



Storie di azione e contrattazione collettiva – Quando la solidarietà diventa una scommessa per affrontare l'emergenza Covid-19: il caso Sogin

di Lorenzo Citterio, Sara Sansaro

Tag: #solidarietà #coronavirus #contrattazione #relazioniindustriali

Gli sviluppi della contrattazione collettiva aziendale ai tempi del Covid-19 nei grandi gruppi aziendali del settore dell'energia hanno registrato la tendenza ad escludere il ricorso ad ammortizzatori sociali e ad una riduzione delle presenze finalizzata al contenimento del contagio attraverso l'utilizzo delle spettanze contrattuali e la graduale estensione dello smart working. Sogin, società di Stato responsabile del decommissioning degli impianti nucleari italiani e della gestione dei rifiuti radioattivi prodotti dalle attività industriali, si è distinta per un innovativo [accordo](#) raggiunto il 20 aprile che ha istituito una Banca ferie solidali per consentire la riduzione della compresenza del personale non remotizzabile e per gestire il rallentamento delle attività senza ricorrere alla Cassa integrazione. Le Parti hanno convenuto l'adozione di una nuova misura contrattuale straordinaria per rendere sostenibile l'organizzazione del lavoro, tenuto conto anche del fatto che il DPCM del 22 marzo abbia inserito i lavori di raccolta, trattamento e smaltimento di rifiuti pericolosi e di decontaminazione di stabilimenti e siti industriali (incluse centrali e siti nucleari) nell'elenco delle attività non oggetto della sospensione perché essenziali e strategici per il Paese.

Nelle premesse dell'ultimo accordo raggiunto, direzione aziendale e rappresentanze sindacali hanno ribadito l'importanza di continui confronti e di apporti costruttivi a tutti i livelli di interlocuzione per affrontare una fase così delicata per i lavoratori e per l'azienda: l'istituzione della Banca ferie solidali è l'esito di un percorso che ha saputo fare proprio lo spirito del Protocollo Interconfederale del 14 marzo 2020, come peraltro dimostra la tempestiva costituzione dei Comitati previsti al punto 13 del Protocollo stesso. Già nei primi giorni di marzo, infatti, sono state raggiunte intese tra le Parti che hanno portato all'attuazione di diverse misure per fronteggiare la situazione emergenziale. In primo luogo, sono stati effettuati investimenti sulle esistenti infrastrutture ICT e sono stati acquistati ulteriori PC portatili per consentire la più ampia diffusione dello *smart working*. Inoltre, è stata disposta la fruizione delle ferie e delle altre spettanze residue mediante una programmazione che assicurasse il mantenimento degli impianti e la prosecuzione delle attività di *decommissioning*. Sul fronte della sicurezza, l'azienda ha previsto la riduzione della compresenza del personale operativo organizzato con una turnazione bisettimanale, ha fornito mascherine disponibili per chiunque acceda ai locali aziendali, ha intensificato le operazioni

di pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro ed ha intrapreso azioni per garantire il distanziamento interpersonale e per controllare la temperatura corporea all'ingresso dei siti, estendendo tali misure anche alle imprese appaltatrici presenti sui luoghi di lavoro.

Trovandosi di fronte all'esigenza di dover continuare a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori attraverso un'organizzazione del lavoro sostenibile, si è ritenuto necessario introdurre misure contrattuali straordinarie per consentire che la turnazione, finalizzata alla riduzione della compresenza nei siti, possa avvenire supportando l'astensione dal lavoro senza perdita di retribuzione per il personale non remotizzabile. Se il primo passo per la tutela dei lavoratori coinvolti dalle turnazioni o impossibilitati a lavorare in *smart working* è avvenuto con l'avvio di un innovativo programma denominato "Formazione agile", che ha previsto iniziative formative per tre giorni alla settimana (sollevando i dipendenti dalla necessità di fruire di ferie o altri istituti), lo step successivo ha riguardato l'istituzione della "Banca ferie solidali" e si è concluso con la firma dell'accordo aziendale del 20 aprile 2020. La funzione di tale strumento consiste nella volontaria rideterminazione in riduzione dei propri giorni di ferie e festività, i quali confluiranno in una Banca ferie mediante la quale i lavoratori contribuiranno a compensare l'eventuale saldo negativo dei permessi da recuperare così da permettere la fruizione di maggiori permessi retribuiti al personale non coinvolto dal lavoro agile. L'accordo, infatti, è pensato in modo particolare per i dipendenti con mansioni non compatibili con lo *smart working*: la turnazione di tale personale diventerà settimanale e, una volta fruite le spettanze residue dell'anno precedente, essi utilizzeranno dei permessi retribuiti da recuperare con prestazioni di lavoro nelle giornate di sabato nei mesi successivi o da compensare grazie alla Banca ferie solidali. L'azienda ripartirà proporzionalmente tra i lavoratori il saldo della Banca sino ad esaurimento dei giorni e si impegna a discutere con le rappresentanze sindacali nazionali le modalità applicative di tale distribuzione.

Nello specifico, l'accesso a tale strumento solidaristico viene autorizzato ai soli dipendenti che avranno contribuito ad alimentarla mediante la devoluzione di almeno una giornata di ferie o di festività. Inoltre, in proporzione al proprio conferimento la generosità del personale viene premiata dal gruppo mediante la fruizione delle eventuali ferie residue del 2019 nei mesi successivi al 30 aprile 2020, in deroga a quanto previsto dal CCNL di categoria. Le scadenze vengono stabilite a seconda del numero di giorni di ferie donati con un termine ultimo pari al 31 agosto 2020 per coloro che hanno devoluto più di tre giorni delle proprie spettanze. Per quanto riguarda il personale che, ai sensi del d. lgs. 66/2003 e del d. lgs. 151/2015, non può devolvere le proprie spettanze ferie, esso viene autorizzato a contribuire soltanto attraverso la rideterminazione delle proprie spettanze di festività annuali: l'azienda garantirà a tali soggetti la fruizione ad ore di un uguale numero di giornate di ferie. Allo stesso modo, coloro i quali non possiedono spettanze contrattuali alla data del 31 marzo e desiderano aderire alla devoluzione di almeno due giornate, l'Azienda permetterà l'astensione dal lavoro, mediante permessi retribuiti, nelle giornate del 14 agosto, 24 e 31 dicembre.

Anche le aziende del gruppo contribuiranno ad alimentare la "Banca Ferie solidali", devolvendo un numero di giornate pari al doppio dei giorni donati dai lavoratori; qualora l'eccezionale fruizione delle ferie del 2019 non ecceda la data del 30 giugno 2020, l'azienda si impegnerà a conferire un numero di giornate pari al triplo dei giorni devoluti dai dipendenti. Il conferimento pari al triplo verrà garantito dall'azienda anche qualora a rideterminare le proprie giornate di ferie sarà il personale dirigente, per il quale

Sogin si impegnerà a promuoverne la partecipazione. Inoltre, nell'ipotesi in cui il numero dei permessi da recuperare sia superiore al saldo della Banca, l'azienda contribuirà mediante una devoluzione pari alla metà dei giorni donati dal personale. In merito all'eventuale surplus di giorni residui nella Banca ferie al termine dell'emergenza sanitaria, le Parti hanno convenuto l'utilizzo di questi ultimi per comprovate esigenze familiari del personale donante.

In conclusione, la direzione aziendale di Sogin e le organizzazioni sindacali hanno enucleato un innovativo strumento di flessibilità volto ad un'organizzazione del lavoro in totale sicurezza e che, al contempo, incentivi la solidarietà tra i lavoratori. L'intesa sulla creazione di un simile istituto mostra come tale situazione emergenziale sia affrontabile e gestibile solo attraverso soluzioni il più possibile condivise tra le parti, appellandosi al senso di responsabilità di ciascun interlocutore.

Lorenzo Citterio

ADAPT Junior Fellow

 @CitterioLorenzo

Sara Sansaro

ADAPT Junior Fellow

 @sarasansaro