



Storie di azione e contrattazione collettiva – La valorizzazione delle persone nel nuovo integrativo Capgemini

di Giacomo Pigni

Tag: #relazioniindustriali #contrattazione #Capgemini

Lo scorso 17 dicembre è stato sottoscritto, da parte di Capgemini Italia, con l'assistenza di Unindustria Roma, delle RSU delle unità produttive e delle organizzazioni territoriali e nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Fismic-Confasal, il nuovo **accordo integrativo aziendale**, valido per il quadriennio 2020-2023. L'intesa si inserisce in un contesto particolarmente sfidante per uno dei gruppi leader nel settore della consulenza informatica. Il mercato, caratterizzato da grande competitività, ha indotto Capgemini a perseguire recuperi di produttività, redditività ed efficienza organizzativa. Nelle premesse all'accordo, le parti, ritenendo il personale di Capgemini l'asset più importante nel raggiungimento di questi obiettivi, si impegnano a garantire un miglior equilibrio tra vita privata e lavorativa, la tutela della salute dei dipendenti e l'aggiornamento continuo delle loro competenze. Tutti questi elementi sono ripresi nel testo dell'intesa, dove sono dettagliati e declinati in relazione alle specificità organizzative aziendali.

Soluzioni per la conciliazione vita-lavoro

Tra le misure per un maggiore bilanciamento tra vita privata e professionale, l'accordo integrativo fa riferimento a una flessibilità in ingresso di un'ora, tra le 8,30 e le 9,30, corrispondente a una flessibilità in uscita tra le 17,30 e le 18,30, lasciando comunque spazio a ulteriori forme di orario flessibile eventualmente contrattate a livello locale. Come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL Industria metalmeccanica applicato, sono riconosciute 112 ore di permessi annui retribuiti e la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale per una percentuale massima di lavoratori pari al 4,5% del personale in forza a tempo pieno in ciascuna sede. Inoltre, a tutela e sostegno della famiglia, si prevede che le donne in gravidanza e le madri fino ai tre anni di vita del bambino, i genitori single con figli fino ai 12 anni, i titolari di permessi *ex lege* 104/1992 e il personale con contratto convertito in part-time per esigenze di cura, possano svolgere attività in regime di reperibilità solo su base volontaria.

Particolare rilievo è dato dalle parti all'istituto della Banca ore solidali. Attraverso questo strumento, introdotto dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e successivamente dettagliato per il settore metalmeccanico da un accordo nazionale sottoscritto da Federmeccanica, FIM, FIOM e UILM il 26 marzo 2018, si permette ai lavoratori di Capgemini di cedere a titolo gratuito ferie aggiuntive monetizzabili e PAR accantonati, in favore di colleghi che, una volta esauriti le proprie ferie e permessi, si trovino in condizioni di particolare difficoltà, rappresentate dal bisogno di

sottoporsi a cure per malattia o di assistere i figli, il coniuge, il convivente o il genitore che necessitino di cure mediche costanti. L'ammontare totale di ore destinato all'istituto può essere integrato dall'azienda, in situazioni di emergenza, con un contributo almeno pari al 15% delle quote versate dai lavoratori, mentre il numero di ore concesse ad un singolo lavoratore non potrà essere superiore a 40 giorni di ferie o PAR all'anno, fatta salva, in ogni caso, la possibilità di rinnovo della richiesta, al persistere delle medesime difficoltà.

Ulteriore misura di conciliazione è costituita, nell'accordo, dalla concessione di una serie di permessi aggiuntivi. Nello specifico, oltre a quanto previsto dal CCNL e dalla legge, si introducono: due ulteriori giorni di permesso per motivi di studio; cinque giorni di permesso non retribuito per la malattia del figlio fino a 10 anni; tre giorni di permesso retribuito in caso di lutto o grave infermità (fino a un massimo di tre eventi all'anno); sette giorni di congedo straordinario, anche non consecutivi, in occasione della nascita o adozione del figlio; e 12 ore annue di permesso retribuito (a cui possono aggiungersi altre 12 ore utilizzando PAR o ferie degli anni precedenti) per visite mediche e accertamenti sanitari specialistici. Inoltre, è possibile per i lavoratori di Capgemini richiedere un periodo di aspettativa di un mese (retribuito al 50%) per lo svolgimento di attività di volontariato in caso di gravi calamità naturali sul territorio italiano e non solo, un periodo di sei mesi (sempre retribuito al 50%) in caso di grave malattia o impedimento di un familiare, un periodo di sei mesi (non retribuito) per motivi di studio e un periodo di tre mesi (non retribuito) in caso di trasferimento di sede di lavoro del coniuge. Infine, il periodo di comporto, per le casistiche annoverate all'art. 2 Sez. IV Tit. VIII del CCNL, è incrementato di 90 giorni. Il trattamento economico per tutto il periodo è del 100% della retribuzione, ad eccezione degli ultimi 90 giorni, quando scenderà all'80%.

In tema di misure di conciliazione, è stipulato uno specifico accordo, inoltre, che regola la possibilità svolgere l'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

È possibile, infatti, accedere sia alla modalità di **Telelavoro**, stabilendo i giorni a settimana o le settimane al mese per cui l'attività sarà svolta al di fuori dei locali aziendali e prevedendo un rimborso fino a 20€/mese per l'abbonamento ADSL, sia alla modalità **Lavoro Agile**, con un numero massimo di 8 giorni al mese in cui si potrà lavorare al di fuori dei locali aziendali avendo comunque riconosciuto il buono pasto.

Tutela della sicurezza sul lavoro e rispetto per l'ambiente

L'impegno delle parti nella promozione della salute e sicurezza sul lavoro e nel rispetto dell'ambiente, come valori prioritari e condivisi a tutti i livelli del gruppo, è dimostrato dall'ottenimento delle certificazioni ISO 18001, ISO 45001 e ISO 14000, dalla volontà di rafforzare la collaborazione tra i principali soggetti coinvolti e in particolare tra il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché dall'introduzione di un'ora all'anno di formazione per i lavoratori specificatamente dedicata alla diffusione della cultura della sicurezza in azienda.

La sensibilità verso il tema ambientale traspare altresì dalla volontà di Capgemini di favorire, nel caso di missioni e trasferte, l'impiego di mezzi pubblici da parte dei dipendenti e dall'introduzione, in via sperimentale, di un servizio di navetta aziendale tra la sede di Roma e le fermate limitrofe della metropolitana. Questi sforzi, uniti all'esame, in sede di gruppo di lavoro paritetico, di possibili soluzioni di orario flessibile e riconoscimenti economici

per gli spostamenti dei lavoratori verso le sedi dei clienti, mirano anche ad alleviare le problematiche di mobilità tipiche del capoluogo laziale.

La nuova commissione paritetica per la formazione professionale

Come accennato nelle premesse, il tema della formazione professionale è valorizzato dall'intesa in quanto ritenuto strumento fondamentale per rispondere alle esigenze di aggiornamento, rafforzamento e riqualificazione continua delle competenze, con il duplice obiettivo di affrontare le pressioni competitive e tutelare il lavoratore all'interno del mercato e in ragione dell'allungamento della vita professionale. Allo scopo di facilitare l'interlocuzione tra azienda e rappresentanze sindacali su questi temi, è istituita una commissione paritetica nazionale di gruppo, composta da quattro rappresentanti per parte aziendale e dieci del coordinamento delle RSU, eventualmente assistiti dalle organizzazioni sindacali e datoriali nonché da esperti esterni. Tra i compiti della commissione paritetica a carattere innovativo, l'analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti in relazione alle evoluzioni tecnologiche e di mercato, condotta in maniera congiunta, la formazione erogata ai componenti della commissione (sia di parte aziendale sia sindacale) su temi relativi alla cultura delle relazioni industriali partecipative. La commissione paritetica avrà il compito inoltre di: proporre e valutare le iniziative formative per i lavoratori; gestire l'attivazione dei piani formativi per l'accesso alle risorse dei fondi interprofessionali; costituirsi come comitato di pilotaggio quando necessario; monitorare e verificare il numero di percorsi di formazione continua attivati e il rispetto del diritto soggettivo alla formazione, sancito dall'ultimo rinnovo del CCNL.

Il sistema di retribuzione variabile a carattere collettivo: il Premio di Risultato

L'ultima parte dell'accordo è dedicata al sistema di retribuzione variabile, articolato in quattro indicatori: uno di redditività (30%), uno di produttività (40%) e due di efficienza organizzativa (30%). Questi ultimi sono costituiti rispettivamente dal rapporto tra i giorni di lavoro agile e i giorni lavorati in totale e lo smaltimento *pro capite* di due giornate di ferie maturate e non fruite negli anni precedenti. Per gli anni 2020 e 2021, gli importi massimi del premio sono riparametrati in relazione al livello di inquadramento del lavoratore, con un incremento a regime del 5%. Inoltre, si prevede che, per i lavoratori che decideranno di convertire tutto o parte del premio in welfare, lo stesso venga incrementato grazie alla redistribuzione, nel 2020, dell'80% del minor costo del lavoro generato dalla conversione in welfare e, nel 2021, del 70% dello stesso risparmio. Sempre nel primo anno di vigenza del nuovo sistema retributivo variabile, il secondo indicatore di efficienza organizzativa potrà essere incrementato fino al 6% in relazione allo smaltimento di ulteriori giorni di ferie maturati e non goduti. Per gli anni 2022 e 2023, gli importi del premio saranno definiti dalle parti entro il mese di settembre 2021.

In conclusione, guardando a un periodo di ben quattro anni, le società del gruppo Capgemini e le rappresentanze sindacali hanno condiviso un percorso di sviluppo, che pur ricevendo la necessità di potenziare la produttività e l'efficienza organizzativa, non ha trascurato le esigenze di tutela e benessere dei lavoratori. Le soluzioni raggiunte e quelle che potranno essere introdotte a livello locale, grazie all'operato di gruppi di lavoro paritetici, emergono come il prodotto di relazioni industriali orientate alla collaborazione e al perseguimento di risultati quanto più rispondenti agli interessi di azienda e lavoratori.

Giacomo Pigni
ADAPT Junior Fellow
 @PigniGiacomo