'azienda ha optato per diversi istituti contrattuali quali ferie arretrate, permessi annui retribuiti e banca ore. Per quanto riguarda gli spostamenti interni, sono state previste misure a livello locale per evitare contatti in entrata e in uscita, nelle zone comuni e tra un turno e l'altro. Anche Leonardo ha costituito un comitato che verifichi l'applicazione delle regole del protocollo del 14 Marzo che si riunirà in remoto e che potrà prevedere ulteriori soluzioni nei prossimi giorni.

Pure **Thales Alenia Space Italia** ha istituito il Comitato previsto dal Protocollo in [un accordo](#) in cui si è concordato di sospendere le attività lavorative nelle giornate di lunedì 16 e

martedì 17 marzo per garantire gli interventi di sanificazione e di sicurezza dei luoghi di lavoro, la cui copertura sarà giustificata con gli istituti contrattuali delle ferie pregresse, o in mancanza di queste mediante l'utilizzo di PAR anno corrente ad utilizzo collettivo, diversamente da quanto disposto dal [Protocollo del 14 marzo](#) che ha previsto la fruizione di ferie arretrate soltanto in subordine agli altri istituti contrattuali.

Il Gruppo Piaggio, secondo [una nota aziendale](#), si è attivato fin da subito per recepire le prescrizioni disposte dal Governo italiano, introducendo inoltre aggiuntive precauzioni sanitarie al fine di preservare la sicurezza dei propri dipendenti e procedendo, nelle giornate di venerdì 13, sabato 14 e domenica 15 marzo, all'implementazione di tutte le precauzioni sanitarie previste dal DPCM 11-3-2020 e dal Protocollo con conseguente chiusura degli stabilimenti coinvolti. Lo stop ha permesso alla Piaggio di effettuare una profonda igienizzazione di tutti gli ambienti lavorativi e di riorganizzare le linee produttive di tutti gli stabilimenti italiani in modo da garantire la distanza interpersonale di almeno 1 metro tra gli operatori, ai quali è saranno forniti i DPI necessari.

Un'altra realtà aziendale che ha optato per una breve sospensione per uniformarsi alle disposizioni del Protocollo è **Hitachi**: l'[accordo siglato il 19 marzo](#) u.s. ha confermato la sospensione pressoché totale dell'attività lavorativa dal 16 al 20 marzo con la copertura mediante gli istituti contrattuali e la possibile ridefinizione dei periodi di chiusura collettiva. Inoltre, la riorganizzazione comporterà una possibile riduzione dell'orario giornaliero (da 8 a 6 ore) con conseguente recupero delle ore nei mesi successivi e l'implementazione ulteriore del lavoro agile. Il ricorso alla Cassa integrazione prevista dal Decreto Cura Italia e la costituzione del Comitato previsto dal protocollo, invece, sono rimasti soltanto delle ipotesi accennate dall'accordo aziendale.

Infine **Wärtsilä**, azienda specializzata nella fabbricazione di sistemi di propulsione e generazione d'energia per uso marino e centrali elettriche, ha siglato [un accordo](#) che ha proseguito sulla scia di quanto già stabilito nel mese di febbraio: in esso vengono definite misure condivise che cercheranno di tutelare sia la sicurezza e la salute dei dipendenti, sia la continuità operativa dello stabilimento. Sono stati previsti interventi quali il potenziamento delle attività di pulizia e sanificazione dei locali comuni, e l'efficientamento dei turni mensa al fine di limitare gli accessi contemporanei dei dipendenti. A partire da Lunedì 16 Marzo la produzione è stata organizzata mantenendo attive le fasi lavorative necessarie in questo momento e garantendo che il personale non debba lavorare a stretto contatto fisico. I lavoratori che, a seguito della riorganizzazione temporanea, non saranno operativi in officina, avranno accesso alla Cassa Integrazione Ordinaria, mentre i dipendenti che già hanno aderito al sistema di lavoro in *smartworking* continueranno a lavorare utilizzando le stesse procedure. È interessante notare come Wartsila Italia, già da febbraio, avesse attivato [un Tavolo di controllo aziendale](#) relativo all'emergenza Coronavirus.

Diverso è invece il discorso relativo a quelle grandi aziende del settore metalmeccanico che hanno optato per sospendere temporaneamente la produzione e ricorrere agli ammortizzatori sociali previsti dall'ultimo decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 ("di Cura Italia").

Fiat Chrysler Automobiles, in primis, ha annunciato nei giorni scorsi che le sue controllate FCA Italy e Maserati sospenderanno temporaneamente la produzione nella maggior parte dei

loro stabilimenti produttivi in Europa almeno fino al 27 marzo 2020. Inoltre, [il giorno 18 Marzo è stato concordato l'utilizzo della cassa integrazione](#).

Whirpool, almeno inizialmente, aveva siglato intese per proseguire l'attività produttiva con previsioni relative alla restrizione degli spazi comuni e alla riduzione delle presenze per garantire le distanze minime di un metro fra lavoratori; visto l'aggravarsi della situazione epidemiologica e gli scioperi effettuati, [il 19 marzo l'azienda ha comunicato](#) l'apertura della cassa integrazione speciale per Covid-19. Nonostante le attività produttive proseguano con l'adozione delle misure imposte dal Protocollo fra governo e parti sociali – si legge in un comunicato sindacale – la cassa verrà aperta in tutto il gruppo poiché la situazione di emergenza potrà rendere necessarie chiusure parziali o totali in qualsiasi fabbrica o ufficio. Sulla stessa scia anche [Magneti Marelli](#) e [Sirti](#), che hanno previsto l'apertura per un periodo massimo di 9 settimane la cassa integrazione speciale.

Per quanto riguarda [CNH Industrial](#), tale gruppo ha previsto la chiusura momentanea di alcuni siti italiani non strettamente necessari alle esigenze produttive. In modo unitario le organizzazioni sindacali hanno chiesto l'utilizzo della cassa integrazione prevista nel Decreto, per coprire le fermate in corso e il rallentamento della produzione e la conseguente diminuzione del numero dei lavoratori impiegati ed anche per chi si trova in concreto nell'impossibilità di recarsi a lavoro. Il confronto sulla tematica continuerà sia presso gli stabilimenti che a livello nazionale. Novità di rilievo è l'elaborazione di una check list da parte della stessa Direzione aziendale, che prende in esame ogni misura prescritta dal Protocollo con relativa azione intrapresa o da intraprendere. Questo strumento di confronto fra sindacato e azienda sarà sicuramente molto utile per agire in modo accurato e utilizzare le fermate in corso al fine di assicurare le migliori condizioni di sicurezza.

Dalla panoramica di queste realtà è emerso come in più di un comunicato sindacale si ribadisce l'importanza della partecipazione delle Organizzazioni Sindacali per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, e non mancano dichiarazioni di vertici aziendali che sottolineano il lavoro di squadra con i rappresentanti dei lavoratori: in questi momenti di grande difficoltà emerge quel senso di responsabilità che accomuna le Parti Sociali e che spinge a decisioni e a percorsi condivisi. E non potrà che essere questa anche la strada da seguire per le prossime settimane: l'incertezza della durata dell'epidemia, l'eventualità di ulteriori disposizioni governative e lo scenario di un'Unione Europea colpita dal Covid-19 sono elementi in gioco che richiedono valutazioni complesse che solo valide relazioni industriali possono affrontare.

[Lorenzo Citterio](#)

ADAPT Junior Fellow

 [@CitterioLorenzo](#)

[Valerio Marini](#)

ADAPT Junior Fellow

 [@MariniValerioMV](#)