



Storie di azione e contrattazione collettiva – L'integrativo di J&J Medical: innovazione e solidarietà nel raccordo tra legge e contrattazione

di Andrea Tundo

Tag: #contrattazioneintegrativa #deroghe #smartworking #solidarietà #premiopartecipazione

Il 18 aprile scorso è stato siglato il nuovo **Contratto Integrativo Aziendale (CIA)** della società **Johnson & Johnson Medical SpA**, firmato dalla direzione aziendale assistita da Unindustria, presso la cui sede romana è stato formalizzato l'accordo, e dalle rappresentanze territoriali di Roma, Latina e Milano di Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL, unitamente alle RSA/RISU.

Dal contenuto dell'accordo dipendono i destini degli oltre 900 lavoratori che alimentano il successo della società con sede in Pratica di Mare (RM) sin dal "battesimo" datato 1° novembre 2004, a seguito della fusione di tre realtà aziendali già facenti parte del gruppo Johnson & Johnson (J&J), impresa nata nel 1886 in New Jersey. La crescita inarrestabile culmina nel 1944, anno in cui il gruppo, con la quotazione alla borsa di New York (NYSE), si spoglia delle originarie vesti di ditta "di famiglia" per assumere quelle di "società multinazionale". Il marchio rappresenta oggi un vero e proprio punto di riferimento a livello globale non solo nella cura del benessere e della salute della persona, ma anche nella produzione e commercializzazione di prodotti utili in tal senso, di cui i diversi e rinomati marchi (quali, solo per citarne alcuni, RoC, Johnson's e Neutrogena) ne costituiscono la prova.

Il nuovo accordo di secondo livello, che va ad integrare, per le realtà produttive targate "Johnson & Johnson Medical SpA", il CCNL del settore chimico-farmaceutico, delinea quattro specifiche aree di intervento, tenute salde da una riecheggiante clausola di inscindibilità e tutte espressione, negli animi degli stipulanti, di un welfare aziendale eletto a mezzo «di innovazione sociale finalizzata all'individuazione di tutti quegli strumenti che incrementino la qualità della vita aziendale».

Disabilità e *disability manager*

Espressione tangibile dell'applicazione del principio di solidarietà alle relazioni di lavoro è l'istituzione del c.d. "*disability manager*", figura deputata all'assistenza e alla promozione del personale affetto da disabilità, la cui inclusione sociale nel contesto lavorativo ne rappresenta la *mission* principale. Come descritto nel capitolo 4 all'uopo dedicato, il nascente ruolo sarà ricoperto da un soggetto «che ha una specifica formazione e svolge il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per l'individuazione e l'accesso a supporti tecnici ed

organizzativi utili alla migliore inclusione lavorativa», anche in vista della stabilizzazione a tempo indeterminato.

Nell'assolvimento di tale nobile quanto intricato compito il *disability manager* potrà contare sul prezioso supporto offerto dall'Osservatorio Aziendale sull'inclusione lavorativa, con composizione paritetica, «organismo di garanzia per l'inserimento del personale disabile e (per, ndr) contrastare ogni forma di discriminazione». L'Osservatorio sarà incaricato dell'analisi, con cadenza annuale, della reportistica prodotta dallo stesso *disability manager*, nonché della promozione di un sistema a rete che coinvolga soggetti pubblici e privati per un'azione coordinata a livello territoriale.

A questo apprezzabile quanto originale tentativo di inclusione sociale si accompagna, altresì, l'impegno profuso in direzione della stabilizzazione del personale colpito da disabilità, testimoniato da una profonda deroga alla disciplina in tema di contratti a termine di cui al d. lgs. n. 81/2015 come riformato dal c.d. "decreto dignità" (d. lgs. n. 87/2018), attuata per il tramite di un patto siglato ai sensi e con gli effetti dell'art. 8 del d. l. n. 138/2011 (convertito in legge con l. n. 148/2011), che ammette, limitatamente ai soggetti rientranti nelle prerogative delineate dalla l. n. 68/1999, la libera contrattazione a termine, anche mediante proroghe, entro il limite di 40 mesi, senza dunque il rispetto delle causali e delle condizioni di cui agli artt. 19 e 21 del d. lgs. n. 81/2015.

Banca delle ore solidali

Nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa si colloca inoltre l'istituzione della sempre più ricorrente Banca delle ore solidali, anch'essa connotata da un evidente spirito di solidarietà dispiegato a favore di lavoratori che versino in condizioni disagiate e che abbiano esaurito ogni orma di sospensione dall'attività lavorativa come ferie, permessi annui retribuiti (PAR), riduzioni orarie di lavoro (ROL). Approfittando dell'occasione offerta dall'art. 24 del d. lgs. n. 151/2015 alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, si offre ai dipendenti la possibilità di cedere gratuitamente i riposi e le ferie dagli stessi accumulati ai colleghi "meno fortunati", identificati dall'accordo nei dipendenti con grave malattia documentata o con componenti del nucleo familiare (ma anche parenti o affini entro il primo grado) che necessitino di cure costanti.

Unico limite alla cessione, frutto della tutela costituzionale che l'ordinamento garantisce alle ferie in quanto strumento di protezione della salute del lavoratore, è il fatto che possano essere devolute gratuitamente soltanto le ferie eccedenti le quattro settimane annue, mentre l'individuazione di ulteriori ipotesi di donazione viene rimessa alla discrezionalità dell'istituenda Commissione Paritetica, nata col compito di monitorare l'applicazione pratica del contenuto dell'accordo e, nell'ambito della Banca ore, di garantire l'anonimato dei donanti.

Premio di partecipazione e welfarizzazione

Fortemente connessa al discorso "welfare" è anche la disciplina contrattuale del premio di risultato, non a caso ribattezzato "premio di partecipazione", e riservato ai dipendenti in forza al 31 gennaio dell'anno di erogazione che abbiano cumulato almeno 180 giorni lavorativi. Unica, a prescindere da ogni differenza di categoria o inquadramento, è la base di partenza, fissata nel valore di 1.400 € a fronte del raggiungimento di un incremento dell'indice di

produttività (IP), determinato a consuntivo sulla base del rapporto tra fatturato annuo e numero di dipendenti (esclusi i dirigenti), rispetto all'anno precedente. L'utilizzo di un moltiplicatore consente poi di comparare l'indice dell'anno di riferimento con quello dell'anno precedente, al fine di determinare l'entità della somma che potrebbe aggiungersi ai 1.400 € di partenza. Tale valore, infine, viene ulteriormente "corretto" alla luce del tasso di assenteismo, ovvero attraverso il riconoscimento, da un lato, di una maggiorazione di 100 € per chi non abbia usufruito di neppure un giorno di malattia e, dall'altro, di una decurtazione pari a 50 € per chi abbia profittato di oltre otto giornate di malattia.

Il legame con la materia del welfare si concretizza poi nella promozione a "welfarizzare" il premio una volta che lo stesso venga definitivamente riconosciuto, con scelta da esprimere entro il 15 febbraio dell'anno di erogazione e sottoposta a un regime di tacito rinnovo. L'incentivo si risolve nell'attribuzione di una somma aggiuntiva «di puro credito welfare», proporzionalmente crescente al crescere della percentuale di premio da trasformare in servizi welfare: somma che spazia dai 10 € devoluti a chi abbia convertito soltanto il 10% del premio, fino ad arrivare ai 100 € aggiuntivi per coloro i quali abbiano inteso convertire *in toto* il premio di partecipazione.

Smart working (lavoro agile) e diritto alla disconnessione

Nell'ambito del welfare, secondo la prospettiva fatta propria dalle parti negoziali, si colloca anche l'istituzione dello *smart working* o lavoro agile, eletto a strumento di promozione della conciliazione tra vita privata e lavorativa in quanto «in grado di coniugare flessibilità, sicurezza e miglioramento della qualità del lavoro», e oggetto di una complessa disciplina che si interseca con delicate questioni, quali quelle relative alla protezione della privacy o alla controversa materia dei controlli a distanza di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (l. n. 300/1970).

L'iniziativa, in tale ambito, è riservata al potenziale *smart worker* che, su base volontaria, può avanzare apposita richiesta via mail ai responsabili aziendali, i quali, verificata la sussistenza dei requisiti di carattere formale (e, nello specifico, il possesso di un'anzianità di servizio pari ad almeno sei mesi e, contemporaneamente, di un'anzianità di analogo durata sulla stessa job position, cui si aggiunge la necessaria ricorrenza di un rapporto a tempo indeterminato o equivalente), rilasceranno l'autorizzazione soltanto dopo aver vagliato l'effettiva "remotizzabilità" della prestazione, ovvero la possibilità che la medesima attività lavorativa possa essere svolta "a distanza".

Superato il vaglio di natura formale-sostanziale, la concessione dell'istituto si formalizzerà tramite un accordo individuale (come espressamente richiesto dall'art. 19 della l. n. 81/2017), che assumerà principalmente, salvo specifiche eccezioni, le sembianze di un patto a tempo determinato.

Sul piano dell'implementazione pratica vengono fissati alcuni argini organizzativi: il regime di *smart working* è concesso per almeno una volta a settimana e secondo un calendario che viene fissato dal responsabile del reparto produttivo (alla cui autorizzazione è subordinata la concessione della singola giornata di lavoro agile) e che dovrà rispettare le raccomandazioni di origine pattizia di assicurare almeno un giorno a settimana di compresenza di tutto il team, evitando al contempo che la concessione avvenga nel medesimo di per tutto il personale del sito interessato.

Natura organizzativa e di finalità di tutela del lavoratore rivestono invece altri limiti che circondano il regime negoziale della prestazione *smart* e che, nel complesso, mirano a delineare le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione del lavoratore agile: al divieto, salvo rare eccezioni, di lavoro straordinario si aggiunge infatti l'obbligo di «mantenere spenti tutti i dispositivi fornitigli per lo svolgimento della prestazione lavorativa» nella fascia oraria che va dalle ore 22 alle ore 7.

SSL e privacy dello *smart worker*

Grande spazio è dedicato ai temi della privacy e della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) dello *smart worker* nonché alla tematica della *security* dei dati trattati dagli stessi, cui sono rivolti, oltre ad alcune puntuali prescrizioni disperse nel testo negoziale, due appositi allegati, sicuri indici di una certa consapevolezza delle parti negoziali circa la rilevanza di tali fattori anche in termini di competitività produttiva. Si tratta di discipline che muovono in direzione di una forte responsabilizzazione del dipendente *smart*, ma che potrebbero mostrare alcune criticità, connesse anche al poco chiaro disposto della l. n. 81/2017 in materia.

Si pensi, per esempio, alla richiesta di autocertificazione tramite cui attestare l'idoneità del domicilio scelto per la prestazione agile sia in termini di SSL sia in termini di protezione della riservatezza e della segretezza aziendale, fermo restando l'esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico. La tutela sostanziale della SSL dello *smart worker* si concretizza, poi, nella previsione di un corso di formazione, seguito dalla consegna, come previsto dall'art. 22 della l. n. 81/2017, di un fascicolo informativo relativo ai rischi generali e specifici, per i dipendenti che usufruiranno di tale modalità lavorativa.

Per quanto concerne poi l'Allegato B, esso integra l'informativa e la lettera di incarico nei confronti dei lavoratori *smart*, anche se non paiono pienamente definite le modalità operative di ogni eventuale trattamento di dati e le relative responsabilità secondo il principio di *accountability* posto in capo al titolare del trattamento da parte del GDPR. L'Allegato conclude poi sancendo «I 5 comportamenti fondamentali» che dovranno reggere i trattamenti posti in essere dagli *smart workers*, riconducibili ai principi della riservatezza, attenzione, precisione, ordine e separazione tra vita privata e lavorativa.

Oltre a quanto contenuto nell'Allegato B, importanti prescrizioni con un significativo impatto sulla riservatezza e dignità del lavoratore agile si riscontrano anche nel testo dell'accordo, allorché si prevede espressamente la possibilità di accedere, sia digitalmente e direttamente sul pc sia fisicamente nei luoghi eletti a sedi della prestazione in *smart working*, ai «dati relativi alla prestazione lavorativa svolta, nonché alle modalità e procedure di esecuzione della stessa», col rischio che i medesimi possano essere visionati non soltanto dalla direzione aziendale ma anche dal personale. A ciò si aggiunge il regime di libera utilizzabilità dei dati così carpiti dall'azienda, il che sembra evocare il tenore del comma 3 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970). Si tratta di una tematica complessa rispetto alla quale, la legittimità dei comportamenti aziendali dipende dal rispetto della disciplina privacy in tutte le fasi del trattamento nonché dalla adeguata informazione fornita ai lavoratori.


Considerazioni finali

Gli apprezzabili sforzi compiuti in direzione della piena inclusione sociale e di una più effettiva e innovativa tutela della SSL e della privacy dei dipendenti denotano le difficoltà, anche burocratiche, dell'implementazione di sistemi efficaci e al contempo in piena conformità alle prescrizioni normative, sempre più numerose e reciprocamente "accavallate".

Il successo di ogni azienda passa oggi anche e soprattutto dalla tutela della dignità del personale, e nella realtà di J&J Medical SpA un importante contributo potrà essere offerto dalla Commissione Paritetica, istituita appunto nell'ambito del presente accordo col precipuo compito di monitorare l'andamento della realtà organizzativa rispetto a quanto statuito nel contratto collettivo.

Andrea Tundo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

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