

ADAPT è una associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche sul lavoro. Il nostro obiettivo è promuovere un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni, sindacati e imprese. Sono soci di ADAPT:

Adecco Group
ANC
ANCL Veneto
Aninsei
Assindustria
Venetocentro
Assoimprenditori
Alto Adige
Assolavoro
Assolombarda
Bracco
Imaging
Brembo
Carrefour Italia
Cisl
CNA
COESIA
Coldiretti
Confagricoltura
Verona
Confartigianato
Confcommercio
Confcooperative
Confesercenti
Confimi Industria
Confindustria
Bergamo
Confprofessioni

Coopfond-
Legacoop
nazionale
Cremonini
Danone Company
Day Ristoservice
Edenred Italia
Elettra Sincrotrone
Trieste
Enel
ERG
Esselunga
Farindustria
Federalberghi
Federdistribuzione
FederlegnoArredo
Federmanager
Federmeccanica
Femca-Cisl
Fiabilis
Fim-Cisl
Fincantieri
Fipe
Fisascat
Fondazione Bruno
Kessler
Fondazione Fai-Cisl
Gi Group

Heineken
Ifoa
IHI Charging
Systems
International
Inail
LavoroPiù
Manageritalia
Manpower
Manutencoop
MCL
Nexi Payments
Randstad Italia
Sanofi
Scuola Centrale
Formazione
SNFIA
Sodexo Motivation
Solutions Italia
Synergie Italia
UBI Banca
UGL
UILTEC
Umana
Unindustria Reggio
Emilia
WEC
W. TRAINING

€ 100,00



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2020)

VII RAPPORTO ADAPT

ADAPT University Press nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

La copertina del volume rappresenta i portici della Università di Bologna. Vuole essere, in primo luogo, un omaggio a Marco Biagi, il professore bolognese che ha fondato la Scuola di ADAPT e rilanciato il metodo delle relazioni industriali in Italia. Vuole anche essere, in secondo luogo, un tentativo di rappresentare con una sola immagine l'affascinante architettura su cui si regge il sistema italiano di contrattazione collettiva, la cui chiave di volta sta diventando sempre di più la contrattazione aziendale. Quasi 900 contratti nazionali, centinaia di accordi territoriali e, soprattutto, migliaia di accordi aziendali di cui ancora poco si sa e che per questo abbiamo cercato di ricondurre a sistema evidenziando quei tratti caratterizzanti e distintivi su cui si regge il nostro sistema di relazioni industriali.

ISBN 978-88-31940-56-6

Copyright © ADAPT University Press, 2021

I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono il frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 4000 contratti collettivi (prevalentemente di secondo livello) da parte dei giovani ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT in relazioni industriali e di lavoro. I contratti sono raccolti nel database di www.farecontrattazione.it, piattaforma online di cooperazione per lo sviluppo della contrattazione di produttività. Per informazioni sulla banca dati scrivere a info@adapt.it.

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess sono acquistabili online sul sito di www.amazon.it o attraverso il sito www.bollettinoadapt.it.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA IN ITALIA
(2020)**

VII RAPPORTO ADAPT

INDICE

<i>Executive summary</i>	XV
<i>Nota metodologica</i>	XXV

Parte I.

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Capitolo I.

Tra due crisi: tendenze di un decennio

1. Dalla crisi del debito sovrano alla pandemia: le (buone) ragioni di un Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	3
2. Dall'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 giugno 2011 al c.d. "Patto della fabbrica": verso un reale decentramento del sistema contrattuale?	7
3. La questione salariale e il nodo della produttività: irrilevanza della contrattazione collettiva nazionale di categoria?.....	13
4. I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: fine del modello articolato?	20
5. I rapporti tra legge e contratto collettivo: un coordinamento impossibile?	24
6. Parte obbligatoria e sistemi di relazioni industriali: fine della spinta propulsiva della bilateralità?	26

7. Le tematiche emergenti: verso un superamento del mercato del tempo di lavoro?	28
8. I persistenti ritardi e le occasioni mancate: apprendistato e fondi interprofessionali per la formazione continua senza i necessari raccordi di sistema?	31
9. Il welfare aziendale e contrattuale tra trasformazioni del lavoro ed emersione di una nuova “questione sociale”: una strada praticabile?	34

Capitolo II.

La contrattazione nazionale di categoria: i rinnovi del 2020

(A) VALUTAZIONE D’INSIEME.....	39
1. Una ipotesi ricostruttiva	39
2. Principali risultanze della ricerca	41
2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2020.....	41
2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato	45
2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva .	48
2.4. Le misure di welfare.....	50
(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE.....	56
3. Agricoltura, silvicoltura e pesca.....	56
3.1. CCNL cooperative e consorzi agricoli.....	57
3.2. CCNL legno e arredo	59
4. Manifattura	62
4.1. CCNL materiali da costruzione.....	65
4.2. CCNL occhialeria.....	67

4.3. CCNL penne e spazzole.....	68
4.4. CCNL tessili PMI.....	70
4.5. CCNL ceramica.....	72
4.6. CCNL vetro, lampade e display.....	74
4.7. CCNL gomma-plastica.....	77
4.8. CCNL ortofrutta.....	79
4.9. CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici.....	80
4.10. CCNL per l'industria alimentare.....	84
5. Costruzioni.....	87
5.1. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini.....	88
5.2. CCNL del personale delle fabbricere.....	89
6. Trasporto e magazzinaggio.....	91
6.1. CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale.....	92
6.2. CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto.....	95
7. Sanità e assistenza sociale.....	98
7.1. CCNL servizi socioassistenziali – Uneba.....	100
7.2. CCNL CRI-Terzo settore.....	103
7.3. CCNL Sanità privata.....	105
8. Lavoro domestico e familiare.....	109
8.1. CCNL Lavoro domestico.....	110
9. Servizi di informazione e comunicazione.....	113
9.1. CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo.....	114

9.2. CCNL telecomunicazioni.....	118
----------------------------------	-----

Parte II.

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I.

La contrattazione aziendale nel 2020

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME.....	126
1. Il campione analizzato	126
2. La contrattazione aziendale all'epoca della pandemia.....	127
3. Le tendenze	128
(B) CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE.....	134
4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo	134
4.1. <i>Accordo Irideos</i> (11 febbraio 2020)	134
4.2. <i>Accordo Piaggio</i> (23 gennaio 2020)	135
4.3. <i>Accordo ACC</i> (10 giugno 2020).....	137
4.4. <i>Protocollo Autogrill</i> (29 settembre 2020).....	139
4.5. <i>Protocollo Rovagnati</i> (6 febbraio 2020).....	140
4.6. <i>Accordo Fater</i> (3 luglio 2020)	142
5. Tipologie contrattuali.....	143
5.1. <i>Accordo Fater</i> (3 luglio 2020)	143
5.2. <i>Accordo Hub Innovazione</i> (2020).....	144

5.3. <i>Accordo Piaggio</i> (23 gennaio 2020)	145
6. Organizzazione del lavoro e tematiche di salute e sicurezza sul lavoro	145
6.1. <i>Accordo Quixa</i> (10 febbraio 2020)	146
6.2. <i>Accordo Coop Alleanza</i> (24 gennaio 2020)	146
6.3. <i>Accordo Cofidis</i> (31 gennaio 2020).....	147
6.4. <i>Accordo Cassa di Risparmio di Bolzano</i> (24 dicembre 2020).	148
6.5. <i>Accordo Lavazza</i> (20 gennaio 2020).....	149
6.6. <i>Accordo Irideos</i> (09 gennaio 2020)	149
6.7. <i>Accordo Tim</i> (22 ottobre 2020).....	150
6.8. <i>Accordo Inwit</i> (11 febbraio 2020)	151
6.9. <i>Accordo Tenaris FAS</i> (5 giugno 2020)	152
6.10. <i>Accordo Philip Morris</i> (21 dicembre 2020).....	153
6.11. <i>Accordo Prénatal</i> (30 gennaio 2020)	154
6.12. <i>Accordo Car2Go</i> (14 dicembre 2020).....	154
6.13. <i>Accordo Fater</i> (3 luglio 2020)	155
6.14. <i>Accordo Italgas</i> (20 luglio 2020)	156
6.15. <i>Accordo Lombardini</i> (17 gennaio 2020)	156
6.16. <i>Protocollo Rovagnati</i> (6 febbraio 2020).....	157
7. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale..	157
7.1. <i>Accordo Laika Caravans</i> (22 dicembre 2020)	157
7.2. <i>Protocollo Autogrill</i> (29-09-2020)	159
7.3. <i>Accordo Lavazza</i> (20 gennaio 2020).....	160

7.4. <i>Accordo Unicoop</i> (30 ottobre 2020).....	161
7.5. <i>Accordo Sanlorenzo</i> (4 dicembre 2020)	162
7.6. <i>Accordo Philip Morris</i> (21 dicembre 2020).....	163
7.7. <i>Accordo Fater</i> (3 luglio 2020)	163
8. Welfare aziendale e misure di conciliazione	164
8.1. <i>Accordo Car2Go</i> (14 dicembre 2020).....	164
8.2. <i>Accordo Markas</i> (19 ottobre 2020).....	166
8.3. <i>Accordo Gruppo Aon</i> (23 gennaio 2020)	167
8.4. <i>Accordo Perkin Elmer</i> (12 febbraio 2020)	169
8.5. <i>Accordo Prénatal</i> (30 gennaio 2020)	171
8.6. <i>Accordo Vodafone</i> (22 dicembre 2020)	172
9. Trattamenti retributivi e salario di produttività.....	173
9.1. <i>Accordo Lombardini</i> (17 gennaio 2020)	174
9.2. <i>Accordo Illiria</i> (24 gennaio 2020).....	175
9.3. <i>Accordo Hera</i> (5 giugno 2020)	175
9.4. <i>Accordo Intesa Sanpaolo</i> (29 settembre 2020).....	177
9.5. <i>Accordo Liquigas</i> (3 novembre 2020).....	178
9.6. <i>Accordo Wind</i> (24 giugno 2020)	178
9.7. <i>Accordo AARTEE</i> (1° luglio 2020)	179
9.8. <i>Accordo ASA</i> (12 luglio 2020)	180
9.9. <i>Accordo Ceme</i> (5 giugno 2020)	181
9.10. <i>Accordo Verallia Italia</i> (11 dicembre 2020)	181
9.11. <i>Accordo SDA DDS</i> (24 gennaio 2020)	182

9.12. <i>Accordo RWE</i> (3 dicembre 2020).....	183
---	-----

Capitolo II.

I patti per il lavoro: il caso della Regione Emilia-Romagna

1. Un patto per il lavoro	185
2. Contenuti e firmatari del patto emiliano-romagnolo	186
3. Un esempio di moderne relazioni industriali	188
4. Criticità e questioni aperte.....	191

Parte III.

APPROFONDIMENTI TEMATICI

SEZIONE I.

LA GESTIONE DELLA EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA

Capitolo I.

Gli accordi e i protocolli anti-contagio

(A) LE AZIONI DI CONTRASTO E CONTENIMENTO DELLA PAN- DEMIA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.....	195
1. I protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contra-sto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro	195
2. Le fonti documentali della ricerca.....	196
3. Principali risultanze	211
(B) ANALISI E FOCUS TEMATICI	212

4.	Oggetto della ricerca	212
5.	Il ruolo dei comitati di garanzia.....	213
6.	La problematica dell'aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi.....	215
7.	I test sierologici.....	223
8.	La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente..	230

Capitolo II.

Il ruolo della contrattazione per l'accesso agli ammortizzatori sociali nella crisi pandemica

A)	GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER L'EMERGENZA COVID-19 NELLA CONTRATTAZIONE EMERGENZIALE	235
1.	Quadro legislativo e rinvio alla contrattazione.....	235
2.	Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti collettivi analizzati.....	238
3.	Principali risultanze della ricerca	254
(B)	ANALISI E FOCUS DI SETTORE.....	257
4.	Oggetto della ricerca	257
5.	Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di sostegno al reddito dei Fondi di solidarietà bilaterali	258
5.1.	Il Fondo di solidarietà per il settore del credito.....	258
5.2.	Il Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo	260
5.3.	Il Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni ...	262

5.4. Il Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane.....	264
5.5. Il Fondo bilaterale di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.....	266
5.6. Il Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo Solimare	268
5.7. Il Fondo bilaterale per la somministrazione.....	269
5.8. Il Fondo bilaterale dell'artigianato	273
5.9. Altri Fondi di solidarietà bilaterali	274
6. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di Cassa Integrazione Guadagni in deroga.....	275
6.1. Gli accordi regionali.....	276
6.2. I beneficiari definiti dagli accordi regionali	281
6.3. La contrattazione aziendale per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.....	285

Capitolo III.

Il welfare aziendale

(A) IL WELFARE AZIENDALE NELLA CONTRATTAZIONE EMERGENZIALE	287
1. Emergenza sanitaria e soluzioni contrattuali.....	287
2. Le fonti documentali della ricerca.....	287
3. Principali risultanze della ricerca	294
(B) ANALISI E FOCUS TEMATICI	296
4. Oggetto della ricerca	296

5. Assistenza sanitaria: prestazioni integrative nei piani sanitari.....	296
6. <i>Segue</i> : assistenza sanitaria: polizze di tutela dal rischio di contagio da Covid-19	299
7. Il ruolo dei <i>flexible benefits</i>	301
8. Altre misure di welfare: pasti e trasporto collettivo	302
9. Le soluzioni organizzative di welfare aziendale: banca delle ore e istituti solidaristici.....	305
10. Il ruolo della formazione.....	310
11. Premio di risultato e welfarizzazione alla luce dell'emergenza Covid-19	312

SEZIONE II.

OLTRE IL MERCATO DEL TEMPO DI LAVORO?

Capitolo I.

Dieci anni di lavoro agile

(A) IL LAVORO AGILE NELLA CONTRATTAZIONE.....	315
1. Dalle prime esperienze aziendali alla legge 22 maggio 2017, n. 81	315
2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti contenuti nell'Osservatorio ADAPT sullo smart working	317
3. Principali risultanze della ricerca	336
(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE.....	340
4. Oggetto della ricerca	340
5. Settori credito e assicurazioni	340

6. Settore metalmeccanico	350
7. Settore terziario, distribuzione e servizi	360
8. Settori poste e telecomunicazioni	369
9. Settori elettrico, chimico-farmaceutico, energia e petrolio, gas e acqua.....	379
10. Altri settori (alimentari, trasporti)	389

Capitolo II.

L'impatto del Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva

(A) UNA INEDITA POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	397
1. La novità del Fondo nuove competenze	397
2. Lo spazio per la contrattazione collettiva e le relazioni sin- dicali.....	398
3. Un primo bilancio	399
(B) LA PRASSI APPLICATIVA	401
4. Rassegna degli accordi aziendali.....	401
5. Rassegna degli accordi territoriali.....	408

Capitolo III.

I casi che fanno discutere: il CCNL Assodelivery e Ugl sul lavoro dei rider

1. Un contratto controverso	413
2. I contenuti del CCNL rider	415
3. Il nodo della determinazione del compenso	417

4. Le ragioni della contesa politico-sindacale e le distinte problematiche giuridiche	420
<i>Indice analitico</i>	423

Executive summary

Oggetto della ricerca

Il presente rapporto ha per oggetto (1) la totalità dei rinnovi dei CCNL di categoria sottoscritti nel corso del 2020 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil (pari a 22 testi contrattuali) e (2) l'analisi della contrattazione decentrata con particolare riferimento ai contenuti di 418 contratti territoriali e soprattutto aziendali di cui oltre la metà (pari a 236 testi contrattuali) relativi (3) alle misure di contrasto e contenimento della pandemia nei luoghi di lavoro (protocolli e accordi anti-contagio) e dei suoi effetti occupazionali che, inevitabilmente, sono stati oggetto di un apposito approfondimento tematico.

Tenuto conto della circostanza che ADAPT ha avviato i primi studi sistematici sulla contrattazione collettiva in Italia già nel corso del 2011, il rapporto coglie anche l'occasione per (4) delineare alcune tendenze dei sistemi di contrattazione collettiva nel corso dell'ultimo decennio mettendo a confronto le indicazioni contenute nei protocolli sugli assetti contrattuali (in particolare nel «patto della fabbrica») con il reale andamento della contrattazione collettiva a livello aziendale attingendo alla banca dati «Fare Contrattazione» della Scuola di alta formazione di ADAPT che oggi contiene oltre 4.000 contratti collettivi. In questa prospettiva una attenzione particolare è poi stata rivolta (5) alla contrattazione collettiva degli ultimi dieci anni sullo smart working o lavoro agile che, accanto a quello del lavoro su piattaforma dei rider e a quello del fondo nuove competenze, è certamente uno dei temi emergenti anche nella direzione di un progressivo superamento del mercato del tempo di lavoro.

Organizzazione della ricerca

Rispetto ai rapporti degli anni passati, e grazie al lavoro compiuto dal 2012 a oggi in termini letteralmente pionieristici, da quest'anno sono stati adottati alcuni **nuovi criteri ordinatori del materiale raccolto tenendo come parametro di riferimento, utile a fini illustrativi e di analisi, la classificazione dei settori economici contenuta nei codici Ateco** e, in particolare, i macro-settori definiti dagli stessi. Nello specifico si tratta di una classificazione in linea con quanto realizzato dal Cnel per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro e che è stata recentemente utilizzata dalla legislazione emergenziale ai fini della determinazione dei servizi e dei lavori essenziali nella fase del lockdown. **Non che i codici Ateco siano espressione di una moderna geografia del lavoro, che in affetti mette radicalmente in crisi la classificazione verticale delle attività produttive rispetto alle nuove interdipendenze e alla trasversalità tra settori merceologici**, e tuttavia si è rivelata utile nella redazione del rapporto per **meglio saldare, in attesa di nuove ipotesi interpretative, la razionalità giuridica espressa dal fenomeno contrattazione collettiva con la sua più ampia funzione economica e sociale.**

A livello di impianto il rapporto è organizzato in tre parti. La prima parte è dedicata (1) alla **analisi della contrattazione nazionale**. Un primo capitolo ha per oggetto le tendenze della contrattazione collettiva nell'ultimo decennio e si occupa di analizzare la **centralità o meno del livello nazionale** nella regolazione dei rapporti individuali di lavoro rispetto alle spinte verso un maggiore decentramento contrattuale. Un secondo capitolo ha invece ad oggetto l'**analisi dei rinnovi dei CCNL avvenuti nel corso del 2020** con particolare attenzione ai trattamenti retributivi e al rispetto dei criteri contenuti nel «patto della fabbrica» del 2018.

La seconda parte ha per oggetto (2) la **contrattazione decentrata** che, nel 2020, è stata largamente (ma non completamente) assorbita dalla gestione della emergenza. Un capitolo è dedicato al **Patto per il lavoro della Regione Emilia-Romagna**, indicativo di un rilancio della contrattazione di territorio rispetto alla crescente importanza degli ecosistemi socio-

economici territoriali e del lavoro. Un secondo capitolo si occupa invece in modo dettagliato delle **tendenze della contrattazione di livello aziendale non emergenziale** segnalando alcune buone pratiche con riferimento ai temi della organizzazione del lavoro, delle tipologie contrattuali, delle politiche attive e delle misure di formazione, delle misure di welfare aziendale e di conciliazione, dei trattamenti retributivi, del salario di produttività e delle relazioni industriali in azienda.

La terza parte è infine dedicata ad alcuni (3) focus tematici. Il primo è dedicato **alla gestione e al contrasto della pandemia** e dei suoi effetti occupazionali con riferimento, in particolare, ai protocolli anti-contagio siglati dalle parti sociali nei primi mesi della pandemia, alla contrattazione per l'accesso agli **ammortizzatori sociali** e al ruolo del **welfare aziendale** nella contrattazione emergenziale. Il secondo focus tematico è dedicato ai tentativi della contrattazione collettiva di organizzare i **nuovi mercati del lavoro** non più incentrati sul paradigma della ora-lavoro: il **lavoro agile** in primis, ma anche il tema emergente del **lavoro su piattaforma** e dei relativi criteri di fissazione del compenso dei lavoratori. Il terzo focus tematico si fa carico di un primo bilancio della contrattazione che ruota attorno allo strumento del **Fondo nuove competenze**.

Principali risultanze della ricerca

Il monitoraggio sistematico di dieci anni di contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai contenuti della contrattazione decentrata, consente di delineare con un sufficiente grado di approssimazione alcune tendenze della contrattazione collettiva italiana dell'ultimo decennio. A partire innanzitutto da una certa **scarsità di contratti collettivi aziendali che sfruttino puntualmente le deleghe concesse dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali in termini di integrazione ed effettivo coordinamento tra i due livelli**. Anche perché **la contrattazione nazionale lascia al livello aziendale perlopiù interventi di semplice modulazione di quanto già da definito dal primo livello** (per esempio in materia limiti quantitativi alla possibilità di richiedere il lavoro in giornate festive, di orari flessibili e della banca delle ore).

*D'altro canto, in materie come la **partecipazione**, lo **smart-working**, la **formazione**, la **produttività**, i **flexible benefits**, la **contrattazione di secondo livello** mostra la **tendenza a trovare autonomamente delle soluzioni negoziali**, prima ancora che la **contrattazione collettiva predisponga delle deleghe o rinvii**.*

*Alla luce di queste osservazioni è possibile **mettere quantomeno in dubbio sia la compiutezza di un sistema c.d. articolato su due livelli** (nazionale e aziendale), come definito dagli accordi interconfederali in vigore nei vari sistemi di relazioni industriali in Italia, sia **l'esistenza di un effettivo fenomeno di decentramento contrattuale**. Anzi, le esperienze sviluppate nel terziario descrivono piuttosto una **tendenza alla aziendalizzazione dei CCNL**. Una **terza via tra l'accentramento e il decentramento contrattuale** attraverso la quale i contratti collettivi rappresentativi crescono insieme al numero delle filiere e degli specifici ambiti merceologici rappresentati.*

***Gli stessi rinnovi contrattuali dell'ultimo decennio hanno recepito raramente le deleghe contenute nelle leggi o, quantomeno, non hanno inteso toccare equilibri consolidati e messi in discussione dalle più recenti riforme del mercato del lavoro** (per esempio in materia di licenziamenti, sanzioni disciplinari, controlli a distanza, mansioni, apprendistato). Si riscontra invece una discreta presenza di **accordi c.d. di prossimità** – per esempio per mantenere le tutele dell'articolo 18 ovvero per evitare gli effetti della legge (c.d. decreto dignità) sui limiti al lavoro temporaneo e in somministrazione – con ciò **dimostrando spazi di agilità dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011 non solo e non tanto in chiave di deroga in pejus quanto di adattamento del quadro legale alle esigenze aziendali di lavoratori e imprese**.*

*Nell'ultimo decennio la **questione salariale italiana** assume le vesti di un nuovo dualismo tra professionalità qualificate, per le quali si osserva l'emergere di una nuova rappresentanza del lavoro professionale, e le fasce più basse. Vista in questa prospettiva la regolazione dei minimi retributivi prevista dalla contrattazione collettiva fatica a produrre effetti reali sui salari, per entrambe le categorie. L'analisi della contrattazione collettiva conferma*

*che i minimi contrattuali da un lato interessano raramente le professionalità elevate, dall'altro lato hanno attraversato una stagione di stallo in alcuni settori a forte rischio di produrre e diffondere **forme di c.d. «lavoro povero».***

*Parte del problema retributivo riguarda anche **la tendenza, rilevata anche a livello aziendale, a regolare i premi di risultato con standard collettivi.** Gli indicatori e i parametri che misurano cioè la performance di aziende, unità produttive, reparti o gruppi di lavoratori sono la regola generale. Con l'effetto che **il premio di risultato risulta svolgere le funzioni di uno strumento di redistribuzione del valore creato dall'azienda, ma non di incentivo alla responsabilizzazione e alla produttività.***

*Una delle novità più facili da distinguere nell'ultimo decennio, interpretata anche proprio come chiave di incentivo alla produttività, è quella del **welfare aziendale e contrattuale.** Si tratta di un insieme variegato di misure che vanno dalle forme di assistenza sanitaria e previdenza integrativa ai modelli di flessibilità organizzativa, alle misure di conciliazione vita-lavoro e ai percorsi di formazione ed della persona. Una **tendenza che sembra essere destinata a durare,** soprattutto visto il ruolo giocato dal welfare tra le soluzioni elaborate dalle parti sociali per rispondere alle problematiche acuite dalla pandemia.*

*Tra le risposte elaborate in questo senso, la contrattazione collettiva è stata contrassegnata in particolare dalla regolazione della **banca delle ore,** della **flessibilità oraria,** e soprattutto dello **smart working.** Con l'emergenza sanitaria, l'Osservatorio ADAPT sullo smart working, che oggi conta 193 contratti collettivi di lavoro agile per il periodo 2012-2020, ha infatti registrato un **significativo incremento di accordi e intese collettive sul lavoro agile** che pure non sono previste a livello legislativo per l'agilità di un istituto contrattuale che si regge sull'accordo individuale. In molti casi non solo in ottica emergenziale, ma anche in funzione di una **modificazione strutturale della organizzazione del lavoro.***

*D'altro canto, anche guardando all'intero decennio, si osserva come **la contrattazione collettiva tenda a regolare il lavoro agile secondo***

gli schemi del lavoro subordinato, incentrato quindi sul controllo del lavoratore e su precisi vincoli di orario. Spesso gli accordi e le intese fanno riferimento all'obiettivo della diffusione di una cultura aziendale basata sull'autonomia e sulla responsabilità individuale, **senza** però sviluppare poi **criteri di misurazione e valutazione dei risultati nella logica del lavoro per obiettivi**. Spesso gli accordi e le intese non specificano nemmeno come intendano misurare la maggiore efficienza o la migliore conciliazione vita-lavoro.

Sempre guardando al decennio **la maggioranza degli accordi collettivi aziendali riconosce il diritto alla disconnessione solo formalmente**. Infine, pochi restano i contratti riconoscono tra degli oneri e delle responsabilità in capo al datore di lavoro in materia di salute e sicurezza quelli disposti dal c.d. Testo Unico di salute e sicurezza.

Continuando l'exkursus sulle misure di welfare contrattate in ottica emergenziale, troviamo anche quelle connesse alla **formazione** (introduzione della figura del delegato alla formazione, impegno a garantire la partecipazione a corsi, fondi per l'aggiornamento e la riqualificazione, permessi retribuiti per la formazione) che risultano però essere **le meno presenti ed incisive**, sia guardando ai rinnovi dei CCNL sia guardando alla contrattazione aziendale.

In materia di formazione un discorso a parte riguarda una delle novità più recenti che hanno interessato la contrattazione collettiva, ossia l'istituzione da parte del c.d. decreto rilancio del **fondo nuove competenze**. Il fondo rimborsa i costi sostenuti dai datori di lavoro per le ore di formazione frequentate da lavoratori inseriti in panni di rimodulazione dell'orario di lavoro patuiti in contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale a seguito di cambiamenti delle esigenze organizzative. Le parti devono definire in maniera condivisa anche il progetto formativo in tutti i suoi dettagli. **Al termine del 2020 si contavano centinaia di accordi collettivi depositati** e al 15 gennaio 2021, data dell'ultimo comunicato ufficiale da parte di Anpal e Inps, il numero di istanze approvate era di 125 aziende, per un totale di 53 mila lavoratori coinvolti. Considerati gli stretti limiti temporali per la sottoscrizione delle intese, si osserva la **reattività e l'interesse dalle parti sociali e dalle aziende nel cogliere questa**

opportunità. Una criticità riguarda il fatto che negli accordi i sistemi di monitoraggio prevedano solo raramente la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nelle cabine di pilotaggio, monitoraggio e attestazione degli apprendimenti. Ciò lascia intuire come, forse sempre a causa del poco tempo a disposizione, i **piani formativi non siano stati costruiti in maniera condivisa**, ma siano piuttosto stati predisposti dalle aziende e sottoposti poi alle rappresentanze dei lavoratori.

Da questa analisi delle misure di welfare aziendale, latamente intese, appare chiaro come **le aziende che già avevano sperimentato misure e soluzioni di questo tipo siano risultate avvantaggiate nel momento in cui si è palesata la necessità di adottare soluzioni per la fase emergenziale.** Ciò è evidente in particolare con riferimento allo strumento del lavoro agile a sostegno dei lavoratori fragili o con esigenze di cura familiare.

Una ulteriore tendenza che interessa le misure di welfare è quella al **rafforzamento della contrattazione di territorio**, spesso realizzata attraverso dei “patti” che coinvolgono una larga platea di attori locali (scuola e università, ricerca, innovazione, attori del mercato del lavoro) con l’obiettivo di rilanciare il mercato del lavoro e contribuire così a garantire la coesione sociale. Emblematico in questo senso è il **Patto per il lavoro della Regione Emilia-Romagna** (chiamato ora Patto per il lavoro e il clima) sottoscritto per la prima volta nel luglio del 2015 e rinnovato a dicembre 2020.

La più evidente peculiarità del 2020 è rappresentata dai **protocolli anti-contagio** siglati dalle parti sociali per i vari settori produttivi a seguire il primo protocollo condiviso con il Governo, firmato nel marzo 2020. Il Rapporto ha analizzato un campione di oltre 200 tra protocolli condivisi (inter-settoriali, settoriali, territoriali) e soprattutto accordi aziendali. Da questi documenti **emerge complessivamente la capacità delle relazioni industriali di gestire efficacemente problematiche complesse attraverso l’adozione di misure condivise e realmente applicabili** negli specifici contesti, come il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nei comitati di garanzia, l’aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi (DVR) e la somministrazione dei test sierologici rapidi,

l'assegnazione al medico competente di valutazioni in merito alla possibilità di differire le visite periodiche, programmare i rientri al lavoro, fino alla consulenza al datore di lavoro circa misure di sicurezza.

*L'altro grande capitolo che contraddistingue la contrattazione collettiva del 2020 è quello degli **accordi per l'accesso agli ammortizzatori sociali nella crisi pandemica**, non obbligatori per tutte le tipologie di sostegno al reddito, ma comunque conclusi nella stragrande maggioranza dei casi. Anche in questa materia hanno agito **due livelli di contrattazione**, con l'accordo nazionale o regionale a svolgere la funzione di "normativa-quadro" per la contrattazione aziendale.*

*Dall'analisi delle buone pratiche contenute nei 182 contratti collettivi aziendali sottoscritti nel 2020 che non hanno per oggetto diretto il contrasto della pandemia emerge come **molte tendenze già segnalate nei precedenti rapporti siano state ampiamente accelerate dal bisogno di rispondere alla crisi sanitaria**. In alcuni casi si registra per esempio una aumentata **enfasi sulle relazioni industriali per la collaborazione costruttiva** nella gestione dell'epidemia. In altri casi si registra uno spostamento verso una **organizzazione aziendale più flessibile**, con la definizione di sistemi di orario "aperto". In materia di premi di risultato, numerosi accordi-ponte istituiscono infine specifiche **indennità ad hoc per premiare l'impegno dei lavoratori** nelle fasi più delicate dell'andamento pandemico.*

*Detto di tutti questi aspetti peculiari della contrattazione collettiva italiana nello scorso anno, **sul piano delle materie meno direttamente sollecitate dalla pandemia il 2020 non mostra particolari segnali in controtendenza rispetto a quanto osservato nella contrattazione del decennio trascorso**. In materia di politiche salariali, per esempio, **il c.d. «patto della fabbrica» pare avere al più fatto da mero punto di riferimento per la contrattazione collettiva nazionale di categoria**. In tutti i 9 CCNL del sistema confindustriale infatti, **l'aumento delle retribuzioni concordato è stato sempre superiore, e nemmeno proporzionale, all'andamento dell'inflazione programmata (IPCA)**. Parametro assunto dunque come un punto di partenza per la negoziazione di minimi adeguati*

alle dinamiche economiche del settore, funzionale a non trainare verso il basso i rinnovi successivi in altri settori.

*Anche nei rinnovi siglati nel 2020 gli spazi della contrattazione nazionale effettivamente riservati al livello aziendale si sono limitati a semplici specificazioni di quanto definito a livello nazionale in varie materie. Mentre sul piano del raccordo con la legge si conferma la strategia della **estensione del concetto di «stagionalità»** per evitare gli effetti del c.d. decreto dignità in lavoro a termine e in somministrazione.*

*Per il resto, si osserva il **persistente ritardo della contrattazione collettiva nazionale di categoria nel regolare l'apprendistato c.d. duale** e, più in generale, la tornata dei rinnovi del 2020 conferma **la rarità dei contratti che agganciano i percorsi formativi al sistema di classificazione e in-quadramento del personale.***

*Dal quadro così delineato, nel Rapporto emergono le **difficoltà complessive della contrattazione collettiva ad occuparsi delle tematiche emergenti prodotte dalle trasformazioni del lavoro**: l'innovazione e ricerca privata nei settori di applicazione dei CCNL, la formazione, la valorizzazione delle competenze e delle professionalità, lo sviluppo a livello di sistema dell'apprendistato e dell'alternanza formativa, nonché la globalizzazione delle catene del valore, le nuove tecnologie, i cambiamenti demografici, la tutela della salute e sicurezza dai rischi da ignoto tecnologico.*

Nota metodologica

Come avvertito anche nelle note metodologiche di analoghe iniziative di studio della contrattazione collettiva (rapporto OCSEL-Cisl e rapporto Cgil-Fondazione Di Vittorio), la presente indagine è condotta utilizzando la banca dati «Fare Contrattazione» della Scuola di alta formazione di ADAPT avviata nel 2012 e che contiene oggi oltre 4.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale. Non si tratta ovviamente, almeno per quanto riguarda gli accordi territoriali e i contratti aziendali, di un campione rappresentativo (a livello statistico) degli accordi sottoscritti nel periodo indicato considerata anche l'impossibilità, in Italia, di conoscere il numero esatto di contratti collettivi in assenza di un preciso obbligo di legge di deposito e pubblicazione del contratto collettivo ai fini della sua validità giuridica come era previsto dall'articolo 2072 del codice civile del 1942.

Le metodologie di analisi dei testi raccolti si pongono dunque a medio raggio tra le metodologie della content analysis e quelle del text mining su un campione comunque considerevole di testi contrattuali. Quest'anno il Rapporto contiene anche una analisi che copre dieci anni di contrattazione collettiva svolta con specifico riferimento alla implementazione a livello nazionale e aziendale di quanto definito nelle intese interconfederali sugli assetti contrattuali a partire da quella del 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil. Un focus tematico di analogo ampiezza temporale (dieci anni) è poi stato dedicato alla contrattazione collettiva in materia di lavoro agile/ smart working a partire dall'accordo Nestlé Italia del 2012.

La raccolta dei testi contrattuali sottoscritti nel corso del 2020, oggetto centrale del presente Rapporto, si è conclusa nei primi giorni di febbraio 2021 ed è avvenuta nelle seguenti modalità: contatti personali, analisi di siti sindacali, ricerca sui social network, monitoraggio della rassegna stampa locale al fine di identificare i nomi delle aziende firmatarie dei contratti, segnalazioni da parte dei lettori del Bollettino ADAPT, ecc. Per i contratti collettivi di categoria è stata raccolta la totalità dei rinnovi sottoscritti nell'anno 2020 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil pari a 22 testi contrattuali. Fuoriescono dalla portata della nostra analisi i CCNL sottoscritti solo da altre organizzazioni sindacali rispetto alle federazioni aderenti ai tre principali sindacati confederali. Una eccezione è stata però fatta per

il contratto collettivo dei rider, sottoscritto da Ugl-Rider che, allo stato, risulta essere l'unico contratto collettivo di categoria espressamente ritagliato sulle aziende del settore.

Fatta eccezione per gli approfondimenti tematici, la selezione dei contratti aziendali è avvenuta sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2020) e avendo riguardo al loro oggetto. L'ambito settoriale e territoriale dell'insieme di contratti è del tutto irrilevante ai fini della selezione, se non in termini escludenti rispetto alla contrattazione integrativa del pubblico impiego. Per il 2020 sono così stati raccolti, alla data di consegna della ricerca in tipografia (28 febbraio 2021), 418 contratti collettivi aziendali. Tra questi ben 236 hanno ad oggetto la gestione degli effetti della pandemia da Covid-19 e sono stati analizzati con specifico riferimento a tre tematiche: misure di contrasto e contenimento della pandemia nei luoghi di lavoro, misure di sostegno al reddito, misure di welfare aziendale e applicazione del lavoro agile. Gli ulteriori 182 contratti aziendali raccolti hanno invece ad oggetto la definizione di una disciplina collettiva dei rapporti di lavoro non funzionale alla gestione della pandemia.

Rispetto ai rapporti degli anni passati, e grazie al lavoro compiuto dal 2012 a oggi in termini letteralmente pionieristici, da quest'anno sono stati adottati alcuni nuovi criteri ordinatori del materiale raccolto tenendo come parametro di riferimento, utile a fini illustrativi e di analisi, la classificazione dei settori economici contenuta nei codici Ateco e, in particolare, i macro-settori definiti dagli stessi. Nello specifico si tratta di una classificazione in linea con quanto realizzato per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Cnel. Al fine di una chiara definizione dei criteri classificatori, i macro-settori definiti in base alla classificazione Ateco sono:

- Settore A: agricoltura, silvicoltura e pesca*
- Settore B: estrazioni di minerali da cave e miniere*
- Settore C: attività manifatturiere*
- Settore D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata*
- Settore E: fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento*
- Settore F: costruzioni*

- *Settore G: commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli*
- *Settore H: trasporto e magazzinaggio*
- *Settore I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione*
- *Settore J: servizi di informazione e comunicazione*
- *Settore K: attività finanziarie e assicurative*
- *Settore L: attività immobiliari*
- *Settore M: attività professionali, scientifiche e tecniche*
- *Settore N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese*
- *Settore O: amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria*
- *Settore P: istruzione*
- *Settore Q: sanità e assistenza sociale*
- *Settore R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento*
- *Settore S: altre attività di servizi*
- *Settore T: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze*
- *Settore U: organizzazioni ed organismi extraterritoriali*

All'interno del Rapporto, l'analisi condotta si è sviluppata prendendo a riferimento questa classificazione, ad eccezione dei casi nei quali questa non potesse essere utilizzata in maniera efficace (per esempio intese non connesse ad uno specifico settore) oppure si ponesse in contrasto con delle forma di classificazioni alternative e necessarie nel contesto specifico (per esempio analisi condotte su un periodo pluriennale che obbligano il commentatore ad utilizzare un criterio cronologico). La suddivisione dei contratti collettivi analizzati tra i macro-settori definiti in base alla classificazione Ateco è avvenuta sulla base delle indicazioni contenute nel documento redatto dal Cnel attraverso il quale lo stesso compie un abbinamento tra CCNL depositati presso lo stesso e la suddetta classificazione.

Altra novità del Rapporto per il 2020 è l'introduzione di un articolato indice analitico che facilita non poco il lettore nel reperimenti dei singoli testi contrattati utilizzati in sé e con riferimento a specifiche tematiche o istituti oggetto della ricerca.

Parte I

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Capitolo I

TRA DUE CRISI: TENDENZE DI UN DECENNIO

Sommario: 1. Dalla crisi del debito sovrano alla pandemia: le (buone) ragioni di un Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia. – 2. Dall'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 giugno 2011 al c.d. "Patto della fabbrica": verso un reale decentramento del sistema contrattuale? – 3. La questione salariale e il nodo della produttività: irrilevanza della contrattazione collettiva nazionale di categoria? – 4. I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: fine del modello articolato? – 5. I rapporti tra legge e contratto collettivo: un coordinamento impossibile? – 6. Parte obbligatoria e sistemi di relazioni industriali: fine della spinta propulsiva della bilateralità? – 7. Le tematiche emergenti: verso un superamento del mercato del tempo di lavoro? – 8. I persistenti ritardi e le occasioni mancate: apprendistato e fondi interprofessionali per la formazione continua senza i necessari raccordi di sistema? – 9. Il welfare aziendale e contrattuale tra trasformazioni del lavoro ed emersione di una nuova "questione sociale": una strada praticabile?

1. Dalla crisi del debito sovrano alla pandemia: le (buone) ragioni di un Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia. L'idea di un Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia nasce, dentro il gruppo di ricerca di ADAPT, esattamente dieci anni fa a margine della crisi del debito sovrano nei Paesi dell'area euro. Una crisi che prende corpo, come noto, nel corso del 2010 e che poi si manifesta, in tutta la sua gravità, tra giugno e agosto 2011, quando investe pienamente anche l'Italia e cioè la terza economia della Unione monetaria. È del 5 agosto 2011 la lettera del Consiglio direttivo della Banca centrale europea – a firma di Mario Draghi e Jean-Claude Trichet e indirizzata a Silvio Berlusconi – con cui si chiedono al Presidente del Consiglio *pro tempore* del nostro Paese incisive riforme volte a «sostenere la competitività delle imprese e l'efficienza del mercato del lavoro».

In quella lettera l'attenzione della Banca centrale europea si indirizzava – come noto e come in seguito almeno parzialmente realizzato attraverso la legge n. 92 del 2012 contenente *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* – non solo verso la richiesta di «una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi». Di non minore importanza era infatti anche la richiesta di una robusta revisione del «sistema di contrattazione salariale collettiva». Obiettivo della Banca centrale europea era, in particolare, anche quello di *permettere* – come precisato nella lettera (con l'utilizzo della parola “permettendo”) e come poi disposto *ex lege* attraverso l'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011 finalizzato al «sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità» – la stipulazione di «accordi al livello d'impresa in modo da ritagliare i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende» rendendo soprattutto questi accordi «più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione».

L'idea di un Rapporto annuale sulla contrattazione collettiva in Italia nasceva dunque in funzione della crescente importanza, se non anche della necessità, di monitorare empiricamente, a partire dalla tornata dei rinnovi contrattuali nazionali di categoria del 2012, le spinte verso il decentramento contrattuale sostenute anche sul piano normativo, in particolare con l'articolo 53 del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010, rubricato *Contratto di produttività* e relativo alla c.d. detassazione del salario legato alla produttività del lavoro.

Due erano le linee direttrici di analisi che ci eravamo riproposti dieci anni fa. Si trattava, per un verso, di seguire e tracciare nei rinnovi contrattuali i rinvii alla contrattazione aziendale ovvero territoriale e le eventuali clausole di c.d. “sganciamento dal sistema contrattuale”. Operazione questa in sé relativamente facile,

grazie all'archivio del Cnel, ma invero poco o per nulla rilevante senza una parallela verifica sui contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello e, segnatamente, della contrattazione aziendale. Si trattava allora, per l'altro verso, di procedere anche in una direzione opposta alla precedente: partire cioè dalla prossimità per poi tornare verso il centro del sistema contrattuale recuperando così una massa critica sufficiente di contratti di secondo livello, prevalentemente aziendali, per cogliere le reali tendenze della contrattazione collettiva e, con esse, verificare lo spostamento o meno del baricentro contrattuale al livello inferiore. Operazione quest'ultima di particolare complessità nel nostro Paese in ragione della assenza, una volta caduto il sistema corporativo, di un obbligo legale, analogo a quello di cui all'articolo 2072 c.c. ⁽¹⁾, di depositare o comunque rendere pubblici i contratti decentrati come avviene, per esempio, nella esperienza francese ⁽²⁾ che conduce poi alla pubblicazione di un prezioso e corposo Rapporto sulla contrattazione collettiva a cura della Direction générale du travail del Ministero del lavoro francese ⁽³⁾.

Da qui l'idea di costruire – grazie ai generosi sforzi dei dottorandi e ricercatori della Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di ADAPT e al sostegno dei soci della stessa ADAPT – una vera e propria banca dati che, a dicembre 2014, già conteneva più di 600 contratti aziendali di tipo non gestionale (come

⁽¹⁾ Si veda comunque l'art. 14 del d.lgs. n. 151/2015 che dispone l'onere del deposito (presso la Direzione territoriale del lavoro competente) dei contratti collettivi aziendali e territoriali con esclusivo riferimento all'accesso a benefici contributivi o fiscali o altre agevolazioni connessi con la stipula dei predetti contratti.

⁽²⁾ Cfr. l'articolo L2231-5-1 del *Code du Travail*, come modificato con ordinanza n. 2019-766 del 24 luglio 2019, secondo cui «i contratti e gli accordi di settore, gruppo, interaziendali, azienda e stabilimento sono resi pubblici e inseriti in una banca dati nazionale, il cui contenuto è pubblicato online in uno standard aperto e facilmente riutilizzabile. Essi sono pubblicati in una versione che non include il nome e il cognome dei negoziatori e dei firmatari».

⁽³⁾ Si veda, da ultimo, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *La négociation collective en 2019, 2020*.

quelli di mera attivazione della cassa integrazione o di solidarietà, per intenderci) sottoscritti a livello di gruppo, azienda, stabilimento o reparto nel periodo 2012-2014. Numero questo ritenuto adeguato, per quanto non rappresentativo a livello statistico, per avviare il primo Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia poi pubblicato e illustrato a marzo 2015 in occasione del convegno annuale in ricordo del professor Marco Biagi.

Obiettivo del Rapporto non era, in ogni caso, unicamente quello di monitorare empiricamente la contrattazione collettiva in Italia. Grazie al progressivo affinamento dei criteri ordinatori e di classificazione dell'imponente materiale raccolto, ci si proponeva anche di contribuire a verificare la possibilità di ricostruire il sistema della contrattazione collettiva nei termini, suggeriti dalla riflessione scientifica degli anni passati, di un vero e proprio ordinamento giuridico intersindacale.

Dieci anni di analisi e di tentativi di inquadrare un fenomeno sfuggente, anche perché privo di adeguata trasparenza e pubblicità ⁽⁴⁾, ci consentono ora di delineare alcune tendenze generali e di sistema. Ciò in coerenza con una chiave teorico-ricostruttiva – quella propria del “diritto delle relazioni industriali”, cioè il diritto che nasce dai sistemi di contrattazione collettiva – che ci pare utile, se non ancora a pervenire a vere e proprie conclusioni scientifiche, quantomeno a preparare nei termini più corretti ed efficaci possibili, anche in vista della elaborazione dei prossimi Rapporti, l'analisi della relazione tra la contrattazione collettiva intesa come fenomeno economico e la contrattazione collettiva come fenomeno giuridico-istituzionale. Questo a maggior ragione stante

⁽⁴⁾ Poco o per nulla indicativi sono, al riguardo, i periodici Rapporti del Ministero del lavoro sulla detassazione dei premi di produttività per quanto segnalino, alla data del 14 gennaio 2021, ben 60.082 dichiarazioni di conformità (moduli), redatte secondo l'art. 5 del d.m. 25 marzo 2016 da cui è possibile estrapolare un solo dato indicativo e cioè la presenza in Italia (ai fini della misura in questione) di 7.840 contratti collettivi decentrati vigenti di cui 5.787 aziendali e ben 2.053 territoriali.

l'impossibilità (come indicato *supra*, nella *Nota metodologica*) di disporre di un vero e proprio campione scientifico per l'analisi della contrattazione decentrata e con essa l'analisi del supposto raccordo o articolazione tra i vari livelli di negoziazione.

Vero anche che questo esercizio è stato sviluppato nel pieno di una seconda crisi economica e occupazionale, questa volta indotta dalla emergenza sanitaria da Covid-19, che ha profondamente messo in discussione gli equilibri tra Stato e mercato e con essi compiti e ruoli assegnati rispettivamente alle istituzioni pubbliche e ai corpi intermedi. Circostanza questa che impone ora al nostro lavoro di collocarsi esattamente dentro lo spazio e il tempo di due gravi crisi globali suggerendoci di ricercare in particolare, rispetto alle tendenze registrate nella evoluzione delle dinamiche contrattuali lungo il decennio, quello che c'era prima e quello che presumibilmente verrà dopo la nuova emergenza.

2. Dall'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 giugno 2011 al c.d. "Patto della fabbrica": verso un reale decentramento del sistema contrattuale? È la stessa lettera del Consiglio direttivo della Banca centrale europea del 5 agosto 2011 a indicare come l'accordo del 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil potesse essere considerato un buon punto di partenza per la riforma del «sistema di contrattazione salariale collettiva» nella auspicata direzione di «permette[re] accordi al livello d'impresa in modo da ritagliare i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione». È su questo accordo che verificheremo, di conseguenza, i movimenti reali del sistema di relazioni industriali italiano nel corso dell'ultimo decennio verso l'obiettivo – invero non da tutti condiviso, a partire da una parte consistente del movimento sindacale italiano – di un più spinto decentramento contrattuale.

Di particolare importanza, in questa prospettiva, è anche quanto convenuto da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil nel c.d. “Patto della fabbrica” (accordo interconfederale del 9 marzo 2018) in termini di “linee di indirizzo generali” per lo sviluppo della contrattazione collettiva. Questo soprattutto là dove, nel confermare la logica della articolazione e la specializzazione/non sovrapposizione dei due livelli, si ribadisce, in linea con l’accordo interconfederale del 2011, che «il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso – quantitativo e qualitativo – della contrattazione di secondo livello», orientando le intese aziendali – raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell’accordo interconfederale del 14 luglio 2016 – «verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione». I firmatari del “Patto della fabbrica”, invero smentiti sul punto dagli esiti applicativi della intesa (*infra*, § 3), condividevano inoltre, come punto di maggiore innovazione ed evoluzione del sistema contrattuale, l’urgenza di una revisione della struttura retributiva del contratto collettivo nazionale di lavoro, con la definizione di un trattamento economico minimo (TEM) – la cui variazione era ancorata agli scostamenti registrati nel tempo sull’IPCA, pur con modalità definite nei vari settori – e l’introduzione di un trattamento economico complessivo (TEC) in cui ricomprendere, oltre al TEM, altri elementi di natura strettamente retributiva e non, comunque riconducibili al più ampio scambio negoziale (welfare, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa) secondo le classificazioni operate da ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro.

Rispetto a questo snodo, relativo al baricentro della contrattazione collettiva nel periodo 2011-2020, lasceremo invece sullo sfondo alcuni episodi di estrema rilevanza nella lettura delle linee di tendenza evolutive delle relazioni industriali del nostro Paese in quanto vicende presto diventate, a torto o a ragione, anti-sistemiche e come tali gestite dai principali attori del sistema contrattuale. Ci riferiamo, per un verso, all’articolo 8 del decreto-legge n.

138 del 2011 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148 del 2011) di sostegno alla c.d. “contrattazione collettiva di prossimità”, e cioè alla contrattazione di livello aziendale o territoriale, ammessa anche in deroga a disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale di categoria, fatti salvi precetti di derivazione costituzionale o stabiliti in attuazione di normative internazionali e comunitarie. Ci riferiamo poi, per l’altro verso, alla fragorosa uscita di Fiat dal sistema Confindustria accusata dai vertici della azienda, proprio nel pieno della crisi del debito sovrano, di non concedere quelle necessarie flessibilità e certezze giuridiche al livello della contrattazione aziendale per competere sui mercati globali.

È una altra famosa lettera – quella scritta il 3 ottobre 2011 da Sergio Marchionne, CEO di Fiat, a Emma Marcegaglia in qualità di Presidente *pro tempore* di Confindustria – a spiegare gli esatti termini della controversia che non poco peserà sulle determinazioni dei principali attori del sistema di relazioni industriali che, già con l’accordo interconfederale del 21 settembre 2011, avevano inequivocabilmente cercato di paralizzare la previsione normativa sui contratti di prossimità appellandosi al principio di “autonoma determinazione delle parti” e, conseguentemente, impegnandosi «ad attenersi all’accordo interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme [...] a tutti i livelli».

«Dopo anni di immobilismo» – scriveva in quella lettera Sergio Marchionne – «nel nostro Paese sono state prese due importanti decisioni con l’obiettivo di creare le condizioni per il rilancio del sistema economico. Mi riferisco all’accordo interconfederale del 28 giugno, di cui Confindustria è stata promotrice, ma soprattutto all’approvazione da parte del Parlamento dell’Articolo 8 che prevede importanti strumenti di flessibilità oltre all’estensione della validità dell’accordo interconfederale ad intese raggiunte prima del 28 giugno». Ebbene – proseguiva Sergio Marchionne confermando, per queste ragioni e come già anticipato con altra lettera del 30 giugno 2011, l’uscita di Fiat dal sistema di Confindustria –

«questo nuovo quadro di riferimento, in un momento di particolare difficoltà dell'economia mondiale, avrebbe permesso a tutte le imprese italiane di affrontare la competizione internazionale in condizioni meno sfavorevoli rispetto a quelle dei concorrenti. Ma con la firma dell'accordo interconfederale del 21 settembre è iniziato un acceso dibattito che, con prese di posizione contraddittorie e addirittura con dichiarazioni di volontà di evitare l'applicazione degli accordi nella prassi quotidiana, ha fortemente ridimensionato le aspettative sull'efficacia dell'Articolo 8. Si rischia quindi di snaturare l'impianto previsto dalla nuova legge e di limitare fortemente la flessibilità gestionale».

Sterilizzata, nei termini sopra sintetizzati, la controversa questione dei contratti di prossimità – che, da quel momento, procederanno sottotraccia e in modo non certo episodico (il Rapporto sul 2019 registrava un 7% di contratti aziendali *ex* articolo 8), all'insegna di un pilatesco quanto pragmatico “si fa, ma non lo si deve dire” – è dunque possibile concentrare ora la nostra attenzione sui contenuti dell'accordo del 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (con l'annessa postilla interpretativa aggiunta, in sede di firma definitiva dell'accordo, il 21 settembre 2011 e i successivi sviluppi confluiti e consolidati nel più volte ricordato “Patto della fabbrica”) in modo da poter poi valutare, nei paragrafi che seguono, se si sia o meno verificato, sul piano dei processi normativi reali, un effettivo spostamento del baricentro dell'intero sistema di contrattazione collettiva verso il livello decentrato.

Con l'accordo del 28 giugno 2011 si registra – per la prima volta dai tempi del protocollo Ciampi-Giugni del 1993 che conteneva al suo interno una intesa di livello interconfederale sugli “assetto contrattuali” – un accordo unitario sulle regole di funzionamento di alcuni aspetti centrali del nostro sistema di relazioni industriali: rappresentatività, efficacia generale degli accordi aziendali, clausole di tregua sindacale. Ancor più rilevante è il fatto che le parti avessero raggiunto una intesa che appariva in tutto e per tutto autosufficiente. Salvo un opportuno richiamo alla necessità di

rendere strutturale la normativa di incentivazione fiscale e contributiva della contrattazione (di secondo livello) di produttività, le parti firmatarie non avevano infatti previsto la necessità giuridica – e tanto meno l’opportunità politica – di un intervento di sostegno o recezione dei contenuti dell’accordo da parte del Governo. Lo indicava chiaramente l’incipit della stessa intesa, là dove le parti firmatarie precisavano che è «interesse comune definire *pattiziamente* le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori» (corsivo nostro). Nell’introdurre significative novità e aprire con decisione (dopo la stagione conflittuale delle intese separate, segnata dall’accordo interconfederale del 22 gennaio 2009) la strada a contratti aziendali di produttività, l’accordo del 28 giugno 2011 confermava dunque un modello di relazioni industriali centrato sulla autonoma capacità regolatrice delle parti sociali in linea con quello che, nell’ambito della riflessione scientifica e dottrinale, è stato definito da Gino Giugni nei termini di un vero e proprio ordinamento giuridico intersindacale.

In termini più operativi le parti firmatarie, dopo aver riconosciuto «il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro», si davano atto della necessità di pervenire a «un *sistema* di relazioni sindacali e contrattuali *regolato*» in funzione della crescente importanza di una «politica di sviluppo adeguata alle *differenti necessità* produttive» tale da «*favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello* per cui vi è la necessità di promuoverne l’effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d’intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori» (corsivo nostro). Da qui, nell’ambito di un percorso volto a definire la reale rappresentatività dei soggetti firmatari, un assetto contrattuale dove 1) il contratto collettivo nazionale di categoria mantiene «la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale», mentre 2) la contrattazione collettiva aziendale «si esercita per le *materie delegate*, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge» (corsivo nostro). Una contrattazione aziendale intesa, sia per le

parti economiche che per quelle normative, con efficacia giuridica per tutto il personale in forza e, in ogni caso, vincolante per «tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvat[a] dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti».

Sempre in quella intesa si precisava, tra le altre questioni, che «i contratti collettivi aziendali possono attivare *strumenti di articolazione contrattuale* mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi». I contratti collettivi aziendali possono pertanto «definire, anche in via sperimentale e temporanea, *specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro*» (corsivo nostro). Inoltre, ove non previste e comunque nella attesa che i rinnovi nazionali recepissero il nuovo assetto e le relative ipotesi di deroga, ai contratti collettivi aziendali era data la possibilità, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, di «definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro».

Con l'accordo del 28 giugno 2011 si apriva così la strada (successivamente ribadita con il “Patto della fabbrica”) per una maggiore e più convinta valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale e della sua piena esigibilità, anche in deroga, a determinate condizioni ed entro precisi limiti, alla contrattazione nazionale secondo una linea di sviluppo in seguito incentivata dal legislatore con particolare attenzione alle misure di detassazione del salario di produttività e di incentivo del welfare aziendale. E tuttavia si dava ancora conferma del tradizionale assetto contrattuale su due livelli (o forse meglio baricentri, alla luce della esperienza pregressa e di quanto verificheremo in seguito) accantonando definitivamente le proposte, da più parti avanzate anche nel dibattito

scientifico, di piena alternatività tra i due livelli contrattuali o quanto meno di una robusta semplificazione del sistema a livello nazionale con un accorpamento dei contratti collettivi di settore. L'idea di decentramento prefigurata, insomma, restava fedele al c.d. modello organizzato e articolato in chiave di specializzazione poi nuovamente confermato col “Patto della fabbrica”.

Trascorsi quasi dieci anni da quella intesa – e da intese successive, anche di diverso segno e di maggiore centralizzazione o territorializzazione del sistema, che si sono sviluppate tra Cgil, Cisl, Uil con altre associazioni datoriali come nel caso dell'accordo del 26 luglio 2016 con Confapi, dell'accordo del 24 novembre 2016 con Confcommercio e dell'accordo del 26 novembre 2020 con Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai – è ora possibile, alla luce di quanto emerso nei monitoraggi effettuati nei precedenti Rapporti, provare a verificare se, effettivamente, la contrattazione aziendale (e quella territoriale) abbia conquistato maggiore spazio e se questo sia avvenuto dentro un preciso modello di articolazione contrattuale o non sia piuttosto accaduto in modo episodico e frammentario senza una reale logica di sistema. Dentro questo schema di ragionamento sarà poi possibile delineare le tendenze evolutive del sistema di relazioni industriali italiano con riferimento alle principali questioni sul tappeto (salari, inquadramenti, rapporti tra fonti di regolazione del rapporto di lavoro, bilateralità, welfare aziendale, formazione), così come le tematiche emergenti, le occasioni mancate e, in generale, le risposte alle trasformazioni del lavoro e alla emersione di una nuova “questione sociale” che è esplosa in tutta la sua gravità con la emergenza sanitaria che chiude il decennio in esame.

3. La questione salariale e il nodo della produttività: irrilevanza della contrattazione collettiva nazionale di categoria?

La proposta di una direttiva europea sul salario minimo adeguato, avanzata dalla Commissione europea il 28 ottobre 2020, ha riacceso anche in Italia il mai sopito dibattito sulle retribuzioni in

almeno tre direzioni di analisi: 1) l'adeguatezza dei trattamenti minimi salariali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria; 2) la persistente capacità della contrattazione collettiva (soprattutto a livello nazionale) di misurare il valore economico di mercato del lavoro; 3) il raccordo tra le dinamiche retributive e la produttività del lavoro. Complice l'esplosione dello *smart working* (*infra*, parte III, sezione II, capitolo I) e il dilagare della contrattazione c.d. pirata (si veda, in particolare, l'approfondimento nella parte II, sezione III, del Rapporto sul 2019), si è ancora più chiaramente manifestato nell'ultimo decennio un nuovo dualismo professionale speculare alla crescente polarizzazione del mercato del lavoro. Rispetto all'andamento delle retribuzioni questo comporta: per un verso, la crescente irrilevanza della contrattazione collettiva per le fasce più qualificate e professionalizzate, che sono una parte sempre più consistente del mercato del lavoro (con la possibile conseguenza di una crescita delle disuguaglianze retributive per fattori quali età, genere, area geografica e tipologia contrattuale, come documentato nella parte II, sezione I, del Rapporto sul 2016); per l'altro verso, una sempre più urgente questione salariale per le fasce più basse che alimentano il nuovo fenomeno dei c.d. "lavoratori poveri" a cui la proposta di direttiva europea intenderebbe dare una risposta.

La contrattazione collettiva intercetta ovviamente, almeno per ora, le sole criticità che emergono rispetto alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. Rispetto al lavoro autonomo – accanto ai più antichi accordi economici collettivi (si veda l'approfondimento nella parte II, sezione I, § 2, del Rapporto sul 2018), e ad alcune limitate sperimentazioni contrattuali volte ad estendere talune tutele del sistema di welfare bilaterale (vedi sempre Rapporto sul 2018, con riferimento al contratto firmato da Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 17 aprile 2015) – la contrattazione collettiva si limita infatti a governare la tradizionale area intermedia tra autonomia e subordinazione resa di particolare interesse anche per gli attori della rappresentanza tradizionale in ragione della facoltà di deroga al regime legale delle collaborazioni

etero-organizzate *ex* articolo 2, comma 2, lettera *a*, decreto legislativo n. 81 del 2015. Il riferimento è dunque «alle *collaborazioni* per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono *discipline specifiche* riguardanti il *trattamento economico e normativo*, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore» (corsivo nostro) (si veda, in particolare, l'approfondimento nella parte II, sezione I, § 4, del Rapporto sul 2018 e anche, per il lavoro parasubordinato in generale, il Rapporto sul 2017, parte II, sezione II, nonché la parte II, sezione III, § 5, del Rapporto sul 2020 laddove viene evidenziato che anche la contrattazione collettiva dei lavoratori parasubordinati non è “immune” dalle problematiche generate dalla c.d. contrattazione pirata). E tuttavia, accanto all'avvio della sperimentazione (per il triennio 2021-2023) di una indennità straordinaria di continuità reddituale per i lavoratori che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo (la legge n. 178 del 2020 introduce all'articolo 1 i commi 386-400), il decennio che si chiude evidenzia, anche grazie alle misure contenute nella legge n. 4 del 2013, l'emersione di una nuova rappresentanza per il lavoro professionale. Una rappresentanza del lavoro di nuova generazione lontana dalla tradizione espressa da Cgil, Cisl, Uil e che tende ad attrarre non solo le forme di lavoro autonomo non regolamentate ma anche le fasce più professionalizzate del lavoro subordinato. Una rappresentanza che intercetta e pone un problema non solo di equo compenso del professionista (legge n. 178 del 2020, articolo 1, commi 386-400), ma anche di restrizioni e requisiti all'accesso dei nuovi mercati del lavoro che vengono ora intesi in una prospettiva di continui mutamenti professionali (quella propria dei c.d. mercati transizionali del lavoro) che tende a superare la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato (si veda inequivocabilmente l'articolo 1, comma 5, della legge n. 4 del 2013).

È su questo fronte (presidiato da circa 290 associazioni professionali iscritte all'elenco istituito presso il Ministero per lo sviluppo

economico ai sensi della legge n. 4 del 2013, che rappresentano le professioni non organizzate in ordini e collegi e non si riconoscono nella Cgil, Cisl, Uil) e su quello dello *smart working* – più che sul tema, molto battuto anche nella comunicazione pubblica, dei rider che ha catalizzato gli sforzi di innovazione degli attori del sistema di relazioni industriali nel corso del 2020 per la vicenda del contratto Assodelivery-Ugl (*infra*, parte III, sezione II, capitolo III) – che, con buona probabilità, si registreranno nei prossimi anni le tendenze evolutive più marcate nella direzione di un superamento del mercato del tempo di lavoro e delle qualifiche.

Non sorprende pertanto, rispetto alle dinamiche della contrattazione collettiva degli ultimi dieci anni, uno stallo sul tema retributivo che non è tanto o solo dovuto alla crisi o alle difficoltà tecniche di manutenzione e innovazione nei sistemi di inquadramento e classificazione del personale. Semmai, in parallelo alla evoluzione dei processi economici e produttivi, è crescente la difficoltà della contrattazione collettiva (soprattutto a livello nazionale) di misurare, per una parte sempre più rilevante del mercato del lavoro, il valore economico di scambio di un lavoro che non si può più semplicemente afferrare in astratto e con i parametri retributivi standardizzati della qualifica e della ora lavorata. E anche i tentativi più coraggiosi, di rinnovamento contrattuale, giocati sul rinvio di una quota dello scambio al livello aziendale, chiamato a declinare l'aumento del costo del lavoro derivante dal rinnovo del contratto collettivo nazionale in maniera flessibile, sotto forma di premio di risultato, misure di welfare e *flexible benefits* (si veda la parte I, sezione I, del Rapporto sul 2017), si sono poi arenati nei luoghi di lavoro. Lo stesso può dirsi per l'applicazione in azienda dell'innovativo diritto soggettivo alla formazione. Da qui una oggettiva inadeguatezza dei trattamenti minimi salariali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria tali da non soddisfare le istanze del sindacato (aumenti retributivi) ma neppure quelle delle imprese (aumenti di produttività).

Nel corso del decennio passato le soluzioni tecniche adottate a livello di categoria per il rinnovo dei minimi retributivi registrano una elevata eterogeneità pur non risultando nel complesso sufficienti per interpretare e farsi carico delle evoluzioni del mercato del lavoro e delle determinanti tecnologiche e demografiche che lo condizionano. Diversi accordi hanno previsto indennità di vacanza contrattuale che si sommano alle tranche di aumento dei minimi tabellari, a loro volta variabili in ragione del periodo di vigenza del rinnovo, dato quest'ultimo indicativo di una tendenza verso una maggiore diversificazione settoriale delle regole contrattuali. Se fino a pochi anni fa la durata triennale degli accordi seguiva nella quasi totalità dei casi la indicazione programmatica degli accordi interconfederali sottoscritti dal 2011 in avanti, con i rinnovi più recenti (2017-2020) si osserva una oscillazione del dato diversificata su base settoriale. Prassi, quest'ultima, avallata dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil. Tra le principali novità introdotte dal predetto accordo interconfederale, la disciplina del c.d. TEM ha infatti trovato piena attuazione in alcuni rinnovi contrattuali. Diversi rinnovi contrattuali nel periodo di riferimento hanno previsto il superamento (o il congelamento temporaneo) di istituti come gli scatti di anzianità. Generalmente, queste risorse sono destinate al finanziamento dei fondi di assistenza sanitaria o di fondi di previdenza complementare. Alcuni rinnovi hanno poi sperimentato forme di salario di ingresso per i lavoratori neo-assunti di regola mediante contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Già nei rinnovi di inizio decennio (vedi il Rapporto sul 2012-2014, parte I, sezione I, § 8) si registrava, per contro, una forte spinta alla contrattazione collettiva decentrata per la definizione di aumenti retributivi variabili e legati a incrementi di produttività o fatturato ovvero a obiettivi di maggiore innovazione, efficienza produttiva, efficienza organizzativa, efficienza energetica, redditività, riduzione degli infortuni sul lavoro. Assai più difficile, tuttavia, è valutare la loro implementazione nella prassi dei contesti produttivi e di lavoro anche per la sovrapposizione con misure

pubbliche di incentivazione del decentramento contrattuale che hanno a lungo alimentato approcci formali volti alla documentazione della presenza di intese utili a dare luogo alla applicazione degli incentivi fiscali e contributivi.

Il Rapporto sulla contrattazione collettiva del periodo 2012-2014 (parte III, sezione I, § 8) segnalava, per esempio, su 367 contratti aziendali analizzati una incidenza pari al 61,2% di forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. premi di risultato), mentre il 14,7% dei contratti analizzati riportava l'istituzione o la modifica di elementi fissi della retribuzione come *una tantum*, premi fissi, superminimi collettivi (parametrati alla anzianità di servizio, ai livelli di inquadramento o a fasce professionali), quattordicesima, ecc. Nel Rapporto sulla contrattazione collettiva nel 2019 (parte I, sezione III, § 10) l'incidenza di forme di retribuzione variabile e incentivante scende al 55% dei 309 contratti collettivi aziendali analizzati, mentre i premi a cifra fissa salgono al 18% del totale.

Il Rapporto sulla contrattazione collettiva del 2017 (parte I, sezione III, § 5.3) segnalava una maggiore attenzione verso premi volti a valutare *anche* l'apporto professionale e il comportamento del singolo lavoratore, includendo variabili quali le competenze del personale, i livelli di assenteismo, il numero di provvedimenti disciplinari subiti, il rispetto delle norme di salute e sicurezza. Rari restano invece i casi di premi di risultato connessi *puramente e direttamente* a indicatori di professionalità e di prestazione/apporto individuale a conferma della tendenza della contrattazione collettiva anche aziendale a definire regole standard, applicabili cioè alla collettività dei (o a gruppi di) lavoratori, per la determinazione dei trattamenti salariali. Gli indicatori e i parametri di tipo collettivo, che misurano cioè la performance di aziende, unità produttive, reparti o gruppi di lavoratori, costituiscono dunque la regola generale con limitate eccezioni. Come segnalato in più Rapporti (vedi, per esempio, il Rapporto sul 2016, parte II, sezione II, § 5), la stessa normativa incentivante del salario di produttività non sembra aver sortito gli effetti sperati sia su un piano quantitativo

(numero di contratti aziendali firmati) sia soprattutto sul piano qualitativo in considerazione del fatto che i premi di risultato continuano a svolgere, in larga prevalenza, una funzione redistributiva e non anche una funzione di stimolo delle performance individuali e collettive.

Da segnalare, infine, l'evoluzione dei sistemi di welfare aziendale e di welfare contrattuale che, in uno con le agevolazioni fiscali stabilite dal legislatore e con altre prestazioni (monetarie e non) garantite in alcuni settori da organismi bilaterali, concorrono a ripensare le dinamiche dello scambio retributivo allargando la causa del contratto di lavoro a una nuova trama di tutele e sicurezze ad ampio raggio, oltre il mero rapporto sinallagmatico tra prestazione lavorativa e retribuzione in senso stretto, e con essa la parte economica del contratto collettivo (vedi *infra*, § 9).

L'esito della analisi sin qui condotta induce a un bilancio non particolarmente positivo delle intese contenute nel "Patto della fabbrica"; un patto nato forse già vecchio in ragione degli imponenti cambiamenti tecnologici e demografici in atto che, in uno con la globalizzazione delle catene del valore, hanno stravolto le dinamiche di processi economici e produttivi che trovano oggi il loro baricentro più negli ecosistemi territoriali del lavoro che nelle categorie e nei settori merceologici. La situazione emergenziale causata dalla pandemia ha accelerato alcuni di questi processi da tempo in atto segnalando come anacronistici e non più sostenibili gli assetti organizzativi e contrattuali disegnati in un patto di governo nazionale di assetti contrattuali che dovrebbero ora avere il vero baricentro nelle situazioni di prossimità e comunque là dove si crea il valore.

A dimostrazione di ciò rinnovi nazionali osservati nel 2019 e soprattutto nel 2020, quando non hanno ingenerato lacerazioni e tensioni, hanno rispettato solo parzialmente le condizioni del "Patto della fabbrica" e questo spesso solo grazie a operazioni di facciata e forzature che hanno alimentato diffusi malumori senza però mai aggredire alla radice i due storici problemi della nostra

economia: la bassa produttività, da un lato; i bassi salari netti, dall'altro lato. Da questo punto di vista si può forse concludere che il vero obiettivo del “Patto della fabbrica” fosse una reazione al fenomeno del dumping sociale affrontato però non in termini di innovazione di sistema (negli assetti contrattuali come nelle strutture organizzative di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil) ma in chiave puramente difensiva lasciando ancora una volta senza risposte le istanze delle rispettive basi associative.

Per altro verso non si possono non sottolineare le soluzioni praticate nel terziario dove la fantasia degli attori delle relazioni industriali è andata creando una terza via, poco o per nulla considerata nella riflessione scientifica, e cioè l'aziendalizzazione dei contratti collettivi nazionali. Questa definizione intende descrivere quanto osservato nel caso del contratto collettivo della moderna distribuzione organizzata (settore prima regolato dal contratto collettivo del commercio e del terziario) o nel caso del contratto collettivo della ristorazione (fuoriuscito dal sistema del turismo), ma anche nelle vicende del contratto della industria alimentare, diventato una somma di contratti diversi e tutelanti situazioni assai dissimili, prima contenute nello stesso perimetro negoziale. Lungi dal diminuire, anche i contratti collettivi rappresentativi vanno crescendo di numero, profilandosi sempre di più su misura di filiere o ambiti merceologici ristretti, che permettono un dettaglio di soluzioni impossibile da perseguire nei grandi contratti trasversali settorialmente: è questa l'aziendalizzazione dei contratti nazionali che assume la forma di una terza via tra l'accentramento e il decentramento contrattuale.

4. I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: fine del modello articolato? I rinnovi contrattuali dal 2012 al 2020 confermano, quantomeno sulla carta, l'articolazione dei principali sistemi di contrattazione collettiva secondo le linee di raccordo tra nazionale e integrativo aziendale (o territoriale) definite negli accordi interconfederali di riferimento a partire dall'accordo del 28

giugno 2011. In quasi tutti i settori gli assetti contrattuali sono formalmente definiti e tra loro coordinati secondo il principio della delega (dal nazionale al secondo livello) e quello del *ne bis in idem*. Già dal Rapporto sul 2012-2014 (parte I, sezione I, § 2.3) si segnalava, tuttavia, la presenza nei rinnovi contrattuali di clausole di sganciamento o di uscita dal sistema contrattuale di settore nel senso cioè della previsione della legittimità, entro certi limiti e/o secondo determinate procedure, di modifiche o anche di rinegoziazioni a livello decentrato e in deroga di temi trattati al livello nazionale.

I Rapporti più recenti, oltre a segnalare qualche timida apertura ai contratti di territorio e ai contratti bacino anche in settori lontani per tradizione da questa dimensione della contrattazione (si veda, per esempio, il Rapporto sul 2017, parte I, sezione I, § 2), registrano una significativa attenuazione del ricorso alla formula del *ne bis in idem* (si veda il Rapporto sul 2018, parte I, sezione I, § 2) che è confermata, nel corso dei vari Rapporti annuali, dalla analisi dei contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello. Del pari aumenta lo spazio riservato dal contratto nazionale di categoria alla contrattazione aziendale per la gestione di tematiche nuove destinate a incidere sulla organizzazione del lavoro come nel caso dell'invecchiamento della popolazione lavorativa (vedi, per esempio, il rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico e affini del 19 luglio 2018).

Si è già precisato (*supra*, § 2), rinviando ai focus e ai casi di studio sviluppati nel corso dei precedenti Rapporti, che non è oggetto della presente analisi sulle tendenze del decennio una valutazione del grado e del tipo di incidenza delle numerose vicende anti-sistemiche (contrattazione di prossimità, contrattazione pirata, uscita di numerose aziende dal sistema della rappresentanza). In questa sede ci pare sufficiente segnalare, dentro le logiche dei sistemi di relazioni industriali definiti a livello di settore, due tendenze solo in apparenza contraddittorie e che, come già accaduto in passato in analoghi lavori di ricerca empirica sulla

contrattazione collettiva, ci portano a sollevare più di un dubbio sulla presenza, almeno per un numero sempre più rilevante di settori, di una vera e propria articolazione del sistema di contrattazione collettiva in Italia. Per un verso una resistenza, presente anche nei settori più robusti per copertura contrattuale e dimensione aziendale (si veda, da ultimo, il focus sul settore chimico-farmaceutico contenuto nel Rapporto sul 2019, parte II, sezione II, § 4), a cogliere e coltivare le ampie deleghe presenti nei contratti di categoria a livello di contrattazione aziendale. Contrattazione aziendale che, per contro, risulta maggiormente sollecitata dalle previsioni legislative (adottate proprio nel corso del decennio oggetto della nostra analisi) sulla detassazione del salario di produttività e sul welfare aziendale anche se non soprattutto in funzione del significativo abbattimento del costo del lavoro. Per l'altro verso una tendenza, segnalata dalla analisi di centinaia di contratti aziendali sviluppata nel corso dei precedenti Rapporti, della contrattazione di secondo livello a muoversi in modo autonomo (più che meramente integrativo) nella ricerca di soluzioni negoziali funzionali alle peculiarità di ciascun contesto produttivo e di lavoro con previsioni che spesso anticipano tematiche solo in seguito recepite dai contratti collettivi nazionali di categoria e non di rado oltre le deleghe ivi espressamente definite (vedi ancora il focus sul settore chimico-farmaceutico contenuto nel Rapporto sul 2019, parte II, sezione II, § 4) coniugando le misure per la produttività del lavoro con la formazione, la partecipazione, il benessere organizzativo e l'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Emblematico, da questo punto di vista, è il caso del lavoro agile o *smart working* dove la contrattazione aziendale ha ampiamente anticipato le previsioni dei contratti nazionali spesso anche in chiave di superamento della tradizionale regolazione del lavoro da remoto in forma di telelavoro (vedi *infra*, parte III, sezione II, capitolo I).

Rispetto alle problematiche sollevate dalle principali determinanti della trasformazione del lavoro (tecnologia, demografia, ambiente, globalizzazione) è il più delle volte la contrattazione

aziendale a fare da traino e motore del cambiamento rispetto alla contrattazione nazionale. Al punto da farci ritenere, in coerenza con le principali tendenze segnalate in letteratura per i decenni precedenti, che la struttura della contrattazione collettiva, più che connotata da una articolazione governata dal centro, sia ancora oggi caratterizzata dalla presenza di due livelli polari dotati di un significativo grado di autonomia nelle dinamiche negoziali: quello di categoria e quello di azienda senza precisi rapporti di gerarchia e senza un vero raccordo tra gli stessi. Da questo punto di vista, però, non è trascurabile il tentativo di alcuni contratti nazionali (si veda il rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico e affini del 19 luglio 2018) di offrire, oltre alla delega puntuale di alcune materie, anche linee di indirizzo per orientare l'azione delle parti con riferimento a questioni di particolare rilievo, come il premio di risultato e la responsabilità sociale d'impresa.

Vero anche che nei momenti acuti della crisi il livello nazionale assorbe funzioni e compiti che poi guidano la contrattazione aziendale come nel caso degli ammortizzatori sociali e, più recentemente, dei protocolli anti-contagio per il contenimento e il contrasto della pandemia da Covid-19 (*infra*, parte III, sezione I). Anche se non mancano esempi di rinnovi contrattuali che, in periodi relativamente più sereni, si sono fatti carico di obiettivi di produttività, inserendo nelle dinamiche di scambio quote dirette di flessibilità, con riferimento tanto agli aspetti retributivi quanto a quelli organizzativi (si veda la parte I, sezione I, del Rapporto sul 2017). Del pari si segnalano, in linea con la struttura delle moderne supply chain e delle catene globali del valore, tendenze verso un rafforzamento della contrattazione di territorio, vuoi nella forma bilaterale e di settore (significativi sono, tra gli altri, l'accordo Confimi per il territorio di Bergamo e il patto sul welfare aziendale per la Provincia di Cuneo), vuoi, più spesso, nella forma dei patti di territorio che vedono il coinvolgimento dei principali attori del sistema attirando dentro un unico contenitore scuola e università, ricerca, innovazione, mercato del lavoro, servizi di prossimità,

welfare di comunità (emblematico è il Patto per il lavoro della Regione Emilia-Romagna su cui vedi *infra*, parte II, capitolo II).

5. I rapporti tra legge e contratto collettivo: un coordinamento impossibile? Non meno problematico è poi il rapporto tra legge e contrattazione collettiva rispetto al quale l'analisi condotta nel corso degli ultimi dieci anni segnala una ampia e crescente frattura, culminata con l'approvazione del c.d. decreto dignità (vedi sul punto il Rapporto sul 2019, parte I, sezione I, § 8), tra progetti di riforma legislativa del mercato del lavoro e dinamiche negoziali. Il ritmo incessante, e senza precedenti nella storia del diritto del lavoro italiano, di riforme legislative che si susseguono di anno in anno non solo ci consegnano l'immagine di una tela di Penelope che vede anno dopo anno disfarsi e complicarsi la trama normativa prodotta dal legislatore l'anno che precede. Ancora più evidente è l'impatto sulla normativa di derivazione contrattuale che, comprensibilmente, non pare in grado di sostenere il ritmo del cambiamento normativo che come tale, anche nel caso di espresse deleghe dalla fonte legale a quella contrattuale-collettiva, è spesso destinato a rimanere sulla carta e nelle intenzioni del legislatore almeno per un numero non secondario di istituti.

I rinnovi contrattuali non sono stati tecnicamente in grado di recepire con puntualità queste riforme effimere e mai sedimentate nell'ordinamento giuridico; questo anche a prescindere dalla scelta politica, alquanto diffusa tra le parti negoziali, di evitare di mettere mano, in vista della sottoscrizione del contratto, alle materie oggetto dell'intervento legislativo come è accaduto nel caso dei controversi provvedimenti in materia di licenziamenti, sanzioni disciplinari, controlli a distanza e mansioni contenuti nel c.d. *Jobs Act* del 2015. Anche le tematiche meno sensibili e oggetto di differenti posizioni tra le parti sociali segnano infatti il passo a fronte delle incessanti modifiche del dato legale, come bene dimostra il caso dell'apprendistato dove il dato legislativo ancora

stenta, in molti settori, a trovare piena attuazione e non solo per le articolazioni più sofisticate di questo istituto.

Nel rapporto tra legge e contratto collettivo il tema oggetto di maggiori criticità è stato indubbiamente, nel corso del decennio, quello della disciplina delle forme di lavoro temporaneo, mentre sulla flessibilità in uscita la scelta politica è stata, di regola, quella di non intervenire sugli assetti contrattuali di regolazione della materia – sebbene si siano registrate alcune tendenze nella contrattazione decentrata di “mantenere in vita” le tutele e il sistema sanzionatorio dell’articolo 18 (si vedano diversi riferimenti alla casistica nel Rapporto sul 2018) – ancorché messi profondamente in discussione, se non superati, dai successivi provvedimenti legislativi ovvero dalle pronunce della Corte costituzionale (in merito ai criteri per valutare l’entità del risarcimento da riconoscere al lavoratore a seguito della riforma del *Jobs Act*). La regolazione del contratto a termine e della somministrazione di lavoro ha registrato, in un primo tempo, un drastico superamento del ruolo della contrattazione collettiva, in ragione del progressivo venir meno (avviato con la legge Fornero e il decreto Letta-Giovannini e poi completato col *Jobs Act*) della necessità di indicare una causale legale o contrattuale alla assunzione a tempo, per poi riscoprire un ampio spazio della contrattazione collettiva ma, prevalentemente, in chiave derogatoria o di allargamento del concetto di stagionalità (vedi il Rapporto sul 2019, parte I, sezione I, §§ 8 e 9). Con il conseguente paradosso che, proprio in ragione della scelta politica di non delegare alla contrattazione collettiva competenze normative sul regime delle causali, il legislatore del c.d. decreto dignità ha finito per innescare l’effetto (indesiderato) di uno sviluppo degli accordi di prossimità sul lavoro a termine.

Decisamente rari sono i casi di riscrittura della intera disciplina delle assunzioni a termine, a seguito delle innovazioni legislative, mentre non sono mancati casi volti a disciplinare le flessibilità in ingresso mediante causali aggiuntive o alternative a quelle legali, spesso con previsioni anche da parte della contrattazione di

categoria di dubbia tenuta in termini di compatibilità ordinamentali (come il caso del CCNL cemento; si veda il Rapporto sul 2019, parte I, sezione I, § 5), e, come anticipato, mediante una estensione a tratti discutibile del concetto di lavoro stagionale. In questa azione di rimodulazione della disciplina del lavoro a termine, ha assunto un ruolo non marginale, ancora una volta, l'accordo di prossimità (articolo 8, decreto-legge n. 138 del 2011; si veda il Rapporto sul 2019, parte I, sezione III, § 1) che ha contribuito a rendere ancora più evidente lo scollamento tra le presunte esigenze di riforma del lavoro temporaneo e l'attuale assetto del mercato del lavoro.

6. Parte obbligatoria e sistemi di relazioni industriali: fine della spinta propulsiva della bilateralità? Se la stagione aperta con la legge Biagi (2002-2003) aveva registrato un forte e convinto sostegno legislativo alla bilateralità – intesa non solo come costituzione di organismi paritetici per presidiare tematiche emergenti (ammortizzatori, salute e sicurezza sul lavoro, formazione continua, welfare negoziale, emersione dal sommerso, ecc.), ma anche quale forma privilegiata di regolazione condivisa del mercato del lavoro – il decennio successivo registra un maggiore interventismo legislativo sulle tematiche del lavoro ispirato da una sfiducia crescente e via via sempre più manifesta nei confronti dei corpi intermedi. Le problematiche occupazionali aperte dalla crisi economica ed esacerbate dalla emergenza sanitaria hanno poi contribuito, seppure in modo strisciante e mai espressamente dichiarato, a mettere in profonda discussione la funzione del contratto collettivo come sistema di regolazione dei mercati del lavoro o, quantomeno, dei mercati del lavoro definiti a livello di settore, mentre una maggiore resistenza è stata mostrata dalla contrattazione decentrata rispetto alla regolazione dei mercati interni del lavoro (a livello aziendale) e dei mercati locali del lavoro (a livello di territorio).

Fatta eccezione per la fase puramente difensiva e gestionale della crisi (ammortizzatori, esuberi, ristrutturazioni aziendali, ecc.) e per alcune casistiche aziendali, la contrattazione collettiva ha così faticato, per tutto il decennio oggetto della nostra analisi, ad appropriarsi delle tematiche emergenti nella regolazione dei nuovi mercati del lavoro, vuoi rispetto ai temi della innovazione e della ricerca (vedi l'approfondimento sul lavoro di ricerca non accademico nella contrattazione collettiva contenuto nel Rapporto sul 2016, parte II, sezione III), vuoi anche rispetto ai temi della formazione, delle competenze, della professionalità, dell'apprendistato e della alternanza formativa (vedi l'approfondimento sulle connessioni tra salario e produttività contenuto nel Rapporto sul 2015, parte II, sezione III), vuoi infine con riferimento all'impatto della globalizzazione, delle nuove tecnologie e dei cambiamenti demografici che, nei nuovi mercati transizionali del lavoro, mettono in discussione gli stessi assetti organizzativi della rappresentanza di impresa e lavoro suggerendo nuove forme di aggregazione che ancora stentano a emergere.

Lo stesso discorso vale per la delicata tematica della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori come modernamente intesa e con particolare riferimento ai rischi emergenti o da ignoto tecnologico. Con l'esplosione della pandemia non sono mancate misure difensive imponenti e decisive per la ripresa delle attività economiche e produttive, *in primis* i protocolli anti-contagio (vedi *infra*, parte III, sezione I, capitolo I), ma i focus sviluppati negli anni precedenti sulle previsioni contrattuali in materia segnalano una povertà di interventi tanto a livello qualitativo quanto quantitativo (vedi il Rapporto sul 2018, parte II, sezione II) e comunque la tendenza a lasciare le problematiche delle malattie professionali e della sicurezza come un capitolo a sé stante nella gestione delle relazioni di lavoro e negli stessi assetti contrattuali.

La c.d. "parte obbligatoria" dei contatti collettivi a livello nazionale ripropone così i vecchi modelli organizzativi ereditati dal passato, che confermano il ruolo del contratto collettivo nazionale di

lavoro quale strumento di politica economica settoriale e di governo del mercato del lavoro (vedi il Rapporto sul 2012-2014, parte I, sezione I, § 2) e che, tuttavia, palesano difficoltà crescenti nel governare l'uso del fattore lavoro nelle catene globali del valore. Non che manchi, come segnalato in tutti i precedenti Rapporti annuali, un progressivo arricchimento dei diritti sindacali di informazione e consultazione (con particolare enfasi sulla introduzione di organismi e Commissioni bilaterali per l'analisi dei principali mega-trend di cambiamento), ma ancora non emergono, se non in qualche caso a livello decentrato, istanze partecipative vere e proprie dei lavoratori tali non soltanto da ampliare gli spazi di confronto bilaterale ma anche da determinare dinamiche effettive di co-decisione sia sul piano degli assetti organizzativi del lavoro sia sul piano della *governance* delle aziende.

7. Le tematiche emergenti: verso un superamento del mercato del tempo di lavoro? Risale alla metà del decennio la proposta avanzata dal Governo Renzi – invero più nei termini di provocazione culturale e politica, che di vero e proprio documento di analisi o di progettazione legislativa – di superare l'ora-lavoro come strumento di misurazione del valore economico e di mercato del lavoro. Come proposta-provocazione per il dibattito pubblico la questione si intrecciava, indubbiamente, con l'attacco sferrato dalla politica ai corpi intermedi e alla stessa contrattazione collettiva come strumento, ritenuto antiquato, per la gestione e il controllo del mercato del lavoro nei termini di una tariffa oraria e di una regola comune standardizzata e non derogabile della relazione di lavoro se non in termini migliorativi.

Numerosi studi e ricerche, nel segnalare una crescente polarizzazione del mercato del lavoro, sembrano orientati oggi a confermare l'emersione di una nuova “grande divisione” nel lavoro che non è più quella formale tra lavoro autonomo e lavoro subordinato segnalata dai giuristi e neppure quella sostanziale tra lavoro intellettuale e lavoro manuale segnalata dagli economisti. La

nuova grande divisione, che ci porta a parlare di una contrapposizione emergente tra mercato del tempo di lavoro e mercato delle professionalità, è piuttosto quella tra chi svolge una attività di lavoro ancora misurabile economicamente in funzione del tempo di lavoro e quella quota crescente di lavoratori che ottiene o comunque richiede un compenso economico misurato anche, se non soprattutto, in funzione delle proprie competenze e delle professionalità che, per tipologia di attività nominalmente equivalente, possono tuttavia profondamente differenziarsi in termini di produttività e valore economico creato.

La contrattazione collettiva nazionale – e, più in generale, anche quella a livello aziendale fatte salve alcune importanti eccezioni (vedi per esempio i casi Manfrotto, Tenaris-Dalmine e Tesmec analizzati nel Rapporto sul 2015, parte II, sezione II, § 5) – non segnala invero tendenze evolutive verso questa direzione confermando una realtà, sottolineata in letteratura, che la porta ad essere ampiamente superata sul punto da transazioni economiche oramai svolte prevalentemente a livello di contrattazione individuale per le figure dotate di più elevata professionalità o comunque di maggior pregio per il loro apporto alla efficienza ed efficacia dei processi produttivi.

Vicende recenti sembrano comunque avere oramai aperto la strada in questa direzione, disgregando le logiche della solidarietà collettiva e la standardizzazione delle condizioni di esecuzione del lavoro. Su tutte la regolazione dello *smart working* che sfida oramai frontalmente la contrattazione collettiva a superare il parametro temporale per misurare il valore economico del lavoro (vedi l'approfondimento contenuto *infra*, nella parte III, sezione II, capitolo II). Ma anche nella discussa e controversa questione dei rider (vedi *infra*, parte III, sezione II, capitolo II), se si volge lo sguardo oltre i motivi contingenti del contenzioso (e cioè l'accordo di settore tra Assodelivery e Ugl), è facile intuire che le ragioni più profonde della conflittualità esplosa nel corso del 2020 sta nelle dinamiche della costruzione dell'interesse collettivo e cioè nella istanza

di Cgil, Cisl, Uil di attrarre i rider nel mercato del tempo di lavoro rispetto alla concessione fatta da Ugl ad Assodelivery di remunerare i rider secondo logiche proprie del lavoro autonomo professionale.

Uno degli snodi centrali, in questa prospettiva, resta il tema dei sistemi contrattuali di classificazione e inquadramento del personale che sono ancora oggi il cuore dei contratti collettivi di categoria rispetto alla determinazione del valore economico del lavoro. A conferma del reciproco condizionamento tra categorie contrattuali e struttura/ambiti della contrattazione collettiva e cioè del fatto che, come da tempo evidenziato dagli studi di relazioni industriali e diritto del lavoro, ogni sistema di qualifiche e di categorie sia strettamente legato ad una data struttura della contrattazione collettiva. Da questo punto di vista, l'inadeguatezza e l'obsolescenza del sistema contrattuale di inquadramento, presente nella stragrande maggioranza dei contratti collettivi, è un dato indubbiamente acquisito per gli attori del sistema di relazioni industriali che tuttavia non riescono a trovare soluzioni innovative per la misurazione del valore di scambio del lavoro limitandosi di conseguenza a interventi più o meno profondi di manutenzione delle scale classificatorie intese come meri indicatori di livelli salariali. E tuttavia, se l'emersione di un mercato delle professionalità sembra dipendere anche dal superamento della distinzione tra lavoro esecutivo e lavoro non esecutivo, resta confermato che la misurazione della professionalità sia oggi legata a un mix di fattori relativi alla organizzazione del lavoro e alle tecnologie impiegate a livello di processo produttivo che si pone ben oltre l'ottica meramente individuale. Circostanza che, come indicano non pochi contratti aziendali, rende ancora oggi pienamente praticabile il tentativo di procedere a una sua misurazione secondo logiche collettive tali comunque da non offuscare l'apporto del singolo e la sua partecipazione agli obiettivi aziendali.

8. *I persistenti ritardi e le occasioni mancate: apprendistato e fondi interprofessionali per la formazione continua senza i necessari raccordi di sistema?*

Le tendenze segnalate nei due paragrafi precedenti si riflettono nella persistente assenza di una logica di sistema nell'ampio ventaglio di interventi riconducibili all'obiettivo della valorizzazione della professionalità dei lavoratori. Non mancano certamente, nella contrattazione collettiva dell'ultimo decennio, dichiarazioni di principio e di intenti, anche in sede di accordi interconfederali, con le quali le parti riconoscono la necessità di investire in termini economici e progettuali sulle competenze dei lavoratori, al fine di aumentare la competitività del sistema produttivo. Altrettanto diffuse sono le norme di parte obbligatoria che, soprattutto nella contrattazione nazionale, hanno istituito organismi paritetici ai quali sono assegnate le funzioni più varie in tale ambito: osservatori sulla produttività, osservatori sul mercato del lavoro, Commissioni per la ridefinizione dei sistemi di inquadramento, Commissioni per la formazione professionale. Gli enti bilaterali si sono moltiplicati in molti settori (per esempio in quello agricolo, vedi il Rapporto sul 2015, parte II, sezione II, § 8; in quello turistico, vedi il Rapporto sul 2016, parte II, sezione II, § 7), organizzati di frequente in articolazioni centrali e ramificazioni locali, solitamente a livello provinciale. In taluni casi, sono anche riconosciute delle situazioni giuridiche soggettive in capo ai lavoratori (vedi ad esempio il caso del diritto alla formazione nel settore metalmeccanico introdotto nel 2016 ovvero, sempre a titolo esemplificativo, i contratti territoriali di settori che disciplinano i permessi retribuiti per la formazione continua).

Eppure, gli sforzi (comunque ancora distribuiti in modo alquanto disomogeneo tra settori produttivi e aree geografiche del Paese) volti a sostenere gli investimenti in formazione non si inseriscono all'interno di strategie organiche e articolate di regolazione dei mercati interni ed esterni della professionalità e governo delle transizioni occupazionali, dato confermato dalle criticità che connotano i due strumenti che meglio si presterebbero alla

realizzazione di tale logica: l'apprendistato e il sistema dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sul fronte apprendistato il decreto legislativo n. 167 del 2011 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), che ha fatto seguito all'intesa tra il Governo e le parti sociali dell'11 luglio 2011, e il decreto legislativo n. 81 del 2015 (c.d. *Jobs Act*) hanno ridisegnato la disciplina dell'istituto, assegnando un ruolo nevralgico alla contrattazione collettiva, in favore della quale sono effettuati numerosi rinvii di legge. Come si vedrà in seguito i contratti collettivi nazionali sottoscritti dal 2012 al 2020 sono intervenuti in materia di apprendistato recependo il dato legale, spesso limitandosi a replicare quanto previsto dal legislatore ed esercitando la propria competenza in modo minimale.

Al di là degli aspetti strettamente contrattuali, come la determinazione della retribuzione degli apprendisti o la definizione della durata del contratto, pare assente una prospettiva strategica che riconosca all'apprendistato la sua funzione sistemica, oltre alla sua dimensione contrattuale. Pressoché inesistente, ad esempio, appare il raccordo tra l'apprendistato e il sistema di classificazione e inquadramento del personale. Due terzi dei contratti collettivi di settore non disciplinano l'apprendistato duale, che, per le sue caratteristiche, potrebbe realizzare il tanto atteso incontro tra il sistema dell'istruzione e formazione e il mondo del lavoro, come accade in alcune esperienze comparate. Raramente l'apprendistato è disciplinato nella parte obbligatoria dei contratti, salvo in alcuni settori (ad esempio quello turistico-alberghiero o quello edile), con pochissimi riferimenti al ruolo che la bilateralità potrebbe esercitare nel monitoraggio dei percorsi, nella rilevazione dei fabbisogni professionali o direttamente nella formazione degli apprendisti.

Marginale, se non irrilevante, l'apporto della contrattazione collettiva aziendale sul punto. La materia non rientra nella sfera di competenze della contrattazione decentrata e nei pochissimi casi in cui i contratti aziendali intervengono sull'apprendistato si

riscontrano dichiarazioni di principio, estensione delle quote di conferma, applicazione dei premi di produttività agli apprendisti e obblighi formativi. Interessanti (quanto rari, vedi il Rapporto sul 2018, parte II, sezione III, § 3) i casi in cui i contratti collettivi aziendali tentano un approccio organico in materia di alternanza scuola-lavoro (ora percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, c.d. PCTO) e apprendistato duale. Indicando un metodo che andrebbe valorizzato e sviluppato su larga scala, alcuni contratti introducono nell'organizzazione aziendale il sistema dell'apprendistato e della formazione duale dei giovani come canale per costruire le competenze e le professionalità di cui essa abbisogna, determinando compiti e responsabilità dei vari attori in gioco e definendo le modalità di raccordo (Commissioni bilaterali, incontri periodici tra tutor formativo e tutor aziendale, ecc.).

Se guardiamo invece al sistema dei fondi interprofessionali – che per livello di copertura e risorse gestite dovrebbe rappresentare l'architrave della formazione continua aziendale nel nostro Paese – la tendenza alla ricentralizzazione manifestata nelle recenti riforme legislative (decreto legislativo n. 150 del 2015), dopo diversi segnali di sfiducia da parte del legislatore, inclusa una progressiva riduzione delle risorse, si accompagna (e forse risponde) alla ormai storica difficoltà delle parti sociali di mettere tali strutture al servizio di strategie di innovazione e riqualificazione ampie e coerenti con le sfide in atto. A parte pochi casi in cui si affidano ad organismi o enti bilaterali funzioni di coordinamento con le iniziative dei fondi ovvero di monitoraggio delle attività finanziate attraverso questo canale (vedi per esempio il Rapporto sul 2016, parte II, sezione III), non c'è traccia di una negoziazione che abbia come oggetto organico l'utilizzo delle risorse economiche dei fondi interprofessionali, mentre è stato segnalato anche da ricerche internazionali ⁽⁵⁾ il ruolo meramente rituale della negoziazione

⁽⁵⁾ OECD, *Adult Learning in Italy. What Role for Training Funds?*, 2019.

(pure obbligatoria) tra le parti in sede di pianificazione degli interventi formativi finanziati attraverso questo canale.

Pressoché assenti nel panorama della contrattazione collettiva sono poi iniziative volte a costruire strumenti propedeutici e di supporto alla formazione in sé (analisi e anticipazione dei fabbisogni, accompagnamento professionale dei lavoratori, validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze). Il Rapporto sul 2016 (vedi parte I, sezione III, § 2), ad esempio, segnalava che soltanto l'1,4% degli accordi aziendali esaminati disciplinava strumenti di certificazione della professionalità del dipendente e di attestazione della formazione eseguita e dei livelli di apprendimento raggiunti.

Sembra mancare lo sforzo di legare secondo una visione di insieme tutti quei fattori che innoverebbero il modo di fare contrattazione in Italia e gli strumenti a disposizione delle parti sociali per governare i mercati del lavoro interni ed esterni. Non si rintraccia infatti un filo rosso che collega i tentativi di rinnovamento dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, lo strumento dell'apprendistato, il raccordo con gli standard formativi del sistema educativo, la formazione continua e tutti gli altri strumenti che, se opportunamente sistematizzati, andrebbero nella direzione di un'adeguata valorizzazione dei contenuti del lavoro e delle capacità professionali dei lavoratori.

9. Il welfare aziendale e contrattuale tra trasformazioni del lavoro ed emersione di una nuova “questione sociale”: una strada praticabile? L'esperienza del welfare aziendale e del welfare contrattuale prende il via ben prima dell'intervento attraverso il quale, con la legge di stabilità del 2016, il legislatore ha modificato i rigidi vincoli della normativa fiscale, che ricollegavano i vantaggi fiscali e contributivi all'unilateralità e volontarietà degli interventi di welfare aziendale, favorendo le iniziative contrattuali di welfare. Si può anzi affermare che la normativa in questione abbia

tratto il proprio impulso da pratiche di welfare contrattuale già ben radicate in diversi settori, seppur accompagnati da posizioni ondivaghe del sindacato (vedi il Rapporto sul 2015, parte II, sezione I).

Nei diversi Rapporti sulla contrattazione si è osservato un fenomeno che, dopo un inizio in cui il welfare aziendale poteva essere ritenuto di pressoché esclusivo appannaggio delle realtà medio-grandi, ha visto negli anni crescere la propria diffusione anche all'interno di realtà minori, in primo luogo sul piano quantitativo (vedi il Rapporto sul 2016, parte I, sezione III, § 4) per poi portare importanti evoluzioni anche sul piano qualitativo, con l'introduzione di nuovi istituti, per far fronte alle dinamiche della nuova grande trasformazione del lavoro e della impresa che, sempre più, legano i sistemi contrattuali e di relazioni industriali a quelli del welfare (pubblico e privato) dentro il più ampio contenitore del welfare occupazionale. Appare questa una delle caratteristiche principali delle forme di welfare introdotte per via contrattuale, non solo una redistribuzione di valore che avviene per via monetaria (sebbene in molti casi sia tra le forme più diffuse) quanto piuttosto la presenza di un insieme variegato di strumenti, che la contrattazione aziendale consente di adattare alla situazione, di accompagnamento per imprese e lavoratori sui molteplici fronti aperti dalle nuove trasformazioni del mondo del lavoro ⁽⁶⁾. Il riferimento è a trasformazioni di ordine tecnologico con conseguenti fabbisogni di tipo organizzativo (per esempio banca delle ore, flessibilità oraria) e di tipo formativo (per esempio corsi di formazione, bilanci di competenze), di ordine demografico (per esempio misure di conciliazione vita-lavoro, assistenza sanitaria integrativa, supporto alle spese connesse alla genitorialità) e di ordine ambientale (per esempio mobilità sostenibile).

Nel corso degli anni, al costante sviluppo di tematiche profondamente peculiari del mondo della bilateralità, quali l'assistenza

⁽⁶⁾ Si veda, da ultimo, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020.

sanitaria integrativa e la previdenza complementare, si è quindi affiancata una varietà di soluzioni specifiche, a livello settoriale e decentrato, mirate a rispondere alle sempre maggiori esigenze di conciliazione vita-lavoro dei lavoratori e alle trasformazioni organizzative in atto nelle singole imprese, evidenziando la necessità di percorsi formativi adeguati all'acquisizione delle competenze necessarie per i singoli contesti.

Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro hanno provato a portare avanti su questi temi un deciso cambio di marcia, in maniera da trainare le aziende coperte (e altri settori) nel nome del diritto alla formazione continua, dell'inclusione sociale all'interno delle aziende, di istituti flessibili quali le banche del tempo e delle ore e della attivazione di piani di *flexible benefits*, con risultati alterni (vedi per esempio i rinnovi del CCNL alimentare del 2012 o del CCNL metalmeccanici del 2016).

Non mancano chiaramente i limiti delle singole esperienze decentrate che ci si è trovati di fronte in questo decennio, che faticano a fare sistema, senza un corposo intervento di indirizzo a livello nazionale e territoriale. Quella dei territori, in particolare, appare una dimensione ancora troppo poco battuta attualmente dalle parti sociali, rispetto all'enorme potenziale che potrebbe rivestire in termini di rafforzamento del legame tra imprese e territori e sviluppo locale (elementi che si sono evidenziati, in particolare, nell'approfondimento sulla contrattazione sociale territoriale presente nel Rapporto sul 2017, parte I, sezione II).

L'evoluzione dei sistemi di welfare aziendale e di welfare contrattuale appare in ogni caso inarrestabile e continua, a fronte dei cambiamenti della organizzazione di impresa e del contratto di lavoro e delle nuove esigenze di tutela dei lavoratori. Lo ha dimostrato, nell'ultimo periodo, l'ampio novero di soluzioni adottate dalle parti sociali nei settori, nei territori e nelle aziende, per far fronte con soluzioni rapide e dinamiche ai rischi, ai disagi e alle incertezze che hanno attraversato il mondo del lavoro nel corso dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus SARS-

CoV-2. Tale esperienza ha dimostrato in maniera evidente che una risposta maggiormente incisiva alle inedite istanze di protezione sociale dei lavoratori è arrivata in contesti che già avevano sperimentato misure e soluzioni di welfare aziendale negli anni precedenti, acquisendo una piena consapevolezza della sua funzione produttiva e organizzativa (vedi *infra*, parte III, sezione I, capitolo III).

Si tratta di un ulteriore stimolo che segnala l'urgenza e la necessità, per gli operatori, di ripensare, come si è già accennato, le dinamiche dello scambio retributivo e dei termini della corrispettività, arrivando a considerare la dimensione sociale della retribuzione e le nuove istanze legate alla qualità della vita lavorativa.

Capitolo II
**LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE
DI CATEGORIA:
I RINNOVI DEL 2020**

Sommario: (A) Valutazione d'insieme. – 1. Una ipotesi ricostruttiva. – 2. Principali risultanze della ricerca. – 2.1. I trattamenti economici nei rinnovi del 2020. – 2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato. – 2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva. – 2.4. Le misure di welfare. – *(B) Analisi e focus di settore.* – 3. Agricoltura, silvicoltura e pesca. – 3.1. CCNL cooperative e consorzi agricoli. – 3.2. CCNL legno e arredo. – 4. Manifattura. – 4.1. CCNL materiali da costruzione. – 4.2. CCNL occhieria. – 4.3. CCNL penne e spazzole. – 4.4. CCNL tessili PMI. – 4.5. CCNL ceramica. – 4.6. CCNL vetro, lampade e display. – 4.7. CCNL gomma-plastica. – 4.8. CCNL ortofrutta. – 4.9. CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici. – 4.10. CCNL per l'industria alimentare. – 5. Costruzioni. – 5.1. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini. – 5.2. CCNL del personale delle fabbricere. – 6. Trasporto e magazzinaggio. – 6.1. CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale. – 6.2. CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto. – 7. Sanità e assistenza sociale. – 7.1. CCNL servizi socioassistenziali – Uneba. – 7.2. CCNL CRI-terzo settore. – 7.3. CCNL sanità privata. – 8. Lavoro domestico e familiare. – 8.1. CCNL lavoro domestico. – 9. Servizi di informazione e comunicazione. – 9.1. CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo. – 9.2. CCNL telecomunicazioni.

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME

1. Una ipotesi ricostruttiva. Come da tradizione il Rapporto ADAPT si occupa dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro dell'anno di riferimento sottoscritti dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali. L'analisi è stata così svolta sui 22 rinnovi di settore registrati nel 2020 con l'obiettivo di segnalare le principali tendenze e, in particolare, la coerenza o meno dei rinnovi rispetto alle linee guida per la

contrattazione collettiva definite a livello interconfederale con specifico riferimento alla determinazione dei trattamenti retributivi.

Elemento di novità, rispetto agli anni passati, è il tentativo di ordinare il materiale contrattuale secondo un criterio che non fosse puramente temporale (la data di sottoscrizione) ovvero un semplice elenco alfabetico. Il ricorso da parte del Governo, durante la pandemia, ai codici Ateco per definire i settori sottoposti al regime di sospensione delle attività economiche e produttive ci ha suggerito di adottare per la nostra analisi lo stesso indicatore che, per quanto criticabile e storicamente datato, ci pare comunque in grado di coniugare istanze di razionalità giuridica (i contratti) con parametri di razionalità economica (i settori economici e produttivi) in linea del resto con quanto recentemente realizzato per la riorganizzazione dell'archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Cnel.

Avremo modo, già nei prossimi rapporti, di mettere meglio a fuoco le criticità di questa scelta rispetto alle dinamiche di processi economici e produttivi che, oggi, frantumano una rappresentazione statica e astratta della geografia del lavoro come quella offerta dai codici Ateco, mettendo così a dura prova non solo gli assetti contrattuali ma, prima ancora, le scelte organizzative delle parti sociali ancora attardate su logiche di rappresentanza e contrattazione dominate dai settori merceologici e da aggregazioni geografiche appiattite sulle espressioni del decentramento amministrativo degli apparati di governo dello Stato. In questa fase esplorativa di nuove forme di comunicazione tra razionalità economico-organizzativa e razionalità giuridico-istituzionale ci pare per contro sufficiente segnalare una istanza di razionalizzazione del materiale contrattuale che aiuti a ricercare connessioni di sistema e recuperare la valenza economica e non solo sociale della contrattazione collettiva. Una contrattazione collettiva intesa anche in chiave di diritto della produzione e, dunque, costruzione e disciplina dei mercati del lavoro e delle logiche economiche di

scambio e non solo quale risposta alle istanze redistributive e di tutela della forza-lavoro là dove queste fossero affidate unicamente alla contrattazione individuale col rischio di far degenerare il lavoro a pura merce.

I rinnovi contrattuali avvenuti nel 2020 sono così stati accorpati e ordinati per macrosettori economici e produttivi che sono poi stati identificati attraverso i codici e la nomenclatura fatta propria dal sistema di classificazione dei codici Ateco. I settori analizzati sono dunque stati: agricoltura, silvicoltura e pesca; manifattura; costruzioni; trasporto e magazzinaggio; sanità e assistenza sociale; lavoro domestico e familiare; servizi di informazione e comunicazione. Un ulteriore criterio ordinatore del materiale raccolto è stato infine quello di leggere e valutare i singoli rinnovi contrattuali attorno a tre principali parti strutturali del negozio giuridico: parte economica (inclusiva delle misure di welfare contrattuale), parte normativa, parte obbligatoria.

2. *Principali risultanze della ricerca.* Il 2020 verrà ricordato, per ovvie ragioni, come un anno caratterizzato da grandissime sfide economiche e sociali. Per le medesime ragioni non si può non considerare la pandemia come uno dei fattori principali che hanno influenzato l'andamento delle trattative di rinnovo. Allo stesso momento si deve evitare di ricondurre tutti i fenomeni osservati durante quest'anno ad una correlazione causale con la crisi da Covid-19, essendo chiaro che i fattori di trasformazione del lavoro, come la digitalizzazione, abbiano comunque agito sul sistema produttivo italiano. Fatte queste dovute premesse è possibile analizzare più nello specifico quali siano le principali risultanze della ricerca che è stata condotta sui 22 contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati nel 2020.

2.1. *I trattamenti economici nei rinnovi del 2020.* Gran parte dei rinnovi in esame sono stati sottoscritti nel pieno della

emergenza sanitaria causata dal Covid-19 con i conseguenti impatti, diversi da settore e settore, sul quadro economico ed occupazionale di riferimento. In questa prospettiva, una prima soluzione individuata da alcuni sistemi contrattuali è stata quella di optare per una decorrenza su più tranches degli aumenti contrattuali con l'obiettivo di garantire un graduale aumento del costo del lavoro per le imprese. Questo è stato il caso, a titolo esemplificativo, del CCNL legno e arredo, che divide l'aumento su due tranches (*infra*, § 3.2), e del CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, spazzole, pennelli, scope che invece prevede un dilazionamento su tre tranches (*infra*, § 4.3). Infine, è possibile segnalare, sempre a titolo esemplificativo, il caso del CCNL cooperative e consorzi agricoli che definisce gli aumenti retributivi su quattro tranches (*infra*, § 3.1).

Di maggiore interesse sono, tuttavia, le modalità adottate dalle parti contrattuali per la determinazione dell'incremento dei minimi retributivi e per la definizione della struttura complessiva della retribuzione. Centrale, in questa prospettiva, è il ruolo assunto, per il settore industriale, dal "Patto della fabbrica" sottoscritto il 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil che dispone, in primo luogo, la distinzione tra trattamento economico minimo (TEM), corrispondente all'incremento dei minimi tabellari, e trattamento economico complessivo (TEC), che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, comprese le forme di welfare. Tutti i 9 accordi di rinnovo che fanno riferimento al sistema Confindustria hanno mostrato lo sforzo di adattare, quantomeno formalmente, la struttura retributiva alle indicazioni del Patto della fabbrica, riproponendo la distinzione tra TEM e TEC e delineando in maniera precisa le singole voci che compongono il trattamento economico complessivo. Nel TEC rientrano quindi, in primo luogo, gli aumenti dei contributi alla sanità e alla previdenza integrativa (vedi i rinnovi del CCNL vetro e lampade (*infra*, § 4.6) e del CCNL gomma-plastica (*infra*, § 4.7) e, più in generale, alla bilateralità (vedi i rinnovi del CCNL per l'industria alimentare, *infra*, § 4.10, e del CCNL telecomunicazioni,

infra, § 7.2). Va poi considerata la previsione, all'interno di numerosi contratti, di voci che mirano a incentivare i processi di sviluppo della contrattazione aziendale, stabilendo elementi perequativi da corrispondere ai lavoratori nel caso in cui quest'ultima non venga sviluppata, e, più in generale, elementi retributivi legati a specifiche dinamiche dei singoli settori (vedi il rinnovo del CCNL telecomunicazioni, *infra*, § 7.2). Su questo punto, il richiamo formale alla distinzione tra TEM e TEC appare quindi confermato dalle numerose disposizioni che vanno a regolare i tanti fronti di sviluppo della materia retributiva.

Il Patto della fabbrica del 2018 disponeva inoltre che gli incrementi dei minimi retributivi (TEM) dovessero avvenire, *ex ante* o *ex post*, in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) per il periodo di vigenza del contratto. Tale indicazione, già adottata col rinnovo del CCNL dei metalmeccanici nel 2016 e dai rinnovi del settore energetico, con la presente tornata di rinnovi contrattuali appare per contro ampiamente disattesa. La fissazione *ex ante* degli aumenti, nei rinnovi dell'industria, appare infatti sganciata da tale meccanismo, senza che vi sia una relazione positiva tra l'IPCA calcolato per gli anni di vigenza dei singoli contratti e l'aumento dei minimi tabellari (TEM) negoziato dalle parti in rapporto alle retribuzioni di riferimento.

Da questo punto di vista, il caso più discusso, con notevoli ripercussioni sulla trattativa, appare quello del CCNL per l'industria alimentare (*infra*, § 4.10), nella quale, a fronte di un IPCA calcolato sulla vigenza del nuovo contratto pari al 3,20%, l'aumento di 119 euro sulla retribuzione di riferimento per i minimi corrisponde ad un effettivo aumento del 6,18%. Casi meno eclatanti ma comunque in linea sono rappresentati dai rinnovi del CCNL vetro e lampade (*infra*, § 4.6), che prevede, a fronte di un IPCA di 2,11%, un aumento di 63 euro (+ 3%) oppure dal CCNL ceramica (*infra*, § 4.5) che fissa un aumento di 76 euro a fronte di un IPCA pari al 2,68% (+4%). Altro caso che mostra il netto discostarsi dal

meccanismo definito dall'intesa del 2018 è rappresentato dal CCNL telecomunicazioni (*infra*, § 7.2), nel quale le parti riconoscono, a fronte di un IPCA dell'1,77%, un aumento pari a 70 euro, discostandosi per più di 2 punti percentuali (+4%). Risulta parzialmente in controtendenza il caso rappresentato dall'aumento retributivo del CCNL legno e arredo (*infra*, § 3.2) il quale, oltre a fissare un aumento retributivo pari a 50 euro (25 di recupero e 25 di incremento di produttività) stabilisce un adeguamento successivo degli aumenti retributivi sulla base dell'IPCA comunicato annualmente dall'Istat.

Da questa ricognizione si possono evincere due tendenze importanti: innanzitutto, la quota di aumento della retribuzione è sempre superiore all'IPCA calcolato sulla vigenza contrattuale, ovvero l'aumento concordato dalle parti è significativamente maggiore rispetto a quello che risulterebbe applicando gli indici IPCA direttamente ai minimi tabellari. Inoltre, il secondo aspetto che si evidenzia è che non esiste alcuna correlazione positiva tra i due elementi considerati: l'aumento delle retribuzioni concordato nei rinnovi non è sensibile al variare dell'IPCA, ovvero, davanti a un IPCA calcolato sulla vigenza contrattuale più alto, non corrisponde un adeguato aumento maggiore del TEM. Lo sganciamento dal meccanismo previsto dal Patto della fabbrica appare dunque come una costante dei rinnovi afferenti al sistema contrattuale di Confindustria per il 2020 e mostra in tutti i settori aumenti significativamente superiori rispetto all'IPCA. Questo indicatore appare così non tanto un esito meccanicamente predeterminato, quanto un valore di partenza per aumenti dei minimi che, attestandosi su valori di riferimento standard, dimostra piuttosto di orientare l'intero panorama contrattuale, al fine cioè di non influenzare “negativamente” i rinnovi successivi di altri settori.

Di estremo interesse è poi la situazione presente negli altri sistemi contrattuali, cioè quelli non riconducibili al Patto della fabbrica. Si pensi, in particolare, al rinnovo del CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici (*infra*, § 4.9), il quale, oltre che

dividere la parte economica in *Minimi tabellari* e *Trattamento economico complessivo*, pur non facendo riferimento al Patto della fabbrica, prevede che la variazione dei minimi tabellari mensili tenga conto degli incrementi dell'IPCA. All'articolo 45 si stabilisce che, in attuazione dell'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 sottoscritto tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil, con riferimento al quadriennio dicembre 2023-novembre 2027, per ogni percentile di incremento retributivo sia erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro 22,27, da raggugliare in ragione di eventuali frazioni di punto. Per essere maggiormente specifici è possibile prendere come riferimento l'IPCA calcolato sulla vigenza contrattuale pari a 3,20% e notare come l'incremento retributivo sia, nel medesimo periodo, pari al 6,03%. Anche in questo caso l'IPCA è un punto di partenza e non di arrivo.

2.2. Le previsioni di raccordo con il livello decentrato. Un secondo snodo nella lettura della tornata di rinnovi contrattuali è rappresentato dai tentativi di raccordo coi contratti collettivi di secondo livello. Il punto di partenza non può che essere quello del c.d. modello articolato, così come formalmente definito dagli accordi interconfederali vigenti in ogni settore, il quale prevede una centralità del livello nazionale dal quale discendono materie delegate ed eventuali poteri di deroga condizionata o proceduralizzata ai livelli inferiori. Tale modello appare formalmente quello seguito dalle parti sociali sui diversi tavoli negoziali. Questo atteggiamento è però accompagnato da un rumoroso silenzio della contrattazione nazionale nel dare effettivamente spazio e quindi sviluppare la suddetta articolazione. In particolare, il secondo livello sembra essere valorizzato nel concreto solo in maniera episodica. Da un lato, infatti, si registra un approccio generale delle parti a voler valorizzare il secondo livello di contrattazione nel perimetro definito dal livello nazionale (per esempio si veda il CCNL materiali da costruzione, *infra*, § 4.1), che si concretizza

realmente in alcuni casi anche attraverso la definizione di linee guida molto dettagliate sulla definizione della contrattazione aziendale (si veda il CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, spazzole, pennelli, scope, *infra*, § 4.3). Allo stesso momento però appare come gli spazi riservati a questo livello contrattuale siano limitati ad interventi, in alcuni casi contenuti, di modulazione di quanto definito a livello nazionale.

Prima di tutto, è possibile osservare il riconoscimento alla contrattazione di secondo livello di poteri integrativi *in melius* rispetto a tematiche quali il congedo di paternità (CCNL ceramica, *infra*, 4.5) e il trattamento in caso di malattia e infortunio (CCNL per l'industria alimentare, *infra*, 4.10). In secondo luogo, traspare da una serie di rinnovi la propensione della contrattazione nazionale a conferire, secondo un principio di delega, la regolamentazione di un novero di materie più o meno ampio quali la definizione di forme di convertibilità degli straordinari in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti (si vedano i rinnovi del CCNL cooperative e consorzi agricoli e del CCNL ortofrutta, *infra*, § 3.1 e § 4.8) e, più in generale, la definizione delle modalità di fruizione dei riposi compensativi nei quali sono trasformate le ore di lavoro straordinario (CCNL per l'industria alimentare, *infra*, § 4.10). Rimanendo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro si individuano casi nei quali comunque il contratto nazionale indica il contratto di secondo livello come competente della definizione di alcuni aspetti organizzativi di non poco conto quali l'individuazione di un limite quantitativo mensile alla possibilità di richiedere la prestazione lavorativa in giornate festive, l'ampliamento delle casistiche del contratto nazionale in merito ai permessi per motivi personali (CCNL del personale delle fabbricerie, *infra*, § 3.2), la definizione di diverse forme di articolazione oraria a livello aziendale (CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale, *infra*, § 6.1), l'implementazione di orari flessibili e della banca delle ore (CCNL sanità privata, *infra*, § 7.3) ed, infine, la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, con la definizione delle modalità di compensazione (CCNL telecomunicazioni, *infra*, § 9.2). Non

può poi essere ignorato il ruolo che molti CCNL riconoscono formalmente alla contrattazione di secondo livello in merito alla regolamentazione degli aspetti più organizzativi del lavoro agile (si veda il rinnovo del CCNL cooperative e consorzi agricoli e del CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici, rispettivamente *infra*, § 3.1 e § 4.9).

Detto che la ricognizione della contrattazione aziendale (*infra*, parte II, capitolo I) sembra, in ogni caso, segnalare ampi spazi di normazione autonoma, cioè poco e male coordinati con il livello nazionale e dunque fuori da logiche strettamente gerarchiche, raramente si registra nei rinnovi analizzati il riconoscimento di un potere di deroga (si veda per esempio il rinnovo del CCNL gomma-plastica, *infra*, § 4.7, in merito alla possibilità di definire percentuali diverse di recupero delle ore di straordinario, rispetto a quanto attualmente previsto a livello nazionale in materia di banca delle ore).

Un ulteriore tema strettamente connesso all'attività della contrattazione di secondo livello è rappresentato ovviamente dalla definizione di sistemi premiali connessi, a titolo esemplificativo, alla produttività, alla competitività, alla riduzione del grado di assenteismo, per i quali vengono individuate delle risorse specifiche (si veda il rinnovo il CCNL del personale delle fabbricere e del CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto rispettivamente *infra*, § 5.2 e § 6.2). Di particolare interesse è poi la regolamentazione, in molteplici rinnovi, del c.d. elemento perequativo, come si è già evidenziato parlando di TEM e di TEC (*supra*, § 2.1), che copre i lavoratori dai mancati trattamenti in caso di assenza della contrattazione di secondo livello. Nella maggior parte dei casi, infatti, è possibile che esso si traduca in un ostacolo alla diffusione della contrattazione di secondo livello e non sia un volano del suo sviluppo. In senso contrario è da segnalare quanto disposto dal CCNL servizi socioassistenziali – Uneba, che prevede l'erogazione di parte di tale voce retributiva solo a seguito di

apposito accordo di secondo livello per la definizione dell'utilizzo della somma connessa a sistemi premiali (*infra*, § 7.1).

2.3. Il difficile dialogo tra legge e contrattazione collettiva.

Le difficoltà di coordinamento tra legge e contratto collettivo – analizzate nel capitolo che precede con riferimento alle tecniche legislative di devoluzione e rinvio anche in deroga alla contrattazione collettiva (*supra*, capitolo I, § 5), rappresentano un elemento costante degli ultimi anni con specifico riferimento alla regolazione del mercato del lavoro e cioè, nel linguaggio contrattuale, alle tipologie di lavoro flessibile (lavoro a termine e somministrazione, *in primis*). Da ultimo è il c.d. decreto dignità ad aver determinato una importante frattura tra legge e contrattazione collettiva chiamata al non facile compito di temperare alcune rigide disposizioni legislative presto rivelatesi insostenibili non solo per le aziende ma per gli stessi lavoratori a cui veniva negato il rinnovo del contratto senza per contro poter aspirare a una occupazione stabile.

Anche nei rinnovi del 2020 è stata l'estensione del concetto di “stagionalità” la “via di fuga” al decreto dignità condivisa dalle parti negoziali. In questa prospettiva si segnalano il rinnovo del CCNL legno e arredo (*infra*, § 3.2), che introduce una definizione di attività stagionali, esemplificandone delle tipologie produttive e il rinnovo del CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto (*infra*, § 6.2), che procede con la definizione delle attività stagionali lasciando la possibilità alla contrattazione aziendale di definire una diversa collocazione temporale. È frequente che, a fianco degli interventi di questo tipo, si trovino delle disposizioni di bilanciamento volte a tutelare la figura del lavoratore che svolge attività stagionali. Si vedano i casi del rinnovo del CCNL legno e arredo, che prevede un limite temporale a queste attività, del CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto, che riconosce un diritto di precedenza in favore di questi lavoratori (così anche il rinnovo del CCNL ortofrutta, *infra*, § 4.8) e del rinnovo

CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario e educativo, che integra la disciplina vigente con apposite disposizioni in merito (*infra*, § 7.1).

È da segnalare poi un'altra materia oggetto della c.d. legislazione delegata contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015: il lavoro intermittente. La sua disciplina, inserita all'articolo 13 del suddetto decreto legislativo, riconosce alla contrattazione collettiva il ruolo di definizione dei casi di utilizzo di questa tipologia contrattuale. In questo senso deve essere positivamente letto quanto disposto dall'articolo 10 del CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo (*infra*, § 9.1).

Di un certo interesse è infine la disciplina del contratto di apprendistato su cui la contrattazione collettiva nazionale di categoria ancora manifesta notevoli ritardi con particolare riferimento all'apprendistato c.d. duale in raccordo con il sistema scolastico e il sistema dell'alta formazione universitaria. Anche in questa tornata di rinnovi si è registrato un atteggiamento in continuità con quanto osservato negli anni precedenti, come descritto nei passati rapporti sulla contrattazione collettiva in Italia (vedi in particolare il Rapporto sul 2016, parte I, sezione I, § 4.3, che analizza la tornata di rinnovi contrattuali successiva alle modifiche legislative introdotte dal decreto legislativo n. 81 del 2015). Gli atteggiamenti delle relazioni industriali osservati in passato erano identificabili in due tipologie. Da una parte si prevedevano interventi di ricezione della disciplina legislativa, attenti a normare le condizioni dei rapporti individuali tra l'apprendista e il datore di lavoro, e dall'altra si notavano delle semplici integrazioni mirate ad introdurre degli aggiustamenti nella disciplina collettiva. In altre parole, sono sempre stati rari gli interventi di sistema, volti a integrare l'intervento della normativa strettamente contrattuale con alcune previsioni gestionali e operative utili a definire l'implementazione dei percorsi formativi e il loro ancoraggio al sistema di classificazione e inquadramento del personale o, quantomeno, a ben definiti profili professionali definiti di comune intesa dalle parti

negoziali (si veda come unico esempio di intervento in materia inserito nella disciplina obbligatoria il CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini che costituisce una commissione paritetica *ad hoc*, *infra*, § 5.1). Questa tendenza generale è pienamente confermata anche dalla tornata di rinnovi del 2020 nella quale l'apprendistato è posto sul tavolo dei rinnovi in rare occasioni. Senza considerare i rinnovi nei quali l'apprendistato è citato nella definizione di clausole di contingentamento (si veda ad esempio il CCNL materiali da costruzione, *infra*, § 4.1) in pochi casi si registrano degli interventi volti a coltivare in termini di “sistema” dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro la delega presente nella legislazione nazionale. Innanzitutto, è possibile citare i casi del CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli, che procede ad una riorganizzazione della disciplina della materia (*infra*, § 1.1) e il caso del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale, che prevede un aggiornamento della disciplina in base alla normativa vigente (*infra*, § 4.1). Tra questi interventi spicca sicuramente quello del rinnovo del CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo, nel quale si procede al recepimento della disciplina legislativa vigente (decreto legislativo n. 81 del 2015) in merito sia all'apprendistato duale sia rispetto all'apprendistato professionalizzante (*infra*, § 9.1).

Da questa breve panoramica è quindi difficile affermare quale sia la natura del rapporto tra contrattazione e legge anche alla luce dell'ultima tornata di rinnovi. O meglio, è possibile affermare che esso non abbia una sola natura ma che sia, appunto, un rapporto mutevole che in alcuni casi vede la legge delegare alla contrattazione collettiva senza successo e in altri quest'ultima agire per ampliare la sua sfera di competenza a discapito della prima.

2.4. Le misure di welfare. Le previsioni in materia di welfare aziendale e welfare contrattuale confermano la natura poliedrica del concetto e la necessità di una maggiore precisione analitica con l'obiettivo di contribuire a distinguere semplici misure di welfare

occupazionale da ben più incisive iniziative di welfare aziendale come tali funzionali a incidere direttamente sullo scambio economico sotteso alla relazione di lavoro ⁽¹⁾. Con il ricorso al concetto di welfare la contrattazione collettiva analizzata intende in effetti riferirsi a istituti alquanto diversi come forme di assistenza sanitaria e previdenza integrativa, a modelli di flessibilità organizzativa, a misure di conciliazione vita-lavoro e ancora a iniziative di benessere organizzativo, di assistenza ai familiari e ai lavoratori fragili e infine a percorsi di formazione ed *empowerment* della persona. Avendo già trattato, in ragione di precise scelte definitorie e concettuali, le previsioni su previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa nelle tematiche economiche e senso lato retributive (*supra*, § 2.1), in questo paragrafo analizzeremo, in linea con quanto delineato rispetto alle tendenze della contrattazione collettiva degli ultimi dieci anni (*supra*, capitolo I, § 9), le misure genericamente definite di welfare in base ai fabbisogni che le stesse intendono soddisfare. Nello specifico, è possibile notare come le parti sociali si siano concentrate, all'interno di questa stagione contrattuale, principalmente su tre tipologie di bisogno: organizzativo, formativo e di sostenibilità a fronte del cambiamento demografico che attraversa la popolazione lavorativa.

Le intese di rinnovo analizzate mostrano, in primo luogo, un'attenzione particolare nei confronti di quelle misure di welfare volte a restituire ai lavoratori maggiore libertà nella gestione del tempo di lavoro e al tempo stesso consentire alle imprese maggiore flessibilità organizzativa. In questo gruppo si ritrovano quelle misure che non sono volte direttamente a sostenere il lavoratore in situazioni di difficoltà ma, più genericamente, a inserire lo stesso in un contesto lavorativo meno rigido da un punto di vista organizzativo. Per questo motivo si possono ricomprendere in questo sottogruppo le disposizioni in merito alla banca delle ore, alla

⁽¹⁾ Per questa definizione e distinzione analitica si rinvia M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020, parte I, capitolo I.

flessibilità oraria e allo *smart working*. Quest'ultimo rappresenta senz'ombra di dubbio il tema più battuto all'interno di questa componente delle misure di welfare. Infatti, anche per l'esplosione che ha avuto tale modalità di svolgimento della prestazione su impulso delle misure di contrasto alla diffusione del virus Covid-19 (*infra*, parte III, sezione I, capitolo I), sono molti i rinnovi che disciplinano lo *smart working*. Nello specifico, si registrano interventi volti ad introdurre una disciplina dettagliata per regolamentare questa tipologia di svolgimento della prestazione. È il caso del CCNL legno e arredo, che va a definire lo *smart working* differenziandolo dal telelavoro e definendo tutti gli elementi essenziali dell'istituto (*infra*, § 3.2). In altri casi, nella disciplina generale dell'istituto le parti pongono un accento maggiore nei confronti della definizione dell'orario di lavoro, ponendo come limite invalicabile l'orario massimo settimanale e riconoscendo al lavoratore il diritto alla disconnessione (si vedano i rinnovi del CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici e del CCNL per l'industria alimentare, rispettivamente *infra*, § 4.9 e § 4.10). Altro caso nel quale le parti pongono particolare attenzione all'orario di lavoro dello *smart worker* è rappresentato dal CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo, che predispone una gestione dell'orario di lavoro molto autonoma da parte del lavoratore, in accordo con il proprio responsabile (*infra*, § 9.1). In altri casi si riscontra un peso minore della disciplina di questo istituto nell'economia del testo contrattuale in quanto le parti si affidano a precedenti regolamentazioni sia sul piano normativo che su quello collettivo: il CCNL ceramica prevede la definizione di linee guida (*infra*, § 4.5), il CCNL sanità privata richiama semplicemente la disciplina della legge n. 81 del 2017 (si veda *infra*, § 7.3) mentre il CCNL del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione recepisce il protocollo sul lavoro agile del 30 luglio 2020, sottoscritto da Assotelecomunicazioni e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, in attesa della definizione di un accordo-quadro specifico (*infra*, § 7.2).

Rimanendo in questo ambito delle misure di welfare, è importante evidenziare la presenza, seppur minore, di altre misure volte a rispondere ad un fabbisogno organizzativo. A titolo esemplificativo, il CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale prevede una maggiore flessibilità nel servirsi della banca delle ore, consentendo al lavoratore di godere di intere giornate accantonate e non solo di frazioni orarie (*infra*, § 6.1).

Il secondo gruppo di interventi è costituito da quelli identificabili come connessi all'adempimento del fabbisogno formativo. In altre parole, in questo gruppo si ritrovano quelle misure che offrono al lavoratore l'opportunità di valorizzare la propria professionalità aumentando al contempo l'occupabilità. È da segnalare come, nei rinnovi analizzati, queste modifiche siano le meno presenti ed incisive. Alcune novità però meritano di essere attenzionate per il loro potenziale ruolo nella diffusione di queste soluzioni. Infatti, all'interno di questo gruppo è frequente trovare l'introduzione della figura del delegato alla formazione, la quale è prodromica alla definizione di percorsi formativi aziendali adatti al fabbisogno formativo della realtà specifica, svolgendo un importante ruolo di raccordo tra direzione aziendale e lavoratori (si vedano a titolo esemplificativo i rinnovi del CCNL occhialeria e del CCNL tessili PMI, *infra*, rispettivamente § 4.2 e § 4.4). In una sorta di graduatoria relativa all'intensità dell'intervento in ambito formativo si trova al secondo posto il gruppo dei CCNL del settore alimentare (CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici e CCNL per l'industria alimentare, rispettivamente *infra*, § 4.9 e *infra*, § 4.10), che, oltre a riconoscere l'importanza di sviluppare percorsi di formazione, fissano l'impegno delle organizzazioni datoriali nel garantire che le imprese aderenti prevedano, in favore dei lavoratori non coinvolti in percorsi formativi specifici, l'accesso a corsi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali linguistiche, digitali e informatiche. Interventi di maggiore intensità invece si registrano all'interno del rinnovo del CCNL sanità privata che istituisce il Fondo per l'aggiornamento e la riqualificazione professionale per l'ottenimento di qualifiche professionali e di

crediti formativi (*infra*, § 7.3). Di pari livello appare l'intervento delle parti firmatarie del rinnovo del CCNL lavoro domestico, nel quale viene riconosciuto un cospicuo monte ore annuo di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione (*infra*, § 8.1). Infine, si ritrovano anche delle disposizioni in merito alla tutela del diritto allo studio (si veda il rinnovo del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale e del CCNL sanità privata, rispettivamente *infra*, § 6.1 e § 7.3).

Il terzo e ultimo gruppo di interventi compiuti all'interno dei rinnovi analizzati si riferisce a quelle misure che rispondono ad un fabbisogno di misure e politiche di sostenibilità a fronte del cambiamento demografico che attraversa la popolazione lavorativa. Con questo concetto si è soliti indicare quelle misure che vanno a favorire una maggiore o migliore conciliazione vita-lavoro, con una particolare attenzione a determinate categorie di lavoratori. All'interno del macrogruppo delle misure di conciliazione vita-lavoro un ruolo centrale è ricoperto dal sostegno alla genitorialità. In tal senso le tutele introdotte passano attraverso molteplici strumenti: miglioramento delle disposizioni normative relative al congedo di paternità (CCNL legno e arredo, *infra*, § 3.2), riconoscimento di ore di permesso (anche frazionabili) per prestare assistenza ai figli (CCNL tessili PMI, *infra*, § 4.4) ed esenzione dal lavoro notturno per lavoratrici madri (CCNL per l'industria alimentare, *infra*, § 4.10). Un altro istituto che si presta a soluzioni a sostegno alla genitorialità è il lavoro a tempo parziale, per il quale, in alcuni casi, è riconosciuta una priorità nei confronti di coloro che abbiano necessità connesse a particolari esigenze genitoriali (si veda il rinnovo del CCNL sanità privata, *infra*, § 7.3).

Un'altra tipologia di interventi ascrivibili a questo gruppo è rappresentata dalle misure a sostegno dei lavoratori che necessitano di cure costanti o dei loro *caregivers*. Si registrano quindi casi di riconoscimento di specifiche misure a sostegno del lavoratore diversamente abile all'interno dei luoghi di lavoro (si veda CCNL vetro, lampade e display, *infra*, § 4.6), di diritti di precedenza

nell'accesso al lavoro a tempo parziale (CCNL gomma-plastica, *infra*, § 4.7), di un ampliamento del periodo di comporto e di aspettative non retribuite al termine dello stesso (si vedano i rinnovi del CCNL CRI-terzo settore e del CCNL sanità privata, rispettivamente *infra*, § 7.2 e § 7.3).

Inoltre, si registra un'attenzione particolare rivolta all'introduzione di misure di contrasto delle violenze di genere e di sostegno alle vittime di violenza attraverso misure specifiche quali principalmente permessi e congedi per garantire la frequenza di percorsi di protezione (CCNL materiali da costruzione, *infra*, § 4.1) e, come *extrema ratio*, il diritto di trasferimento ad altra sede aziendale (CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici, *infra*, § 4.9). È da enfatizzare l'impegno mostrato dalle parti firmatarie del rinnovo CCNL sanità privata nel quale, oltre alla disciplina dei congedi per le lavoratrici vittime di violenza, sono predisposti un codice di comportamento e delle specifiche procedure di contrasto di tali azioni (*infra*, § 7.3).

Un ruolo autonomo deve essere riconosciuto a quanto disposto in materia di banca delle ore solidale. In alcuni casi, si ritrova innanzitutto la definizione di linee guida su questo istituto, le quali, pur richiamando il riferimento normativo del decreto legislativo n. 151 del 2015, ne ampliano gli obiettivi. In alcuni casi, infatti, la banca delle ore solidale rappresenta uno strumento di sostegno alla genitorialità (si veda CCNL gomma-plastica, *infra*, § 4.7), in altri invece è volta a sostenere i lavoratori gravati da pesanti malattie (CCNL telecomunicazioni, *infra*, § 9.2), in altri casi ancora è invece volta a sostenere situazioni specifiche come nel caso delle lavoratrici vittime di violenza (CCNL sanità privata, *infra*, § 7.3). Sarà interessante osservare in futuro come queste prime disposizioni in materia diventino il punto di inizio per una applicazione flessibile dell'istituto, come avvenuto già in quei settori che, ben prima dell'emergenza da Covid-19, avevano disciplinato l'istituto (si veda in merito, *infra*, parte III, capitolo III, § 9).

Da questa breve analisi emerge quindi un quadro abbastanza variegato nel quale è però possibile, oltre che utile, delineare dei punti fermi. Innanzitutto, lo *smart working* appare ormai condotto a seguire una propria e autonoma strada che lo porterà sempre di più a ritagliarsi un suo esclusivo spazio all'interno della contrattazione di primo e secondo livello (*infra*, parte III, sezione I, capitolo I). La sfida in questo senso sarà rappresentata dal sostegno di questo sviluppo all'interno delle relazioni industriali in maniera funzionale ad evitare soluzioni normative che potrebbero irrigidire la disciplina di questo istituto. Un secondo punto fermo è costituito dalla conferma del fatto che le soluzioni di flessibilità organizzativa continuano un ruolo fondamentale nel rispondere alle sempre crescenti e varie esigenze in termini di welfare dei lavoratori. Infine, appare purtroppo ancora poco sviluppato il tema della formazione, il quale è trattato attraverso interventi o apparentemente poco incisivi oppure episodici. È quindi importante che le parti mostrino lo stesso impegno ritrovato su altri capitoli nello sviluppare una materia che risulterà decisiva nell'affrontare le sfide derivanti dalla trasformazione del lavoro.

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

3. Agricoltura, silvicoltura e pesca. In questo ambito si registrano due rinnovi: quello del CCNL legno e arredo e quello del CCNL cooperative e consorzi agricoli. Il primo contratto, scaduto il 31 marzo 2019, interessa 150.000 lavoratori impegnati in attività principalmente manifatturiere ma anche connesse alle attività della silvicoltura. Il secondo contratto presenta anch'esso una applicazione estesa a svariati settori merceologici (*Tabella 1*) tra i quali si possono citare le coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi (codice Ateco 1) e la silvicoltura (codice Ateco 2). L'ampiezza del campo di applicazione di questo testo contrattuale è stata oggetto di discussione all'interno della trattativa. Le parti, infatti, alla luce delle specificità e

disomogeneità dei settori a cui si applica il contratto, si sono impegnate a sviluppare la contrattazione di secondo livello in modo da poter redistribuire ulteriormente la ricchezza prodotta a livello territoriale e aziendale.

Tabella 1 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore A: AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (codici Ateco 2, 16, 31, 33, 90)	Federlegno-Arredo, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	19.10.2020
CCNL cooperative e consorzi agricoli (codici Ateco 1, 2, 43, 55, 56, 81, 91)	Agci Agrital, Fedagri Confcooperative, Legacoop agroalimentare, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	18.12.2020

3.1. CCNL cooperative e consorzi agricoli – Agci Agrital, Fedagri Confcooperative, Legacoop agroalimentare (18 dicembre 2020)

Parte economica. Nel rinnovo si registra un aumento salariale di 66 euro, a regime e relativo al livello 5, strutturato su quattro tranches così definite: 10 euro dal 1° dicembre 2020, 18 euro dal 1° dicembre 2021, 19 euro dal 1° ottobre 2022, 19 euro dal 1° novembre 2023. È da sottolineare come l'aumento effettivo sia rapportato all'IPCA, il quale viene addirittura superato. È quindi da sottolineare l'impegno delle parti, in un periodo non facile da un punto di vista economico, nel sostenere la retribuzione dei dipendenti. Una altra voce che incide sulla parte economica e sulla dinamica dello scambio contrattuale è poi rappresentata dal welfare

aziendale. Nello specifico, all'interno di questo rinnovo si pone l'obiettivo di promuovere l'assistenza sanitaria mediante il Fondo Filcoop, prevedendo, all'articolo 12, che gli organi di gestione del fondo definiscano un piano facoltativo aggiuntivo di prestazioni, e le relative modalità operative, a favore degli operai, che si faranno carico della relativa contribuzione.

Parte normativa. Il rinnovo del CCNL cooperative e consorzi agricoli, nella parte normativa, si concentra su due temi principali: difesa della dignità della persona e misure di sostegno ai *caregivers*. Rispetto al primo tema le parti mostrano particolare attenzione nel voler creare un ambiente di lavoro inclusivo nel quale siano respinte ogni tipo di discriminazione per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale. Nello specifico sono indicate all'articolo 5-*bis* le *Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing* che si rifanno all'accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil. Allo stesso articolo si predispose che, in base all'accordo interconfederale, le cooperative siano chiamate ad adottare una dichiarazione che condanni le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro. Sempre relativamente a questo tema è riconosciuto, all'articolo 30, un periodo di congedo retribuito di due mesi, ulteriore a quello di legge e a carico della cooperativa, in favore della lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015 (vittima di violenza di genere). Nel medesimo caso è previsto un diritto di riassunzione da esercitare entro 60 giorni dalla fine del percorso di protezione. L'intenzione di sostenere i lavoratori impegnati nell'assistenza di parenti non autosufficienti (*caregivers*) si concretizza con l'introduzione di due istituti. All'articolo 29 è disciplinata la possibilità, in capo ai lavoratori, di cedere, a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti, i quali potranno farne richiesta, per un massimo di 30 giorni, al fine di assistere il figlio, il coniuge o il parente in gravi condizioni di salute. Inoltre, è

introdotta all'articolo 30, la possibilità di richiedere dei permessi (fino a 8 ore annue) per assistere genitori anziani over 75 nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche. L'impegno maggiore rispetto alle tematiche del welfare aziendale è però dimostrato su un'altra tematica: l'integrazione dell'indennità per congedo obbligatorio di maternità. Nello specifico, si prevede di indennizzare le giornate di congedo obbligatorio, per un massimo di 5 mesi pari a 130 giornate. L'integrazione giornaliera lorda varierà da un minimo di 3,57 euro ad un massimo di 5,31 euro.

Parte obbligatoria. Il rinnovo del CCNL cooperative agricole aggiorna le tempistiche delle procedure, dei tempi e della durata della contrattazione di secondo livello. Inoltre, si prevede che tra le materie rinviate alla contrattazione di secondo livello vi sia anche la regolamentazione, in via sperimentale e avendo a riferimento le disposizioni in materia di imponibile fiscale e contributivo, di forme di convertibilità degli straordinari e di altri elementi economici non continuativi in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti.

3.2. CCNL legno e arredo – Federlegno-Arredo (19 ottobre 2020)

Parte economica. L'accordo di rinnovo si muove nel riconoscere un aumento salariale diviso su due tranches così definite: 25 euro, partendo dal livello di inquadramento più basso (AE1) riparametrati sulle varie categorie, con la retribuzione di settembre 2020, quale recupero degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2020; ulteriori 25 euro, sempre riparametrati su tutte le altre categorie, con la retribuzione di gennaio 2021, a fronte degli incrementi di produttività e di flessibilità derivanti dalle innovazioni introdotte dal contratto stesso. Le parti hanno inoltre previsto di incontrarsi entro il mese di gennaio 2021 e gennaio 2022

per definire gli incrementi dei minimi tabellari sulla base del dato IPCA dell'anno precedente come pubblicato dall'Istat. Si registra pertanto un aumento effettivo di 50 euro che, con l'addensamento medio dei livelli, potrebbe arrivare a un aumento retributivo complessivo di 60 euro. Il rinnovo del CCNL legno e arredo stabilisce anche un incremento della contribuzione a carico delle imprese al fondo di previdenza complementare Arco pari al 2,2% per il 2021 e al 2,3% per il 2022. A ciò si aggiunge, il riconoscimento di 100 euro *una tantum* all'interno del Fondo Arco in favore di ciascun lavoratore in forza, allo scopo di incentivarne l'adesione. Per quanto riguarda invece l'assistenza sanitaria integrativa, rappresentata nel settore dal Fondo Altea gestito interamente dai sindacati, la richiesta di quest'ultimi di prevedere una iscrizione obbligatoria al fondo di tutti i lavoratori è stata tradotta in un impegno della parte datoriale ad organizzare campagne di sensibilizzazione riguardo a questa forma di welfare, oltre che a fornire alle organizzazioni sindacali la possibilità di arrivare ai lavoratori attraverso mezzi informatici di comunicazione.

Parte normativa. Nel rinnovo del CCNL legno e arredo, i temi centrali relativi alla parte normativa sono stati le clausole di contingentamento del lavoro temporaneo, il lavoro agile e il sostegno alla genitorialità. All'articolo 30 della intesa di rinnovo viene fissato un limite percentuale pari al 45% del numero dei lavoratori con contratto a termine entro il quale mantenere il numero complessivo di contratti a tempo determinato, stagionali e in somministrazione. Le parti hanno poi previsto una clausola di contingentamento pari al 20% per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato e hanno disciplinato le attività stagionali esercitando il rinvio legislativo contenuto nell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015. Nello specifico le parti definiscono come attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime o perché obiettivamente connesse con le tradizionali

e consolidate ricorrenze e festività. Inoltre, si procede ad esemplificare tredici fattispecie produttive rispondenti ai criteri utilizzati per definire le attività stagionali e, riguardo a quest'ultime, si definisce una chiara procedura che obbliga la parte datoriale ad informare (in caso di prima attivazione) la Rsu rispetto alle tempistiche, ai reparti interessati, al numero e alla durata dei contratti attivati. Si stabilisce infine che la normativa così definita sia applicabile solamente di fronte all'assoluta necessità di assumere altri lavoratori, con il limite di 8 mesi, calcolati nell'arco di 12 mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale, per ogni contratto attivato. Il tema del lavoro agile è affrontato differenziando, in primo luogo, questa modalità di prestazione dal telelavoro, del quale viene comunque fornita una definizione con puntuale regolamentazione. L'intesa di rinnovo prevede, in particolare, una disciplina specifica relativa al telelavoro e allo *smart working* volta a differenziare queste due modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Nello specifico lo *smart working*, introdotto con la finalità di coniugare l'aumento della produttività con una maggiore conciliazione vita-lavoro e un minore impatto ambientale, è definito come una particolare modalità di esecuzione della prestazione, stabilita grazie ad un accordo concluso direttamente tra impresa e lavoratore, e svolta anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di luogo o di orario (nei limiti stabiliti dall'articolo 18, legge n. 81 del 2017). La disciplina che segue questa definizione risulta molto dettagliata, toccando tutti gli elementi essenziali dell'istituto (per un approfondimento vedi *infra*, parte III, sezione II, capitolo I): le materie definite nell'accordo individuale (tra le quali appaiono anche le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione), il trattamento economico, le tutele sindacali, il diritto alla privacy, le modalità di accesso e recesso, le disposizioni in materia di salute e sicurezza, l'utilizzo dell'attrezzatura di lavoro e, infine, le definizioni di percorsi formativi *ad hoc* per gli *smartworkers*. Infine, all'articolo 33 della intesa di rinnovo, è previsto un rafforzamento del congedo di paternità (incrementato da 1 a 7 giorni), in aggiunta a un

congedo retribuito frazionabile di 3 mesi da utilizzare in un arco temporale di 3 anni. L'articolo 29 stabilisce la possibilità di concedere il lavoro a tempo parziale reversibile per entrambi i genitori con figli con meno di tre anni.

Parte obbligatoria. Gli sforzi delle parti sociali rispetto alle materie da catalogare in questa parte non sono trascurabili. Il rinnovo del CCNL legno e arredo, infatti, ha l'obiettivo di rilanciare l'ente bilaterale di settore (Osservatorio bilaterale legno – OBL), da tempo indicato come incapace di sviluppare al pieno le sue funzioni e con l'obiettivo di assegnare all'ente la promozione di buone pratiche relative alla formazione professionale (in collaborazione con Fondimpresa) e al welfare aziendale.

4. *Manifattura.* Il settore manifatturiero è, in ragione della sua articolazione interna e della conseguente capacità di ricomprendere sistemi contrattuali anche molto differenti tra di loro, molto ricco di rinnovi contrattuali. Nel 2020 si registrano infatti ben 11 rinnovi all'interno di questo settore dell'economia, senza contare quelli che, sempre nel 2020, hanno iniziato la propria fase di rinnovo come nel caso del CCNL dei metalmeccanici. Tra le trattative di rinnovo concluse spicca, per le dinamiche interne alle parti sociali, il CCNL per l'industria alimentare. Inoltre, è da segnalare la presenza in questo settore merceologico del CCNL legno e arredo, il quale è utilizzato sia per regolamentare attività ascrivibili al settore A (agricoltura, silvicoltura e pesca) sia relativamente alle attività connesse al mondo della manifattura. Infine, è da evidenziare un particolare protagonismo dei sistemi contrattuali che insistono nell'ambito dell'industria alimentare: oltre al già citato CCNL per l'industria alimentare sono da ricordare il CCNL ortofrutta e il CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici.

Tabella 2 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore C: MANIFATTURA		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli (<i>codici Ateco 13, 14, 15, 16, 22, 32, 95</i>)	Uniontessile-Confapi, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	24.01.2020
CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade e display (<i>codice Ateco 23</i>)	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	19.06.2020
CCNL per l'industria alimentare (<i>codici Ateco 10, 11</i>)	Federalimentare, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, AssitolAssobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzucchero, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	31.07.2020
CCNL industrie della gomma, della plastica, degli pneumatici (<i>codice Ateco 22</i>)	Federazione Gomma e plastica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	16.09.2020
CCNL per i lavoratori dei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (<i>codici Ateco 2, 16, 31, 33, 90</i>)	Federlegno-Arredo, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	19.10.2020

<p>CCNL per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite, penne, articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime (codice Ateco 32)</p>	<p>Assoscrittura, Assospazzole, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil</p>	<p>29.10.2020</p>
<p>CCNL dei materiali da costruzione (codice Ateco 23)</p>	<p>Confapi-Aniem, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil</p>	<p>10.11.2020</p>
<p>CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole e agrumarie (codici Ateco 10, 46, 47, 82)</p>	<p>Fruitimprese, Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltuc-Uil</p>	<p>20.11.2020</p>
<p>CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres (codice Ateco 23)</p>	<p>Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil</p>	<p>26.11.2020</p>
<p>CCNL aziende cooperative trasformazione prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari (codici Ateco 10,11)</p>	<p>Agci-Agrital, Confcooperative- Fedagripesca, Legacoop-Agroalimentare, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil</p>	<p>02.12.2020</p>
<p>CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria (codice Ateco 32)</p>	<p>Associazione nazionale fabbricanti articoli ottica, Confindustria Moda, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil</p>	<p>04.12.2020</p>

4.1. CCNL materiali da costruzione – Confapi-Aniem (10 novembre 2020)

Parte economica. Nel rinnovo si registra un aumento salariale medio così distribuito: 94,5 euro per il settore lapidei, 72,5 euro per il settore laterizi, 88,9 euro per il settore cemento. È inoltre inserito un nuovo sistema di maggiorazioni per il lavoro straordinario e il lavoro notturno. In tale processo di armonizzazione dei tre comparti, le parti considerano strategica la valorizzazione, l'estensione ed il rafforzamento della previdenza complementare gestita dal Fondo Fondapi, a partire dal rendere strutturale l'adesione contrattuale al fondo stesso. Nello specifico si riconoscono 5 euro di contributo a carico delle aziende da versare al fondo per ogni lavoratore. Inoltre, le aliquote contributive a carico delle aziende vengono aumentate del 2,4% per i lapidei, dell'1,9% per il cemento e dell'1,8 % per i laterizi. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, il CCNL materiali da costruzione prevede una contribuzione mensile a carico delle aziende pari a 13 euro per il settore lapidei (con un aumento di 3 euro), 13 euro per il settore cemento, 10 euro per il settore laterizi. Rispetto ai contributi devoluti alla bilateralità si registrano un aumento generale delle quote contributive a carico dell'azienda. Per l'Enfea (Ente bilaterale nazionale – Confapi-Cgil, Cisl, Uil) è previsto un aumento di 4,5 euro per ogni lavoratore a tempo pieno e di 4,25 euro al mese per ogni lavoratore a tempo parziale fino a 20 ore. Per l'Opnc (Organismo paritetico nazionale per i lavoratori delle piccole e medie imprese – Confapi) è riconosciuto un aumento di 1,5 euro per ogni dipendente di azienda priva di RLS e di 0,5 euro per ogni lavoratore di azienda con RLS interno.

Parte normativa. Le parti firmatarie del CCNL materiali da costruzione nel processo di unificazione dei CCNL convergono di unificare i sistemi di inquadramento e affidare alla commissione bilaterale la definizione di un inquadramento unico per le 3 aree professionali entro la fine della scadenza del contratto. Inoltre, è previsto che si elabori un Codice etico aziendale da promuovere a

livello territoriale per la realizzazione di una efficace responsabilità di impresa. Il rinnovo agisce anche sulle tematiche inerenti al mercato del lavoro. Nello specifico si prevede che l'attivazione di nuovi rapporti di apprendistato sia subordinata alla conferma in servizio del 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro con contratto a termine è inserita una clausola di contingentamento pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato. Inoltre, rispetto alla disciplina del lavoro a tempo parziale è riconosciuto la sua reversibilità della durata di un anno per neogenitori o per *caregivers*. Nell'ambito della disciplina relativa al welfare contrattuale e alla conciliazione vita-lavoro, è introdotta una cospicua tutela della maternità e della paternità attraverso il riconoscimento dell'integrazione del trattamento retributivo previsto per il congedo obbligatorio di maternità, oltre che la frazionabilità del congedo parentale. Inoltre, è prevista la possibilità di richiedere delle ore di permesso in caso di paternità. Infine, vengono riconosciute delle ore di congedo per le donne vittime di violenza. Sempre nell'ambito dell'unificazione dei CCNL si prevede l'accorpamento delle discipline della tutela in caso di malattia, della conservazione del posto di lavoro e del congedo matrimoniale. Vengono infine introdotte, nell'ambito della disciplina di salute e sicurezza, la figura dello RLSSA, un'informativa sulla sicurezza per lavoratori stranieri, e 16 ore di formazione *ad hoc*.

Parte obbligatoria. Con questo rinnovo le parti procedono a riorganizzare il sistema contrattuale attraverso l'accorpamento di tre CCNL (CCNL lapidei, CCNL cemento e laterizi, CCNL cemento, calce, gesso), all'interno del contratto collettivo denominato "CCNL materiali da costruzione". La disciplina collettiva è divisa in una parte generale e in una parte specifica ad ogni area professionale. Per quanto riguarda l'assetto contrattuale, le parti ribadiscono la centralità del livello nazionale inteso come strumento di disciplina degli istituti tradizionali e di incentivo alla contrattazione di secondo livello. Inoltre con questo rinnovo le parti recepiscono gli accordi interconfederali in merito alla regolazione

della rappresentanza (l'accordo interconfederale tra Confederazione italiana della piccola e media industria privata (Confapi) e Cgil, Cisl, Uil sulla definizione della disciplina in materia di rappresentanza del 20 aprile 2012 e l'accordo interconfederale tra la Confederazione italiana della piccola e media industria privata (Confapi) e Cgil, Cisl, Uil, sempre in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016, la convenzione sulla rappresentanza tra Confapi, Inps, Inl, Cgil, Cisl, Uil del 27 settembre 2019 e con l'accordo tra Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil e Confapi, Aniem del 5 marzo 2015) puntando a sviluppare: la concertazione, la bilateralità funzionale, la semplificazione dell'articolato contrattuale, il sistema di welfare contrattuale, la sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale. Inoltre, è previsto il riconoscimento di un sistema di informazione e confronto in tutte le realtà aziendali con almeno 20 dipendenti. Nell'ambito degli organismi paritetici viene istituita una commissione bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC) con compiti consultivi su svariati temi con particolare riferimento a: fabbisogni formativi, aggiornamento inquadramento professionale, indirizzi per i codici etici aziendali.

4.2. CCNL occhialeria – Associazione nazionale fabbricanti articoli ottica, Confindustria Moda (4 dicembre 2020)

Parte economica. Per quanto riguarda la parte economica, le organizzazioni firmatarie del rinnovo procedono a definire il TEM e il TEC. Nello specifico si stabilisce un aumento salariale medio di 70 euro sui minimi contrattuali, con riferimento al 4° livello, distribuito in due tranches. Per quanto riguarda la previdenza complementare, le parti definiscono un contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, elevato dall'1,50% all'1,70% del minimo contrattuale. Secondo una medesima logica, si procede in merito all'assistenza sanitaria integrativa con un aumento di 4 euro del contributo, a carico delle imprese, al Fondo Sanimoda, che viene fissato in 12 euro per 12 mensilità. Si registra anche un aumento di 10 euro del premio perequativo per le imprese che

non abbiano la contrattazione di secondo livello e un aumento della percentuale di retribuzione per le ore di straordinario effettuate nella giornata del sabato. Infine, è data piena attuazione al premio di professionalità a valore aggiunto, da corrispondersi ai dipendenti per un importo lordo mensile compreso tra i 12 ed i 18 euro, sulla base delle competenze organizzative richieste dal datore di lavoro.

Parte normativa. Viene introdotta la figura del delegato alla formazione, nominato all'interno delle rappresentanze sindacali tra i suoi membri, ai fini di seguire la realizzazione operativa dei progetti di formazione continua e interfacciarsi con i responsabili aziendali sul tema. Rispetto alla disciplina del mercato del lavoro, si registra un aumento dal 2% al 3% del limite per le richieste di trasformazione in tempo parziale a tempo determinato per il rientro dalla maternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni. Sempre in questo ambito è fissata una nuova clausola di contingentamento dei contratti a termine pari al 30% del numero di assunti a tempo indeterminato. Inoltre, è previsto un aumento (dalle attuali 16 a 24) delle ore di lavoro annuo straordinario che si possono far confluire nella banca delle ore individuale. Infine, le parti prevedono l'estensione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio in favore degli studenti-lavoratori universitari non fuori corso.

Parte obbligatoria. Sono introdotte le linee guida sulla responsabilità sociale d'impresa e recepiti tutti i protocolli confederali ed europei sulla violenza di genere. Viene inoltre istituita una commissione paritetica per apportare modifiche e integrazioni al sistema di inquadramento introdotto con il precedente rinnovo.

4.3. CCNL penne e spazzole – Assoscrittura, Assospazzole (29 ottobre 2020)

Parte economica. È previsto un aumento salariale sui minimi di 68 euro (3° livello S), distribuiti in tre tranches. Rispetto alla

previdenza complementare è disciplinato un aumento contributivo a carico dell'azienda per il Fondo Previmoda, elevato dall'1,5% al 2%. È, inoltre, messo a disposizione dei lavoratori del materiale informativo sul fondo. Inoltre, in merito alle disposizioni relative alle forme di assistenza sanitaria integrativa, è previsto un incremento del contributo mensile a carico delle aziende per il Fondo Sanimoda da 8 a 12 euro. Infine, è stabilito un elemento perequativo pari alla somma lorda annua di 275 euro in assenza di contrattazione collettiva aziendale.

Parte normativa. Nel rinnovo si fissa un limite del 10% alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Inoltre, sempre rispetto alla disciplina del mercato del lavoro, è fissata una nuova clausola di contingentamento dei contratti a termine pari al 30% del numero di assunti a tempo indeterminato. Infine, è allungato il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di gravi patologie, da 15 a 16 mesi, e il periodo di aspettativa non retribuita a seguito del periodo di comportamento per malattia, da 6 a 8 mesi, in caso di grave evento morboso, infortunio sul lavoro, sottoposizione a terapia salvavita.

Parte obbligatoria. Le parti definiscono all'interno di questo rinnovo delle linee guida per lo sviluppo della contrattazione aziendale, con particolare attenzione alla cultura della partecipazione e al contempo indicano delle linee guida per lo sviluppo della cultura della responsabilità sociale delle imprese che potranno essere adottate attraverso accordi aziendali. Nello specifico, le parti delineano innanzitutto i soggetti, i requisiti, i contenuti, le procedure e i tempi della contrattazione aziendale. In secondo luogo, le parti definiscono dettagliatamente le fasi della contrattazione aziendale oltre che le modalità con le quali favorire il coinvolgimento dei singoli lavoratori secondo uno spirito partecipativo. Un ulteriore impegno reciproco contenuto all'interno del rinnovo contrattuale è quello volto alla costituzione dell'Osservatorio nazionale di categoria al fine di rafforzare e rilanciare le relazioni industriali di settore. Sulla falsa riga dell'impegno precedente le parti si

mostrano disponibili a verificare l'opportunità di costituire un ente bilaterale intersettoriale, funzionale al perseguimento di scopi comuni. Infine, tra i temi oggetto di informazione e consultazione si prevede l'aggiunta anche della valutazione di progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e delle tematiche connesse alla disciplina degli appalti.

4.4. CCNL tessili PMI – Uniontessile-Confapi (24 gennaio 2020)

Parte economica. Il rinnovo prevede un aumento retributivo mensile pari ad 80 euro. È però necessario sottolineare che gli aumenti previsti sono strutturati sui cinque settori coperti dal CCNL: penne e spazzole, occhiali, pelli e cuoio, calzature, tessili abbigliamento e moda. Sempre all'interno della parte economica del rinnovo è da inserirsi il riconoscimento di un elemento retributivo aggiuntivo pari a 25 euro lordi in favore dei lavoratori dipendenti da imprese non aderenti a nessun sistema di bilateralità di settore (Enfea, Opnc, Enfea Salute). Nell'ambito della bilateralità è da sottolineare la riorganizzazione dei fondi apportata dalle parti. Nello specifico si rimuovono dal sistema di bilateralità i fondi: Fondo Sicurezza PMI Confapi, Fondo Sviluppo bilateralità Confapi, Fondo Sostegno al reddito e Osservatorio della contrattazione e del lavoro. Si registra, inoltre, un'ulteriore voce del trattamento economico: un'indennità sostitutiva di 110 euro lordi volta a tutelare i lavoratori che non godono di trattamenti retributivi variabili connessi alla produttività aziendale ex articolo 12, lettera c. Infine, rispetto alla disciplina relativa alla previdenza complementare, è previsto un aumento dello 0,10% delle aliquote contributive aziendali.

Parte normativa. Le parti introducono nella sezione normativa della disciplina collettiva alcune modifiche che impattano sul mercato del lavoro del settore. Nello specifico si prevede l'innalzamento dall'8% al 9% delle domande di trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da gravi patologie ovvero gravati da esigenze di assistenza di parenti affetti da gravi patologie o malattia cronica. Inoltre, sempre in quest'ambito, il rinnovo agisce sulle clausole di contingentamento dei contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato innalzando il limite dal 25% al 30% rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Passando ad analizzare le misure relative al welfare contrattuale è necessario sottolineare l'incremento del periodo di aspettativa, non retribuita, di 4 mesi oltre i termini di conservazione del posto (in alcuni casi da 8 a 12 mesi e in altri da 4 a 8 mesi) per i lavoratori sottoposti a periodi continuati di cura. Rispetto alle misure volte a facilitare la conciliazione vita-lavoro le parti introducono la possibilità di richiedere fino a 8 giorni di permesso annuale per prestare cura a figli in malattia di età compresa tra i 3 e i 12 anni. Inoltre, sulla falsariga della misura precedente, è riconosciuta la frazionabilità dei permessi *ex lege* n. 104 del 1992 e del congedo parentale di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001. In ultimo, ma non per importanza, è necessario sottolineare l'introduzione, all'articolo 16, della figura del delegato alla formazione nelle aziende con almeno 100 dipendenti, la limitazione del primo livello di inquadramento ad un periodo massimo di 18 mesi dall'assunzione e l'obbligo in capo all'azienda appaltanti di inserire una clausola per garantire l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Parte obbligatoria. Le parti, oltre agli impegni relativi alla bilateralità di settore sopra richiamati, si impegnano, all'articolo 15, a rafforzare il dialogo sociale di settore. Per raggiungere questo obiettivo si prevede di rendere centrale nel sistema contrattuale il ruolo dell'Osservatorio nazionale tessile, il quale avrà il compito di condividere informazioni rispetto all'andamento di settore ma anche di delineare delle linee guida in materia di responsabilità sociale d'impresa e di definire degli interventi in materia di staffetta intergenerazionale.

4.5. CCNL ceramica – Confindustria Ceramica (26 novembre 2020)

Parte economica. All'interno del rinnovo si prevede, modificando l'articolo 65, un aumento salariale dei minimi tabellari mensili (TEM) di 76,00 euro a regime al livello D1, da corrispondere in tre tranches (1° gennaio 2021; 1° gennaio 2022; 1° gennaio 2023). Per quanto riguarda la disciplina del trattamento economico complessivo (TEC), è necessario segnalare anche l'incremento dell'aliquota per il fondo di previdenza complementare del settore ceramica (Foncer) a carico del datore di lavoro nella misura, per il settore piastrelle, dello 0,2% a decorrere dal 1° gennaio 2022 e, per i settori materiali rarefatti, dello 0,1% a decorrere sempre dal 1° gennaio 2022 e di un ulteriore 0,1% dal 1° gennaio 2023, da calcolarsi, in entrambi i casi, sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Quest'impegni sono da leggere alla luce della dichiarazione congiunta con la quale le parti si impegnano a promuovere e diffondere l'adesione ai fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa di settore (Foncer e Fasie).

Parte normativa. Una novità fondamentale apportata dal CCNL ceramica è costituita dal recepimento dell'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, già siglato nel 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil. Con il suddetto accordo si giunge a fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti, un quadro di azioni volte all'individuazione, prevenzione e gestione dei problemi derivanti dagli atti violenti e persecutori tra colleghi. A tal proposito il nuovo accordo va ad integrare il punto 4 del primo capitolo intitolato *Pari opportunità e tutela della persona*, prevedendo dei piani di tutela per il lavoratore inserito in percorsi di protezione successivi ad episodi di violenza di genere come una rimodulazione dell'orario di lavoro o, addirittura, lo spostamento della risorsa in una sede differente. Per di più, è importante evidenziare l'attenzione posta dalle parti stipulanti nei confronti delle categorie sociali più deboli, riguardando questa anche i lavoratori

disabili, tramite la ricezione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva europea 2000/78 (decreto legislativo n. 216 del 2003). Nello specifico, oltre che all'impegno già preso con il precedente CCNL del 2016, relativo all'abbattimento delle barriere architettoniche dei luoghi di lavoro, viene pure incentivato il reinserimento del lavoratore disabile o non più idoneo alle mansioni per le quali era stato assunto grazie ad appositi progetti. Inoltre, secondo quanto disposto dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 81 del 2015, viene esplicitamente concessa una maggiore tutela al lavoratore affetto da patologie oncologiche o da grave malattia cronico-degenerativa, tramite la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in tempo parziale e successivamente, su sua richiesta, la riconversione quando lo stesso avrà riacquisito le capacità lavorative. Le parti dimostrano la loro volontà di investire sulla conciliazione vita-lavoro attraverso svariate integrazioni. Innanzitutto, prevedono anche la delegazione alla contrattazione aziendale o territoriale di questa materia. In secondo luogo, sempre in vista del benessere del lavoratore, l'articolo 39 viene integrato prevedendo la fruizione di ulteriori due giorni di permesso retribuito, rispetto a quelli già previsti per legge, per il padre lavoratore, da fruire entro 7 giorni dalla data del parto, salvo che la contrattazione aziendale preveda già un trattamento migliorativo. Infine, il rinnovo agisce su tre capitoli fondamentali: lavoro agile, salute e sicurezza e formazione continua. Rispetto al primo tema le parti predispongono delle linee guida in materia di lavoro agile, con lo scopo di incrementare la competitività e, al contempo, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. In secondo luogo, riguardo al capitolo della sicurezza, si prevede che, nelle ore previste dall'articolo 15 per le assemblee, un'ora possa essere dedicata anche alla discussione con i lavoratori delle problematiche ambientali e relative alle strategie aziendali su sicurezza e formazione. Infine, il nuovo accordo prevede, per le imprese con più di 50 dipendenti, la nomina, da parte delle Rsu, di un delegato alla

formazione, il quale contribuirà alla formulazione di piani formativi a seconda delle necessità aziendali.

Parte obbligatoria. Sono da segnalare anche molte modifiche ed integrazioni nell'ambito delle disposizioni che regolano le relazioni industriali di settore. *In primis*, le parti si impegnano a mutare l'organizzazione dell'Osservatorio nazionale, organo paritetico volto all'analisi congiunta dell'andamento di settore, prevedendo un'analisi, condotta con cadenza annuale e semestrale, delle problematiche che incidono sulla situazione complessiva del settore ceramiche. Lo stesso organo viene rivestito anche della necessità di avanzare iniziative, ad esempio, a sostegno della competitività delle imprese e della salvaguardia dell'occupazione. Inoltre, il nuovo testo del CCNL integra anche l'attività degli Osservatori aziendali, il cui compito sarà anche quello di approfondire argomenti di natura sociale ed economica, ivi compresi quelli relativi ai processi di innovazione tecnologica che, oltre ad aumentare la produttività e la sicurezza del lavoro, possono avere notevoli ripercussioni a livello occupazionale. Infine, all'articolo 62, le parti affidano a Commissioni tecniche paritetiche il compito di individuare e classificare le nuove figure professionali emerse negli ultimi anni e non ancora inserite nell'attuale sistema di inquadramento.

4.6. CCNL vetro, lampade e display – Assovetro (19 giugno 2020)

Parte economica. Il rinnovo si occupa, in primo luogo, della definizione del TEM e del TEC. Partendo dal primo, le parti fissano il TEM, stabilendo un incremento dei minimi tabellari mensili di 63 euro a regime al livello D1, da corrispondere in due tranches con le seguenti decorrenze: euro 30 dal 1° gennaio 2021; euro 33 dal 1° gennaio 2022. Rispetto al trattamento economico complessivo (TEC), le parti stabiliscono un incremento da 5,5 euro a 6,5 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'articolo 20

del vigente CCNL e da 3,5 euro a 4,5 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'articolo 20 del capitolo XVII. In merito alla contribuzione aziendale al fondo di previdenza complementare Fonchim è previsto un aumento dallo 0,20% allo 0,25% nel caso di copertura assicurativa per premorienza o invalidità permanente. Infine, le parti mostrano di volersi far carico della promozione del fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasie, utilizzando anche un'ora di assemblea nell'ambito delle attuali ore disponibili.

Parte normativa. Una prima materia affrontata nella parte normativa della disciplina collettiva è rappresentata dalla previsione di una successiva implementazione di linee guida riguardo alla cessione a titolo gratuito, dei riposi e delle ferie maturate, ai colleghi che debbano assistere i figli che necessitano di cure costanti. Sempre nell'ottica di favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro in favore lavoratori che ne mostrino la necessità, è prevista l'introduzione di linee guida per la regolamentazione del lavoro agile. Un'altra integrazione apportata con tale rinnovo è l'innalzamento del limite di età da 50 anni a 55 anni del lavoratore al di sopra del quale diviene obbligatorio il consenso dell'interessato per il trasferimento. Si registra l'impegno delle parti anche nell'ambito di misure di matrice più prettamente welfaristica. Infatti, all'articolo 48 è introdotta la possibilità di richiedere permessi non retribuiti anche per i lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria a termini di legge di minori stranieri non accompagnati e all'articolo 48-*bis* la possibilità di accedere alla aspettativa non retribuita, senza il limite di anzianità di due anni, per quei lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate, ai sensi della legge n. 125 del 2001. Sempre sulla stessa linea delle misure precedenti, è introdotta la possibilità per il lavoratore soggetto a grave malattia di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di massimo 12 mesi successivamente alla conservazione del posto. Si ritrovano misure con la medesima finalità riguardo il reinserimento lavorativo del lavoratore disabile, al quale verrà garantito, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi

costituzionalmente protetti e l'impegno, rivolto ad individuare le migliori soluzioni lavorative possibili attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali. Allo stesso modo deve essere letto l'impegno delle parti a garantire alle lavoratrici, rientrate da un percorso di protezione da violenza di genere, la rimodulazione dell'orario, l'ampliamento del periodo di aspettativa, l'accesso alle ferie e la possibilità di spostamento in altri stabilimenti del gruppo. Infine, in tema di salute e sicurezza viene introdotta l'assemblea annuale congiunta RLSSA e RSPP, vengono previste nuove attribuzioni ai rappresentanti dei lavoratori, per esempio, con la partecipazione alle riunioni sui mancati infortuni.

Parte obbligatoria. Rispetto alla parte obbligatoria della disciplina collettiva le parti mostrano di voler rivestire di una certa importanza il già costituito Osservatorio nazionale, il quale sarà oggetto di una sua riorganizzazione interna al fine anche di permettergli di intraprendere iniziative di sostegno congiunto del settore nei confronti delle istituzioni e dell'opinione pubblica, per il rilancio delle attività e la salvaguardia dell'occupazione. Le parti, inoltre, si mostrano particolarmente interessate a sviluppare, per via della materia prima oggetto della loro attività produttiva (il vetro), la tematica della economia circolare. Anche per raggiungere questo obiettivo si ritiene opportuno valorizzare l'Osservatorio nazionale. Sempre nell'ambito delle relazioni industriali di settore, le parti individuano tra le materie che dovranno essere maggiormente attenzionate la definizione di modalità di staffetta intergenerazionale e, nelle imprese con almeno 70 dipendenti, la condivisione con la Rsu delle informazioni relative alle attività date in appalto. Le parti prevedono anche una serie di integrazioni relativamente alla materia della formazione, indicando tra le finalità della commissione paritetica per la formazione professionale anche la condivisione di piani formativi di settore o di comparto. Inoltre, si impegnano a monitorare ed indirizzare la corretta attuazione dell'istituto dell'investimento per la formazione, in base al quale si prevede l'utilizzazione di 1,5 giornate di riposo per lo

svolgimento di percorsi formativi per ogni lavoratore, con interventi appropriati ai rispettivi livelli aziendali e territoriali, quando necessari. Le parti del rinnovo agiscono infine anche sulla materia dell'inquadramento del personale prevedendo la possibilità che le direzioni aziendali e le Rsu segnalino all'Osservatorio nazionale l'emersione di figure professionali caratterizzate da polifunzionalità e polivalenza. Al fine di favorire l'emersione di queste nuove figure si prevede la costituzione di una commissione paritetica *ad hoc*, la quale si potrà servire anche di buone pratiche di regolamentazione aziendale.

4.7. CCNL gomma-plastica – Federazione Gomma e plastica (16 settembre 2020)

Parte economica. All'interno del rinnovo le parti introducono, coerentemente con quanto previsto dal Patto della fabbrica (*supra*, parte I, capitolo I, § 2), la definizione del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC). In riferimento a quest'ultimo, le parti hanno individuato gli elementi economici che lo definiscono, affiancando al TEM stesso gli scatti di anzianità, l'indennità sostitutiva del premio di risultato, le maggiorazioni e altre voci similari, l'indennità contrattuali e la contribuzione ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza integrativa. Nello specifico, l'intesa prevede poi un aumento retributivo medio sui minimi (TEM) di 63 euro, con una distribuzione su due tranche: la prima, di 32 euro, sarà corrisposta dal 1° gennaio del 2021, mentre la seconda, di 31 euro, avrà effetto dal 1° gennaio 2022. Sempre sul piano economico, ulteriori aspetti riguardano l'indennità per lavoro notturno, che sarà proporzionata all'effettiva prestazione e l'indennità sostitutiva del premio di risultato, la quale sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei 3 anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

Parte normativa. Dal punto di vista normativo la disciplina collettiva riserva innanzitutto la possibilità alla contrattazione di secondo livello di definire percentuali diverse di recupero delle ore di straordinario, rispetto a quanto attualmente previsto a livello nazionale in materia di banca delle ore. Per quanto riguarda il tema della conciliazione vita-lavoro le parti introducono le linee guida per l'istituzione delle banche delle ore solidale, riconoscono i permessi per i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA, prevedono la programmazione dei permessi derivanti dalla legge n. 104 del 1992 su base mensile. Inoltre, è reso possibile ai lavoratori con patologie oncologiche e degenerative la trasformazione in lavoro a tempo parziale del proprio orario di lavoro e l'accesso ad una aspettativa non retribuita per la malattia della durata di 10 mesi. Infine, relativamente al tema della formazione, è istituita la figura del delegato alla formazione, per le aziende con più di 50 dipendenti, mentre, rispetto al tema appalti, è introdotto l'obbligo per le aziende di informare la Rsu in merito alla natura, ai contenuti, agli obiettivi, alle prescrizioni di sicurezza e al relativo CCNL applicato dalle attività conferite in appalto.

Parte obbligatoria. Si prevede l'istituzione della commissione paritetica nazionale per la revisione del sistema di classificazione e inquadramento del personale e della commissione paritetica contrattuale nazionale salute sicurezza e ambiente, incaricata dell'esame congiunto e del monitoraggio di determinati argomenti specifici su questi temi e dell'attivazione di specifiche iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Infine, è istituito l'Osservatorio nazionale, composto in misura paritetica da 12 membri, incaricato di esaminare le tematiche relative alla politica industriale, alle politiche per l'occupazione e per la crescita e l'internazionalizzazione, per l'innovazione e per la sostenibilità ambientale e sociale.

4.8 CCNL ortofrutta – Fruitimprese (20 novembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo dispone un aumento salariale al livello VI pari a 68 euro diviso in quattro tranches: 10 euro da dicembre 2020, 20 euro da dicembre 2021, 20 euro da dicembre 2022 e 18 euro da dicembre 2023.

Parte normativa. Un primo elemento trattato all'interno della parte normativa del rinnovo è costituito dalle iniziative a contrasto delle molestie sessuali, del mobbing e delle violenze di genere. Nello specifico, le parti recepiscono con la lettera *c* dell'articolo 17 quanto definito dalle disposizioni di legge *ex* articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015, che disciplina il congedo per le donne vittime di violenza di genere. Le parti prevedono che, per motivi connessi al percorso di protezione e per un periodo massimo di sei mesi, le lavoratrici, anche assunte a tempo determinato, possano usufruire di un congedo frazionabile anche su base giornaliera. Un altro intervento di tipo normativo insiste sulla disciplina del mercato del lavoro. Nello specifico è riconosciuta ai lavoratori assunti a tempo determinato che abbiano svolto almeno 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore svolte, il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale. Sempre in questo ambito le parti inseriscono delle specifiche disposizioni in merito al diritto di riassunzione dei lavoratori stagionali. Il rinnovo prevede delle novità anche per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro attraverso la specificazione, contenuta nell'articolo 57, che la contrattazione di secondo livello possa regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità e premio di produzione in ore di permessi per assistere i familiari non autosufficienti. Ulteriori interventi contenuti nella parte normativa riguardano la formazione continua e la cessione solidale di ferie. In primo luogo, all'articolo 66 viene specificato che le quote di orario dedicate alla formazione continua possano essere definite alternativamente da accordi aziendali e accordi di bacino. In secondo luogo, è recepita nell'accordo la disciplina contenuta nell'articolo 24 del

decreto legislativo n. 151 del 2015, specificando che il lavoratore è tenuto a cedere fino ad un massimo di 10 giorni di ferie ad un altro lavoratore che ne sia bisognoso per motivi di assistenza a parenti affetti da grave malattia o per il sostenimento di cure di medesima natura. Si rileva anche una integrazione della disciplina collettiva relativa alla salute e sicurezza attraverso il riferimento anche all'articolo 28, commi 1 e 1-*bis*, relativo alle patologie da stress da lavoro correlato.

Parte obbligatoria. Non sono previsti particolari impegni reciproci se non quelli contenuti nell'articolo 3 in merito alle procedure di rinnovo del CCNL. Nello specifico si prevede che, una volta inviata la disdetta, con un anticipo di 6 mesi prima della scadenza, per evitare il rinnovo automatico dell'accordo, le parti si dovranno trovare entro tre mesi dalla scadenza del contratto per avviare la negoziazione.

4.9. CCNL aziende cooperative prodotti agricoli e zootecnici – Agci-Agrital, Confcooperative-FedagriPesca, Lega-coop-Agroalimentare (2 dicembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo introduce, innanzitutto, un aumento salariale automatico per mancata contrattazione di secondo livello pari a 21,90 euro, su 12 mensilità, per i lavoratori inquadrati nel VI livello. In secondo luogo, è previsto un aumento della quota contributiva mensile delle aziende al fondo di assistenza sanitaria integrativa (Filcoop) da 10 a 12 euro per ogni lavoratore, oltre che un impegno delle parti ad informare i propri lavoratori rispetto alle potenzialità del Fondo Previdenza cooperativa. Centrale all'interno della parte economica del rinnovo è però la definizione del trattamento economico minimo (TEC) e del trattamento economico complessivo (TEM), composto dai minimi tabellari più una serie di voci relative alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa, alla retribuzione variabile e a varie indennità. Rispetto alla definizione dei minimi tabellari, è previsto

un aumento salariale minimo pari a 61,31 euro. Sono da segnalare anche altre due voci retributive: l'incremento aggiuntivo della retribuzione (pari ad un valore minimo di 25,55 euro) e l'elemento distinto della retribuzione da erogare nella misura di 20 euro lordi in favore di quei lavoratori che non possono accedere alle prestazioni riconosciute dalla bilateralità per mancata adesione dell'azienda.

Parte normativa. Il primo intervento che si registra all'interno della parte normativa della disciplina collettiva è costituito dall'istituzione in tutte le aziende di una giornata nella quale svolgere una specifica iniziativa sul tema della salute e sicurezza. Inoltre, è prevista l'organizzazione di un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP delle diverse aziende operanti stabilmente all'interno di un sito produttivo. Un secondo intervento è costituito dalle integrazioni apportate all'articolo 12 dedicato alla difesa della dignità della persona. In questo articolo le parti recepiscono innanzitutto l'accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra Agci, Confcoopoperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil. Più nello specifico sono introdotte le linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing che sono dirette a far sì che l'intenzione delle parti a voler contrastare pratiche discriminatorie sia concretizzata a livello aziendale attraverso l'adozione della dichiarazione di impegno alla lotta delle molestie sul luogo di lavoro e l'organizzazione di percorsi formativi *ad hoc*. Rispetto alla gestione delle differenti tipologie contrattuali all'interno dell'impresa, si prevede l'inserimento del diritto di precedenza nel passaggio da lavoro a tempo parziale a tempo pieno per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei propri rapporti. Un altro capitolo importante contenuto nella parte normativa del rinnovo è costituito dalle modifiche introdotte in merito al lavoro agile. Nello specifico, all'articolo 21 è definita una regolamentazione di base, che può essere implementata dalla contrattazione aziendale, recante indicazioni in merito al luogo dello

svolgimento della prestazione e all'orario di lavoro. Rispetto a quest'ultimo le parti definiscono come limite invalicabile la durata dell'orario settimanale e giornaliero contrattualmente previsto, auspicando però una modulazione dello stesso attraverso la contrattazione di secondo livello. Inoltre, viene ribadito l'obbligo in capo al datore di lavoro di farsi carico della strumentazione tecnologica, della formazione del lavoratore e della comunicazione allo stesso dei rischi generali e specifici di questa modalità di svolgimento della prestazione. È da segnalare il riconoscimento in capo a tutti i lavoratori all'articolo 28-*quinques* del diritto alla disconnessione, il quale si esplica nella possibilità del lavoratore a scollegarsi dalla strumentazione tecnologica al di fuori dell'orario di lavoro. Infine, rispetto alle discipline in materia di conciliazione vita-lavoro, è da segnalare innanzitutto l'estensione fino a 9 mesi del periodo di esenzione dal lavoro notturno per la lavoratrice madre a partire dai 3 anni del figlio e in second'ordine l'incremento del congedo di paternità da 1 a 2 giorni. Infine, è da evidenziare anche l'introduzione della possibilità per la lavoratrice madre o il lavoratore padre di usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi. Sempre nell'ambito della conciliazione vita-lavoro è da inserire l'introduzione del diritto di richiedere fino a due mezze giornate all'anno per l'assistenza di genitori anziani. Sono infine da segnalare due ulteriori misure volte a migliorare il benessere dei lavoratori: l'inserimento della disciplina della cessione a titolo gratuito di ferie e permessi e il diritto al trasferimento in altra sede aziendale per il dipendente vittima di una violenza di genere.

Parte obbligatoria. In linea con quanto definito all'interno del rinnovo del CCNL per l'industria alimentare è previsto che i contratti di secondo livello siano prorogati di un anno e che comunque non si possa negoziare, nella contrattazione successiva, un premio di risultato che abbia, nel primo anno di decorrenza, un valore superiore a quello definito nell'ultimo anno di vigenza del precedente. Inoltre, le parti mostrano la loro volontà ad investire

su modelli di partecipazione organizzativa al fine di perseguire il modello dell'economica della partecipazione, indicata dalle parti come soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Sempre nella parte obbligatoria della disciplina collettiva, le organizzazioni firmatarie, consapevoli dell'importanza di diffondere la formazione al fine di valorizzare le competenze professionali del settore e affrontare ben equipaggiati le sfide offerte dalle trasformazioni tecnologiche, riconoscono la necessità di valorizzare le differenti modalità (per esempio *e-learning*, *action learning*, affiancamento in modalità non produttiva) e pratiche (per esempio i percorsi di alternanza scuola-lavoro, collaborazioni con ITS) formative. Inoltre, le imprese si impegnano a garantire ai lavoratori non coinvolti in percorsi formativi specifici l'accesso a corsi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali linguistiche, digitali e informatiche, oltre che alla loro certificazione. In tema di appalto si ritrova poi l'impegno della parte datoriale a far sì che le aziende associate prevedano l'applicazione dei CCNL del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Infine, è necessario evidenziare l'impegno a costituire entro giugno 2021 una commissione paritetica tecnica per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal sistema di classificazione e inquadramento del personale presente nell'attuale versione contrattuale. Per svolgere la valutazione della professionalità le parti analizzeranno le competenze tecniche specifiche, le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità e la responsabilità gerarchica. Nella realizzazione di questa attività di aggiornamento, da concludere entro il maggio del 2023, la commissione potrà servirsi dell'analisi di buone pratiche a livello aziendale.

4.10. CCNL per l'industria alimentare – Federalimentare, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzucchero (31 luglio 2020)

Parte economica. Il rinnovo ha rappresentato un terreno di scontro rilevante all'interno del panorama delle relazioni industriali italiane. La sottoscrizione dell'intesa di rinnovo è avvenuta in più fasi e senza che Federalimentare svolgesse il ruolo di rappresentanza che le è proprio. Uno degli elementi di maggiore scontro è stato costituito dal trattamento economico. Innanzitutto, viene prevista la definizione delle voci del TEM e del TEC, in attuazione del Patto della fabbrica. Nella prima voce rientrano l'ex indennità di contingenza e ovviamente i minimi tabellari che registrano un aumento salariale medio di 119 euro, al quale deve essere affiancato l'incremento aggiuntivo della retribuzione (pari a 22 euro per ogni punto di incremento). Il TEM varierà in base all'andamento dell'IPCA. Inoltre, le parti riconoscono un trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello pari mediamente a 30 euro mensili. All'interno del TEC si ritrovano invece tutte le voci connesse principalmente alla previdenza complementare, alla assistenza sanitaria integrativa e alla bilateralità. In particolare, rispetto a quest'ultima, è introdotto l'obbligo in capo alle aziende non aderenti alla bilateralità il versamento di 20 euro lordi mensili in favore dei propri lavoratori. Inoltre, è previsto che tutte le aziende, in attesa della costituzione dell'ente bilaterale di settore, versino in un'apposita sezione del Fondo Fasa un contributo di 2 euro al mese per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. Delle novità si registrano anche in materia di assistenza sanitaria integrativa rispetto alla quale il rinnovo introduce, a partire dal 1° gennaio 2022, l'innalzamento dell'importo del finanziamento da 10 a 12 euro. Le modifiche apportate a livello retributivo influiscono anche sulla durata e sul contenuto della contrattazione di secondo livello. Nello specifico, le parti, anche per rendere sostenibili gli aumenti ottenuti a livello nazionale, prevedono che i contratti di secondo livello siano prorogati

di un anno e che il valore del premio di risultato non sia superiore a quello concordato per l'ultimo anno di vigenza contrattuale.

Parte normativa. Un primo intervento delle parti da un punto di vista normativo è rappresentato dalle modifiche apportate all'articolo 20 relativo al lavoro a tempo parziale, che prevedono l'inserimento del diritto di precedenza nella possibilità di passaggio da tempo parziale a tempo pieno per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei propri rapporti. Un altro capitolo importante contenuto nella parte normativa del rinnovo è costituito dalle modifiche introdotte in merito al lavoro agile. Nello specifico, all'articolo 21-ter è definita una regolamentazione di base, che può essere implementata dalla contrattazione aziendale, recante indicazioni in merito al luogo dello svolgimento della prestazione e all'orario di lavoro. Rispetto a quest'ultimo le parti definiscono come limite invalicabile la durata dell'orario settimanale e giornaliero contrattualmente previsto auspicando però una modulazione dello stesso attraverso la contrattazione di secondo livello. Inoltre, viene ribadito l'obbligo in capo al datore di lavoro di farsi carico della strumentazione tecnologica, della formazione del lavoratore e della comunicazione allo stesso dei rischi generali e specifici di questa modalità di svolgimento della prestazione. È da segnalare il riconoscimento in capo a tutti i lavoratori all'articolo 21-quater del diritto alla disconnessione, il quale si esplica nella possibilità del lavoratore a scollegarsi dalla strumentazione tecnologica al di fuori dell'orario di lavoro. Passando alle discipline in materia di conciliazione vita-lavoro, è da segnalare innanzitutto l'estensione fino a 9 mesi del periodo di esenzione dal lavoro notturno per la lavoratrice madre a partire dai 3 anni del figlio. Inoltre, è introdotta anche la possibilità di richiedere fino a 8 ore di permesso frazionabili per l'inserimento all'asilo nido e l'innalzamento da 9 a 10 anni del limite di età del figlio per la richiesta di congedi per l'assistenza dello stesso in malattia. Seguendo una logica più solidaristica è istituita, all'articolo 46-bis, la cessione a titolo gratuito di

ferie e permessi per sostenere i lavoratori con figli entro i 14 anni di età affetti da gravi patologie.

Parte obbligatoria. Un primo impegno reciproco che le parti si assumono riguarda la lotta alla violenza di genere. Infatti, all'interno del rinnovo è rimarcata la volontà delle parti a diffondere pratiche di lotta alle discriminazioni e alle violenze di genere soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, attraverso la quale compiere attività di monitoraggio e formative nei luoghi di lavoro. Inoltre, è previsto il recepimento da parte delle imprese di dichiarazione di condanna delle molestie sul luogo di lavoro proprio per rendere capillare la lotta a questo fenomeno. Un altro impegno che le parti si assumono, ascrivibile all'area della responsabilità sociale d'impresa, è rappresentato dalla costituzione di un fondo paritetico di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazione di emergenza alimentare. Inoltre, è da segnalare l'intenzione delle organizzazioni firmatarie di scommettere sullo sviluppo di pratiche partecipative all'interno della contrattazione di secondo livello soprattutto al fine di gestire i cambiamenti economici, produttivi e tecnologici. È previsto, in aggiunta, l'inserimento del lavoro agile e della formazione tra le materie annoverate nelle pratiche di informazione e confronto. Sempre nella parte obbligatoria della disciplina collettiva, le organizzazioni firmatarie, consapevoli dell'importanza di diffondere la formazione al fine di valorizzare le competenze professionali del settore e affrontare ben equipaggiati le sfide offerte dalle trasformazioni tecnologiche, riconoscono la necessità di valorizzare le differenti modalità (per esempio *e-learning*, *action learning*, affiancamento in modalità non produttiva) e pratiche (per esempio i percorsi di alternanza scuola-lavoro, collaborazioni con ITS) formative. Nello specifico si prevede che, entro il primo semestre di ogni anno, venga organizzato un momento di confronto tra la direzione aziendale e la Rsu nel quale poter svolgere una valutazione congiunta in merito all'organizzazione, allo svolgimento e alle finalità dei percorsi formativi attivi in azienda. Inoltre, le imprese si impegnano a garantire ai

lavoratori non coinvolti in percorsi formativi specifici l'accesso a corsi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali linguistiche, digitali e informatiche, oltre che alla loro certificazione. A corollario di questo generico impegno in favore dell'informazione è introdotto il Comitato tecnico permanente per la formazione nell'industria alimentare al quale viene affidato il compito di essere organismo di indirizzo sulle pratiche formative nel settore, di interloquire tra Fondimpresa e le aziende e di monitorare lo sviluppo delle attività. Tra i molteplici impegni richiamati nel rinnovo, si ritrova anche quello della parte datoriale a far sì che le aziende associate prevedano l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative in caso di appalto. Infine, è necessario evidenziare l'impegno a costituire entro giugno 2021 una commissione paritetica tecnica per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal sistema di classificazione e inquadramento del personale presente nell'attuale versione contrattuale. Per svolgere la valutazione della professionalità le parti analizzeranno le competenze tecniche specifiche, le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità e la responsabilità gerarchica. Per svolgere questa attività di aggiornamento, da concludere entro il 2023, la commissione potrà servirsi dell'analisi di buone pratiche a livello aziendale.

5. Costruzioni. Il settore merceologico abbinato al codice Ateco F è uno degli ambiti che è stato meno toccato dalla tornata di rinnovi contrattuali. Nello specifico si registrano solamente i rinnovi del CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini e del CCNL del personale delle fabbricerie, il quale si distingue per la particolarità delle attività che copre e per le organizzazioni sindacali firmatarie.

Tabella 3 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore F: COSTRUZIONI		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL del personale delle Fabbricerie (codice Ateco 43)	Associazione fabbricere italiane, Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl	08.01.2020
CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini (codici Ateco 42, 43)	Anaepa Confartigianato edilizia, Cna costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai edilizia, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	30.01.2020

5.1. CCNL aziende artigiane del settore edilizia e affini – Anaepa Confartigianato edilizia, Cna costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai edilizia (30 gennaio 2020)

Parte economica. L'accordo congloba gli importi di AFAC (Acconto futuri aumenti contrattuali) previsti dall'accordo del 16 ottobre 2014 e in erogazione dal 1° aprile 2017, nella retribuzione tabellare base, a decorrere dal 1° febbraio 2020. Inoltre, è previsto che l'aumento salariale effettivo venga erogato in due tranches salariali: una prima a marzo 2021 e una seconda a gennaio 2022, che inciderà con aumenti solo sul 2° livello, con l'obiettivo di omogeneizzare i livelli retributivi. L'aumento complessivo sul 2° livello è pari a 40 euro. L'accordo di rinnovo porta inoltre ad un aumento della quota versata alla previdenza complementare: il contributo primario al Fondo Prevedi viene incrementato, a partire dal 1° marzo 2020, di una quota che varia da 2 a 4,10 euro a seconda del livello al quale è inquadrato il lavoratore. Per un operaio comune (parametro 100) l'aumento è di 2 euro, per giungere a un totale di 100 euro.

Parte normativa. Non sono presenti nel rinnovo novità sul piano normativo.

Parte obbligatoria. L'accordo completa un ampio percorso di rinnovo iniziato con la sottoscrizione del protocollo sul welfare contrattuale del 31 gennaio 2019 e del protocollo sugli enti bilaterali nazionali del 20 maggio 2019. Entrambi questi protocolli sono recepiti integralmente nell'accordo di rinnovo. Le parti concordano inoltre sulla costituzione immediata di due commissioni bilaterali: una prima, denominata Commissione apprendistato e specificità, incaricata di redigere testi normativi e contrattuali su questi temi nel comparto artigiano oltre che sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro e sull'aggiornamento e implementazione dei profili professionali e della declaratoria del sistema di inquadramento del personale, e una seconda denominata Commissione revisione, semplificazione e armonizzazione normativa, che si occuperà della revisione generale dell'impianto contrattuale, adeguandolo ed integrandolo con gli accordi e i rinnovi intercorsi dall'ultima stesura contrattuale del 2008. Contestualmente a queste due nuove commissioni, viene infine costituita la commissione della bilateralità paritetica già prevista nello specifico protocollo del 20 maggio 2019.

5.2. CCNL del personale delle fabbricerie – Associazione fabbricerie italiane (8 gennaio 2020)

Parte economica. Il rinnovo prevede un aumento salariale tabellare medio del 3,6%, che decorre in tre tranches: una prima decorre per lo 0,9% dal 1° gennaio 2018, una seconda per l'1,3% dal 1° gennaio 2019 e una terza per l'1,4% dal 1° gennaio 2020. Il rinnovo prevede inoltre una specifica disposizione sul premio di risultato: riguardo tale elemento è delegato un importante ruolo alla contrattazione di secondo livello, in quanto è previsto che gli enti possano negoziare con i sindacati, a livello locale, specifici premi di risultato per il personale dipendente. Per favorire tale processo

viene previsto un aumento dello 0,3%, calcolato sulla massa salariale del 2017, delle risorse disponibili per la contrattazione di ente. Inoltre, è previsto, per gli enti di piccole dimensioni in cui non si svolga contrattazione integrativa, l'aumento dell'elemento minimo di garanzia da 20 a 25 euro dal primo gennaio 2019. Le parti potranno prevedere la destinazione di tali risorse al finanziamento di piani di welfare aziendale. Sul piano della previdenza integrativa, le parti rimangono in attesa di un riscontro dell'apposito tavolo tecnico istituito per individuare lo specifico fondo negoziale a cui destinare le risorse e avviare una specifica sezione negoziale da tenersi entro il mese di dicembre 2020.

Parte normativa. Le principali novità riguardano la conciliazione vita-lavoro e sul punto assume un ruolo centrale la contrattazione aziendale. Viene infatti delegata alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di un tetto alle giornate festive mensili da lavorare così come la possibilità di ampliare le casistiche del contratto nazionale in merito ai permessi per motivi personali. Questi ultimi sono oggetto di una specifica nuova regolamentazione, all'interno dell'ultimo rinnovo, che introduce le possibilità di fruizione oraria ed è corredato da un apposito regolamento, allegato al contratto, che prevede motivi e giustificativi richiesti e le modalità flessibili per la presentazione della domanda degli stessi. Un'ulteriore novità riguarda la regolamentazione delle assenze per visite mediche, che viene introdotta in questa tornata contrattuale. Nel caso in cui queste durino per l'intera giornata, viene previsto che, qualora sussistano specifiche condizioni, l'assenza del dipendente si debba considerare al pari dell'assenza per malattia. Nel caso in cui invece le assenze durino poche ore (e non tutta la giornata), la mancata prestazione dovrà essere coperta mediante l'utilizzo dei permessi retribuiti o l'istituto della banca delle ore.

Parte obbligatoria. Le parti ribadiscono la centralità del livello aziendale per portare avanti le negoziazioni. In questi termini, viene inserita una specifica dichiarazione congiunta, che evidenzia la necessità, per i futuri rinnovi, di condurre un'approfondita analisi

sui flussi del salario variabile, al fine di poter consentire una sempre più consapevole valutazione delle necessità aziendali. Inoltre, come segnalato nella parte economica, una parte importante del confronto tra le parti andrà dedicata allo sviluppo di specifiche soluzioni in tema di previdenza complementare.

6. Trasporto e magazzinaggio. In questo ambito si registrano i rinnovi del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale e quello del CCNL per personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto. Un primo elemento da segnalare sono le differenze tra le organizzazioni sindacali firmatarie che indicano una diversa collocazione dei due CCNL all'interno dell'organigramma contrattuale delle confederazioni. È da segnalare una particolarità del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale, negoziato dalle organizzazioni sindacali del settore dei trasporti, che presenta una disciplina molto differenziata in base alle molteplici e differenti attività che lo stesso rappresenta.

Tabella 4 – **Rinnovi contrattuali 2020**

Settore H: TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto (codice <i>Ateco 53</i>)	Fise Assoposte, Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste	14.07.2020
CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale (codici <i>Ateco 50, 52</i>)	Confitarma, Assoarmatori, Assorimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti	16.12.2020

6.1. CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale – Confitarma, Assoarmatori, Assorimorchiatori (16 dicembre 2020)

Parte economica. L'accordo interviene sia sull'aumento dei minimi retributivi sia sull'introduzione di un importo *una tantum* a rimborso della vacanza contrattuale. È necessario sottolineare che tutta la disciplina collettiva risulta essere fortemente differenziata al proprio interno tra quanto disposto per il personale marittimo e quello di terra. A livello generale è quindi possibile registrare un aumento salariale complessivo pari al 6%, calcolato sul minimo tabellare della scala parametrica. Al fine di indicare in maniera più chiara questo aumento pari al 6% complessivo è possibile osservare l'aumento minimo previsto per il primo livello del personale di terra corrispondente a 80 euro distribuiti in tre anni. Inoltre, viene deciso che la copertura del periodo di vacanza contrattuale corrisponda mediamente a 750 euro totali, erogati in tre tranches: marzo 2021, ottobre 2021, gennaio 2022. È da segnalare l'enorme frammentarietà di tale disciplina, soprattutto per il personale marittimo, la quale mostra un aspetto caratterizzante di questo sistema contrattuale che mira a rappresentare attività anche molto differenti tra di loro interconnesse però all'industria armatoriale. Infine, sono da segnalare anche le integrazioni specifiche, con relativi aumenti, in merito all'indennità di vitto e di alloggio.

Parte normativa. La parte normativa del rinnovo rispecchia anch'essa l'enorme differenziazione interna di questo sistema contrattuale. Per chiarezza è necessario indicare le modifiche più rilevanti divise per sezione.

Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiore a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l o 4.000 t.s.c. Un primo aggiornamento dal punto di vista normativo in questa sezione è rappresentato dall'inserimento tra le condotte punibili in base al codice disciplinare di pratiche di razzismo e bullismo, oltre che essere aumentati gli importi delle

molte disciplinari. Inoltre, le parti, inseriscono in tutte le sezioni un articolo relativo agli effetti sul contratto in occasione di episodi di pirateria stabilendo che lo stesso continui a produrre i propri effetti anche se scaduto.

Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l. È da segnalare in questa sezione l'aggiornamento completo del codice di infrazioni disciplinari e sanzionatorie. Inoltre, con l'introduzione dell'articolo 30-bis, è innovata la disciplina della conservazione del posto di lavoro in caso di malattia di lunga durata. Nello specifico si riconosce in capo al lavoratore il diritto alla conservazione fino a 240 giorni di assenza consecutivi, oppure fino a 300 di assenza non consecutivi ovvero fino a 540 giorni in caso di malattie fortemente invalidanti (per esempio neoplasie, trapianti di organi ecc.). Questi termini devono essere calcolati all'interno di un triennio.

Sezione per il personale di terra – uffici e terminal delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato. In questa sezione è da segnalare un limitato ma non trascurabile aggiornamento del sistema di classificazione e inquadramento del personale. Inoltre, viene modificata la disciplina della gestione delle ferie prevedendo maggiore flessibilità organizzativa in capo alla parte datoriale bilanciata dal riconoscimento del diritto al rimborso spese in caso di spostamento di ferie già programmate oppure nei casi di richiamo del lavoratore prima del termine delle ferie. Sono introdotte delle novità anche per quanto riguarda le forme di conciliazione vita-lavoro. Nello specifico, in materia di diritto allo studio, è riconosciuto un permesso di 4 giorni per il sostenimento di un esame universitario e di 7 giorni per altre tipologie di sessione di esame. Inoltre, nell'ambito delle misure a sostegno della genitorialità, viene riconosciuto un giorno di permesso all'anno a ciascun lavoratore avente un figlio di età inferiore ai 3 anni e, in aggiunta, 8 ore di permesso retribuito per nascita del figlio o decesso di un parente fino al secondo grado e 20 ore di permesso retribuito per sostenere visite specialistiche. È inoltre prevista un importante

aggiornamento rispetto a quanto disposto dall'articolo 26 (trattamento in caso di malattia e infortunio) con la possibilità della contrattazione aziendale di prevedere trattamenti di miglior favore. Secondo la stessa logica è aggiornata la disciplina del lavoro a tempo parziale e del contratto di apprendistato (I, II, III livello) in base alla normativa nazionale più recente.

Parte obbligatoria. Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiore a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l o 4.000 t.s.c. Innanzitutto in questa sezione, è necessario sottolineare l'introduzione di una delega alla contrattazione di secondo livello per la definizione di diverse forme di articolazione dell'orario di lavoro a livello aziendale, oltre che per la definizione di soluzioni alternative in caso di assenza di alloggi a bordo. Sempre relativamente allo spazio riservato alla contrattazione di secondo livello è delegato a questo livello l'aggiornamento del regolamento di bordo per il personale di coperta e di macchina, il tutto facilitato dall'azione di coordinamento di un comitato tecnico paritetico costituito *ad hoc*. Al contempo, le parti ribadiscono con una dichiarazione congiunta l'inutilizzabilità della contrattazione di secondo livello che esorbiti le competenze definite dall'articolo 87 per l'attribuzione di obblighi e diritti. Un ulteriore impegno assunto dalle parti è quello di costituire uno specifico tavolo tecnico per l'aggiornamento del verbale di accordo del 27 gennaio 2000 relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori a bordo.

Sezione per l'imbarco dei comandanti e direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l. dell'armamento nazionale. Allo stesso modo, anche in questa sezione le parti riconoscono uno spazio importante alla contrattazione di secondo livello riconoscendole la prerogativa di definire una durata massima superiore del contratto di arruolamento a viaggio rispetto ai 4 mesi definiti dal CCNL. Inoltre, è riconosciuta alla contrattazione aziendale lo spazio per poter prevedere una diversa

corresponsione dei vari istituti economici di cui alla presente sezione.

Sezione per l'imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri. Anche in questa sezione la contrattazione aziendale viene valorizzata attraverso l'affidamento alla stessa della definizione delle modalità di fruizione dei riposi compensativi nei quali verranno trasformate le ore di lavoro straordinario.

6.2. CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto – Fise Assoposte (14 luglio 2020)

Parte economica. Innanzitutto, le parti definiscono gli aumenti salariali per l'anno 2021, indicando un incremento salariale mensile medio pari a 50 euro suddiviso in tre tranches: 12 euro da settembre 2020, 10 euro da giugno 2021, 25 da dicembre 2021. Inoltre, viene stabilita l'erogazione di un contributo *una tantum*, pari a 200 euro lordi per il terzo livello e corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensile quanti sono i mesi di servizio effettivo. Infine, è previsto l'aumento dell'indennità per il lavoro notturno nella misura di 1,81 euro per ogni ora lavorata, comprensivo nell'incidenza nel trattamento per ferie, festività e mensilità aggiuntive. Allo stesso modo, dal 1° giugno 2021 è elevata l'indennità di mensa da 4 a 5 euro per ogni giornata di effettiva prestazione. Inoltre, è riconosciuta una indennità sostitutiva del vestiario di 12,91 euro per ogni giornata effettiva.

Parte normativa. Un primo intervento si registra all'articolo 3 (modalità di assunzione) nel quale sono inserite alcune precisazioni degli adempimenti da fare al momento dell'assunzione. Un ulteriore intervento relativo a questa componente della disciplina è rappresentato, anche per ragioni connesse all'attività di settore, dall'aggiornamento della disciplina della clausola sociale in caso di cessazione di appalto. Le novità più rilevanti si registrano nell'innalzamento del tempo di preavviso in caso di cessazione

dell'appalto (da 15 a 30 giorni), nel diritto in capo ai lavoratori assunti a tempo determinato nel vedere il proprio rapporto continuare anche in caso di cessazione dell'appalto e nell'introduzione dell'obbligo in capo all'impresa uscente di consegnare tutti i documenti necessari ai fini dell'assunzione dei lavoratori che ne abbiano diritto. Un importante intervento relativo alla disciplina normativa è rappresentato dalle modifiche all'articolo 9, dedicato alla disciplina del lavoro a tempo parziale. Nello specifico, è prevista la possibilità di attivare dei rapporti a tempo parziale a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 81 del 2015. Inoltre, è disciplinato lo svolgimento del lavoro supplementare in queste tipologie di rapporti. In particolare, si fissa come limite l'orario a tempo pieno settimanale e, come limite massimo annuale, il monte ore pro capite pari al 35% dell'orario su base annua. In caso contrario sono previste delle maggiorazioni crescenti. Un ulteriore intervento relativo alla disciplina del rapporto a tempo parziale è costituito dal recepimento dell'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2015, attraverso l'inserimento della possibilità di prevedere delle clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relativamente alla sua durata. È precisato che la clausola elastica possa essere revocata su volere del lavoratore affetto da gravi patologie o con un figlio minore di anni 13 o portatore di disabilità. Infine, viene stabilito che il minimo settimanale non possa essere inferiore a 16 ore ovvero 28 ore su base mensile e 300 ore su base annuale. Un altro intervento di questo tipo si registra in merito all'articolo 10 dedicato ai contratti a termine per i quali è stabilito, recependo le indicazioni contenute all'interno del c.d. decreto dignità, che si possa prorogare il contratto solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, all'interno dei quali è possibile apportare quattro proroghe. Più corposo è l'intervento delle parti nella definizione della disciplina del lavoro stagionale, il quale, come noto, sfugge alle restrizioni del c.d. decreto dignità. Nello specifico, si prevede che l'attività stagionale possa prevedersi nelle località con maggiori flussi

stagionali nel periodo maggio-settembre e, per tutto il territorio nazionale, nel periodo 15 novembre-15 gennaio. A livello aziendale sarà però possibile definire una diversa collocazione temporale. Come forma di bilanciamento a questa disciplina è regolamentato il diritto di precedenza, esercitabile in un anno, in capo al lavoratore assunto a tempo determinato per nuovi rapporti del medesimo tipo. Inoltre, è previsto un diritto di precedenza, esercitabile in 6 mesi, anche per le posizioni a tempo indeterminato a favore del lavoratore che abbia svolto una prestazione compatibile per un periodo superiore ai 6 mesi. Si trova una integrazione anche in materia di lavoro straordinario nei giorni festivi. È infatti integrato l'articolo 22 con l'inserimento dell'obbligo di svolgimento della prestazione nelle giornate festive e domenicali nel caso di comprovate esigenze produttive. È inoltre precisato che, nel limite massimo di 10 giornate all'anno per dipendente, serva prediligere un criterio di volontarietà e di rotazione nella scelta dei lavoratori soggetti a questo obbligo. Un ulteriore intervento non trascurabile è quello relativo all'aggiornamento del sistema di classificazione e inquadramento del personale. Nello specifico le parti introducono un nuovo livello (terzo livello super, dedicato ad operai specializzati ed autisti che svolgano anche attività di scarico) e aggiornano i rimanenti con alcune precisazioni di tipo mansionario. È da segnalare infine l'introduzione di un nuovo articolo in base al quale le imprese sono tenute a farsi carico di tutti i costi connessi all'acquisizione della patente C ed E per i dipendenti non in prova.

Parte obbligatoria. Innanzitutto, le parti nel rinnovo agiscono sulle procedure di informazione e consultazione all'interno del sistema di relazioni sindacali. Nello specifico, si integra la disciplina prevedendo che il confronto, strutturato su tre livelli (nazionale, territoriale/aziendale, di gruppo), debba essere condotto con cadenza semestrale (e non più annuale) e che inoltre, per quanto riguarda il livello nazionale, debba riguardare anche le politiche inclusive. Sempre in merito alle integrazioni apportate al sistema di relazioni sindacali è regolamentata, all'articolo 2, la procedura

di conciliazione in sede sindacale *ex* articolo 412-*ter* c.p.c. per la quale è stabilito che la conciliazione possa avvenire in sede sindacale alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza di Fise-Assoposte e delle organizzazioni sindacali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Infine, è precisato che si debba riprendere l'articolo 34 del CCNL, relativo alle indennità integrative, per la definizione delle risorse economiche destinate alla contrattazione di secondo livello. La contrattazione di secondo livello è anche richiamata all'articolo 32, nel quale le parti si impegnano a contrastare le assenze brevi e reiterate anche attraverso specifiche intese che impieghino in questo senso le risorse previste dall'articolo 34. In ogni caso dovranno essere esclusi dalla penalizzazione i ricoveri ospedalieri brevi e gli eventi di malattia certificati con prognosi non inferiore ai 7 giorni. Le parti, inoltre, prevedono, la costituzione di una commissione nazionale paritetica che si riunirà di norma annualmente per esaminare l'andamento dell'occupazione femminile e proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di valutare e rimuovere eventuali ostacoli. Un ulteriore impegno ascrivibile alla medesima tipologia è costituito dal recepimento dell'accordo-quadro interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, oltre che l'impegno assunto dalla parte datoriale a far sì che ogni impresa associata sottoscriva la dichiarazione di condanna delle violenze nei luoghi di lavoro. Infine, è da segnalare la specificazione di adempimenti in caso di sciopero. In particolare, si prevede che le imprese erogatrici siano tenute a dare comunicazione agli utenti almeno 5 giorni prima l'inizio dello sciopero delle modalità di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero oltre che rendere nota la piena ripresa delle attività.

7. Sanità e assistenza sociale. La tornata di rinnovi contrattuali nel 2020 ha visto nell'ambito socio-sanitario l'apertura di tavoli negoziali molto importanti soprattutto per la copertura dei CCNL che sono stati rinnovati, ma anche per il tempo intercorso, in

alcuni casi, dai precedenti rinnovi. Nello specifico, tra i contratti rinnovati che insistono su questo ambito (si veda la *Tabella 5*), è necessario evidenziare il rinnovo del CCNL sanità privata sottoscritto tra Aris, Aiop e le OO.SS. dopo 14 anni dalla sua scadenza. Questo ambito è inoltre da analizzare in maniera specifica proprio a causa del contesto nel quale questi rinnovi sono avvenuti. La pandemia ha sicuramente centralizzato nel dibattito pubblico il tema della salute e più precisamente il lavoro di cura e di assistenza. Questo contesto emergenziale ha quindi giocato un ruolo da protagonista nelle dinamiche negoziali.

Tabella 5 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore Q: SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per il personale dipendente dai settori socioassistenziale, socio-sanitario e educativo – Uneba (codici Ateco 85, 87, 88, 94)	Uneba, Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Fp-Cisl, Uiltucs-Uil, Uil-Fpl	14.02.2020
CCNL per il personale dipendente dalla Croce Rossa Italiana enti del terzo settore, organizzazioni di volontariato e fondazioni (codice Ateco 86)	Croce Rossa Italiana, Fp-Cgil, Uil-Fpl, Cisl-Fp	27.05.2020
CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris (codice Ateco 86)	Aiop, Aris, Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl	08.10.2020

7.1. CCNL servizi socioassistenziali – Uneba (14 febbraio 2020). Il presente rinnovo rappresenta l'occasione per le parti di definire un testo consolidato del CCNL. Il contratto è relativo al triennio giuridico 2017/2019 ma risulta in vigore dal 1° gennaio 2020. Per tali ragioni verranno sottolineati gli aspetti più innovativi contenuti all'interno del testo del CCNL.

Parte economica. L'accordo stabilisce un aumento salariale medio pari a 50 euro a regime sul livello 4s per 14 mensilità diviso in due tranches: 20 euro sul salario tabellare al 1° gennaio 2020, 30 euro sul salario tabellare al 1° dicembre 2020. Si realizza così un incremento superiore al 5% a regime su base annua. Le parti stabiliscono che, in aggiunta alla retribuzione sopra definita, venga erogato un istituto retributivo denominato elemento di garanzia pari a 30 euro mensili, suddiviso in due parti (20 euro più 10 euro). Tale somma sarà esigibile solo a seguito di apposito accordo di secondo livello che dovrà intervenire entro il 31 dicembre 2021 e che potrà definirne le modalità, i tempi e le condizioni di erogazione della somma, utili anche ai fini della produttività assoggettabile agli sgravi fiscali e contributivi. Se invece non intercorrerà questo accordo, scatterà la clausola di garanzia che porterà l'erogazione solo della quota A (20 euro) come aumento tabellare. Inoltre, viene incrementata di 2 euro (divisi tra datore di lavoro e lavoratore) l'attuale quota di finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa, portandola a 7 euro complessivi. È prevista, inoltre, l'erogazione di una quota economica *una tantum* pari a 100 euro (sul livello 4s e riparametrata su tutti i livelli) nel mese di febbraio 2021.

Parte normativa. Una prima materia inserita all'interno della parte normativa della disciplina collettiva è costituita dalla regolamentazione della disciplina dell'assistenza domiciliare. Il contratto norma le modalità organizzative del rapporto di lavoro dei neoassunti dedicati esplicitamente a questo servizio, dando garanzie sulla retribuzione, sul conteggio degli spostamenti fra gli utenti come orario di lavoro, sulla priorità di trasformazione di eventuali

rapporti di lavoro a tempo parziale a tempo pieno. Un importante intervento delle parti si registra anche in merito alla flessibilità dell'orario di lavoro. Nello specifico il nuovo contratto estende la possibilità di fruire della banca delle ore anche per intere giornate e non più solo per frazioni orarie. È inoltre introdotta un'evoluzione dello strumento della banca delle ore: la banca etica solidale. Le parti istituiscono in via sperimentale questo istituto, dando la possibilità a chi si dovesse trovare in una situazione di difficoltà causata dalla necessità di assistere figli, coniugi (o assimilati) o genitori. La banca etica solidale sarà alimentata da una giornata di ROL per ogni dipendente e dalle eventuali ferie o ore di riposo che ogni lavoratore deciderà di donare (non è definito un numero massimo di ore). Nella stessa direzione vanno anche le modifiche apportate alla regolamentazione sul lavoro a tempo parziale, laddove il CCNL indica le priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Oltre ai casi definiti dall'articolo 8, comma 4, decreto legislativo n. 81 del 2015, hanno diritto di precedenza nella trasformazione il lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente disabile, il lavoratore che ha già fatto il passaggio al lavoro a tempo parziale se intenzionato a svolgere le medesime mansioni a tempo pieno e il lavoratore che scelga il lavoro a tempo parziale in alternativa al congedo parentale e nei limiti dello stesso. Inoltre, le parti fissano dei criteri di priorità da seguire nella scelta dei rapporti da trasformare. In particolare sono inserite in ordine di preferenza le seguenti situazioni: assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva; rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino; assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore; assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni; frequenza di corsi di studio legalmente riconosciuti; particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale; frequenza di percorsi di recupero per tossicodipendenza o alcolismo. Un altro elemento

normativo sul quale le parti agiscono è rappresentato dall'integrazione dell'articolo 75 relativo ai cambi di gestione in materia di appalto. Nello specifico il rinnovo rafforza la norma contrattuale relativa ai cambi di gestione, dando maggiori garanzie in termini di mantenimento dell'occupazione, delle condizioni economiche in essere al momento del cambio e più strumenti di intervento alle rappresentanze sindacali. Infine, è da segnalare un importante intervento rispetto al tema della gestione dei contratti a termine. Nello specifico, le parti, oltre che recepire le modifiche normative incorse in questi anni (come è il caso del decreto legislativo n. 81 del 2015, modificato dalla legge n. 96 del 2018), stabiliscono che la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi, non sia esercitabile dai datori di lavoro che non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei rapporti di lavoro a termine che erano andati oltre il limite dei 24 mesi.

Parte obbligatoria. Il rinnovo amplia molto il ruolo e le responsabilità della contrattazione di secondo livello, affidando alla stessa in alcuni casi la possibilità di modulare quanto definito a livello nazionale, in altri casi il compito di definire la disciplina. Nello specifico, le materie oggetto di questa delega riguardano il livello regionale che è chiamato ad intervenire sulle erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività, sull'attuazione organizzativa dei tempi di vestizione di cui all'articolo 28, sulla materia dell'orario di lavoro (possibilità di agire sul preavviso per l'attivazione di una clausola elastica e sulla continuità di fruizione del riposo giornaliero; individuazione dei periodi di reperibilità), sui servizi con residenza in struttura, sulla mensa (fissazione del prezzo massimo per il pasto) e sull'applicazione delle nuove misure per l'assistenza domiciliare (diversa modulazione e identificazione dei destinatari). Un ulteriore elemento è rappresentato dalla regolamentazione della bilateralità. Nello specifico, si prevede di ampliare le materie oggetto dell'attività della commissione paritetica

nazionale la quale avrà anche il compito di sviluppare le tematiche della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa, oltre che di occuparsi di orari di lavoro e di monitorare la banca etica solidale. Inoltre, in merito alla disciplina degli scatti di anzianità, i quali continuano a produrre i loro effetti in termini di maturazione del diritto fino alla al 31 dicembre 2022, è costituita a livello nazionale una commissione tecnica che avrà il compito di individuare un sistema di progressioni di carriera che affianchi il meccanismo degli scatti, limitando la gestione unilaterale dei datori di lavoro di questa materia.

7.2. CCNL CRI-terzo settore (27 maggio 2020)

Parte economica. L'aumento salariale complessivo è stabilito, a regime, in 70,68 euro sul livello C3 per 13 mensilità, riparametrati per tutte le altre categorie e posizioni economiche e distribuiti su tre tranche di 23,56 euro sul salario tabellare alle date del 1° dicembre 2020, 1° dicembre 2021 e 1° settembre 2022. Complessivamente, si tratta di un incremento percentuale del 4,5% sul tabellare attualmente applicato al personale della Croce Rossa. Di particolare rilievo, sempre sul piano economico, la previsione di linee guida per l'istituzione, in sede di contrattazione di secondo livello, di un premio incentivante, legato alla presenza in servizio dei lavoratori, e di un premio di performance, correlato agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi. Sul punto, va rilevato anche l'impegno degli enti, espressamente indicato nel rinnovo, a mettere a disposizione strumenti di welfare contrattuale da definire e regolare in sede di contrattazione aziendale. Un esplicito impegno delle parti è inoltre previsto in tema di assistenza sanitaria e previdenza integrativa: è segnalato infatti l'avvio di un percorso condiviso delle parti per individuare le modalità di attivazione della sanità integrativa e un fondo di previdenza complementare di settore. Un'ultima novità sul piano economico riguarda infine la definizione di indennità specifiche quali quelle di disagio, quelle per rischio radiazioni e rischi per missioni

all'estero e la specifica indennità di flessibilità che viene stabilita per ogni giornata di effettivo lavoro di assistenza domiciliare, per il personale coinvolto in tali attività.

Parte normativa. Le novità sul piano normativo sono variamente articolate e vertono in primo luogo sul piano della conciliazione vita-lavoro. In questa area rientrano le specifiche disposizioni che prevedono particolari permessi per visite mediche, che dovranno essere recuperati dal lavoratore e il cui numero massimo e le modalità di fruizione e recupero saranno stabilite dalla contrattazione di secondo livello. Un'ulteriore novità è rappresentata dall'esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia con riferimento a patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico-degenerative ingravescenti. Viene inoltre prevista una dettagliata regolamentazione in merito a specifiche situazioni in cui possono trovarsi i singoli lavoratori: è previsto innanzitutto un articolo specifico sul passaggio ad altre mansioni per inidoneità fisica, che distingue i casi di inidoneità totale permanente o temporanea e inidoneità parziale permanente o temporanea e regola i comportamenti che gli enti dovranno seguire per il recupero del dipendente in mansioni compatibili. Centrale è poi, in questi termini, l'impegno espresso dalle parti a implementare, con il rinnovo, una politica di *diversity management*, mirata a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità a livello culturale, etnico e di orientamento sessuale e dell'identità di genere e supportata da attività di informazione e monitoraggio le cui modalità vanno definite da parte della contrattazione di secondo livello. Sempre in quest'ottica, orientata a garantire un più ampio raggio di tutele e diritti dei lavoratori, rientrano le misure a sostegno dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (soggetti affetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica) e dei dipendenti con disabilità: le previsioni in merito comprendono la concessione di specifiche aspettative, permessi e riduzioni dell'orario di lavoro. Sul punto già citato nella parte economica, riguardante la nuova disciplina delle prestazioni di assistenza domiciliare, dal punto di vista normativo va segnalato il

riconoscimento come orario di lavoro del tempo necessario agli spostamenti tra il primo utente ed i successivi, escludendo il tempo impiegato per raggiungere il primo domicilio e quello di ritorno dal domicilio dell'ultimo utente. Con il rinnovo viene infine istituita un'articolata disciplina dell'appalto in caso di cambio di gestione, da applicarsi, attraverso una procedura rigorosamente delineata, a ogni tipologia giuridica di ente di lavoro e mirata a tutelare i livelli occupazionali.

Parte obbligatoria. Sul piano delle relazioni sindacali, è prevista la costituzione di un tavolo di raccordo per accompagnare il percorso di passaggio tra il CCNL applicato al momento della sottoscrizione e il nuovo CCNL, a tutti i livelli. Di particolare rilievo è poi la puntuale elencazione delle materie oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa: tra queste, si segnalano i criteri relativi ai sistemi di retribuzione variabile e valutazione del personale, alla ripartizione delle eventuali ulteriori risorse e alla programmazione delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento, nonché la determinazione dei premi di produttività e dei piani di welfare aziendale. Infine, sui temi dell'assistenza sanitaria e della previdenza integrativa, già citati nella parte economica, l'impegno condiviso dalle parti all'individuazione di soluzioni specifiche si declina, nel primo caso (assistenza sanitaria integrativa) nella programmazione di incontri mirati a definire percorsi e modalità di attivazione, mentre nel secondo caso (previdenza integrativa) nella costituzione di una commissione paritetica per individuare un fondo di previdenza complementare di settore.

7.3. CCNL sanità privata (8 ottobre 2020)

Parte economica. Le parti definiscono gli aumenti salariali per l'anno 2021, indicando un incremento salariale mensile medio pari a 154 euro (categoria D) e un contributo *una tantum* di 1.000 euro per tutti i lavoratori erogata in due tranches. È da sottolineare che

questo sforzo a livello retributivo dovrà essere necessariamente sostenuto attraverso la compartecipazione del 50% degli oneri di rinnovo da parte delle Regioni.

Parte normativa. Un primo elemento che contraddistingue questo rinnovo è rappresentato dalla strutturata disciplina, enunciata nel titolo IV relativo allo svolgimento del rapporto di lavoro, riguardante le misure di conciliazione vita-lavoro. All'articolo 21 è indicato uno strumento ausiliare a quello identificato all'articolo 20 (relativo alla possibilità della contrattazione di secondo livello di introdurre un orario di lavoro flessibile): la banca delle ore. Essa è intesa come luogo di accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario, le quali possono essere trasformate in ore di permesso richiedibili con un anticipo di 48 ore da parte del dipendente. Tra le misure di conciliazione vita-lavoro è possibile ritrovare all'articolo 22 quanto disposto riguardo al lavoro a tempo parziale. La norma, oltre a definire gli elementi essenziali di questa tipologia di rapporto di lavoro, indica la possibilità di stipulare con il lavoratore a tempo parziale una clausola elastica in base alla quale poter richiedere (con la maggiorazione del 15%) la variazione della collocazione o della durata della prestazione lavorativa. Inoltre, analizzando sempre questa misura, è necessario presentare i soggetti ai quali viene garantita una priorità nella trasformazione del rapporto, per comprendere appieno le sue finalità. Infatti, oltre a quanto stabilito dai commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (priorità a chi debba assistere il coniuge o i figli affetti da patologie gravi e a chi abbia un figlio convivente di età inferiore ai 13 anni), le parti prevedono che si debbano considerare prioritariamente le richieste provenienti da lavoratori che svolgano attività di assistenza del figlio con patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, di parenti fino al secondo grado affetti da grave malattia e infermità, del figlio fino ai 12 anni nel caso di genitore single, del figlio di età non superiore ai 3 anni. Inoltre, sono riconosciuti come titolari di priorità coloro che debbano sottoporsi a percorsi di recupero per tossicodipendenza e coloro che debbano partecipare a corsi di formazione e di

perfezionamento in ambito sanitario. Infine, è necessario citare la presenza all'articolo 27 di una disciplina riguardo al lavoro agile (da non confondere con il telelavoro disciplinato all'articolo 28). Con questo articolo le parti si limitano a rimandare a quanto definito dalla legge n. 81 del 2017, a specificare gli elementi essenziali dell'accordo individuale e a prevedere un apposito percorso formativo per lo *smart worker* rispetto ad obiettivi e a modalità tecniche. Nel proseguo dell'analisi dell'intesa emergono altri importanti istituti ascrivibili all'area dello sviluppo professionale del personale dipendente e al welfare contrattuale. Nello specifico è possibile notare che, nell'ottica di dare gli strumenti per la gestione delle fragilità sul luogo di lavoro e per muoversi in direzione di una maggiore responsabilità sociale d'impresa, le parti prevedano istituti come la cessione solidale delle ferie e i congedi per le donne vittime di violenza. Nel primo caso, è garantito al dipendente, il quale debba assistere in maniera costante figli o parenti fino al secondo grado affetti da patologie gravi, la possibilità di ottenere dalla banca delle ore solidale fino ad un massimo di 30 giorni annui di ferie aggiuntive, cedute da parte dei colleghi. Rispetto ai congedi riservati alle donne vittime di violenza – disciplinati all'articolo 34 e quantificati in un massimo di 90 giorni – è necessario sottolineare la presenza di uno specifico codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali (contenuto nell'allegato 1). Tale codice contiene le procedure per prevenire, ed eventualmente denunciare, gli episodi di violenza. Sempre al fine di sostenere e valorizzare i dipendenti più fragili, le parti prevedono agli articoli 34 e 35 delle misure a tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche e a sostegno dei dipendenti con disabilità. In entrambi i casi sono riconosciuti il diritto a richiedere una aspettativa non retribuita per tutta la durata del progetto di recupero, permessi giornalieri non retribuiti, il passaggio al regime di lavoro a tempo parziale e, ove possibile, la collocazione a mansioni differenti rispetto a quelle abituali. L'impegno delle parti si nota anche rispetto allo sviluppo professionale. In particolare, all'articolo 37 è istituito il Fondo per l'aggiornamento e la

riqualificazione professionale. Tale fondo è costituito mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente destinate a favorire l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo o per l'ottenimento di qualifiche professionali (per esempio OSS) o di crediti formativi ECM. Accanto a questo fondo, che rappresenta lo strumento per garantire una sorta di diritto alla formazione in capo ai lavoratori del settore, le parti prevedono gli ordinari permessi retribuiti inerenti al diritto allo studio. È doveroso individuare quelli che sono gli istituti che, pur nella loro semplicità, dimostrano il passaggio della pandemia sulla trattativa. Si ritrovano nello specifico due istituti in questo senso rappresentativi: i permessi per periodi contumaciali previsti per le malattie infettive e l'indennità per chi presti servizio all'interno di reparti di malattie infettive. Nel primo caso le parti prevedono (articolo 34) che i periodi della c.d. quarantena siano coperti da questa tipologia di permessi retribuiti mentre nel secondo caso (articolo 61) è predisposta un'indennità di 5,16 euro al giorno per il personale sanitario e di 1,03 euro al giorno per il personale ausiliario che lavori nei c.d. reparti Covid.

Parte obbligatoria. Sul piano delle relazioni sindacali, le parti si pongono i seguenti obiettivi: partecipazione, dialogo costruttivo, reciproca considerazione, comunione degli obiettivi. Per raggiungere queste finalità, l'intesa definisce una serie di strumenti tra i quali pratiche di informazione e confronto e l'istituzione di organismi paritetici. Nello specifico, all'articolo 8 viene fissato il diritto all'informazione e confronto tra le parti che si articola sui tre livelli: nazionale, regionale e aziendale. L'oggetto del confronto del primo livello è costituito dall'analisi del settore dal punto di vista economico-occupazionale, dal monitoraggio riguardo l'applicazione del CCNL e dalla gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. Al secondo livello invece è affidato – tra i molteplici compiti relativi a formazione permanente, pari opportunità e conciliazione vita-lavoro – quello di definire le linee di indirizzo per sviluppare la contrattazione aziendale decentrata. Il livello aziendale, infatti, è indicato non solo come sede di un confronto

proficuo riguardo a tematiche come l'organizzazione del lavoro e l'andamento economico ma anche come sede di contrattazione da prediligere. All'articolo 7 sono definite le materie oggetto della contrattazione aziendale decentrata, tra le quali spiccano le seguenti: i sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi aventi come obiettivo l'incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza, l'attuazione della normativa su salute e sicurezza, l'implementazione di orari flessibili e della banca delle ore. Inoltre, all'articolo 20 è indicato che la contrattazione di secondo livello possa introdurre l'orario di lavoro flessibile giornaliero, caratterizzato dalla presenza di due fasce orarie (di ingresso e di uscita) flessibili, al fine di favorire una migliore conciliazione con la vita familiare anche in relazione alle esigenze logistiche di ogni singolo dipendente. È prevista inoltre l'introduzione di alcuni organismi paritetici: il comitato unico di garanzia per le pari opportunità e il benessere di chi lavora contro le discriminazioni (previsto per le strutture con almeno 200 dipendenti) e l'organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente, il quale ha l'obiettivo di agire sugli aspetti strutturali, tecnologici e formativi per ridurre episodi di questo genere. Infine, è prevista, in attuazione degli articoli 2, 8, 10, 51 del decreto legislativo n. 81 del 2008, una rete su tre livelli (nazionale, regionale e provinciale) di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

8. Lavoro domestico e familiare. Un altro contesto nel quale la pandemia ha portato nuove sfide, in aggiunta a quelle già presenti, è stato quello dell'assistenza domiciliare a favore di famiglie e di soggetti che necessitano di una cura continua. In questo contesto il contratto di riferimento – il c.d. CCNL del lavoro domestico – è stato oggetto di una trattativa di rinnovo molto proficua, la quale ha introdotto degli elementi innovativi oltre che necessari per rispondere alle sfide alle quali questo particolare sistema contrattuale, privo di dinamiche conflittuali tradizionali, verrà chiamato.

Tabella 6 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore T: ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (codice Ateco 97)	Fidaldo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf	08.09.2020

8.1. CCNL lavoro domestico – Fidaldo, Domina (8 settembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo contrattuale prevede innanzitutto delle nuove indennità economiche e degli aumenti salariali che scatteranno in due diverse fasi (dal 1° ottobre 2020 e dal 1° gennaio 2021). In particolare, i nuovi valori saranno definiti in maniera progressiva a partire dalla retribuzione della badante convivente (livello Bs), che avrà diritto a 12 euro lordi al mese in più in busta paga. Sempre sul fronte retributivo, agli assistenti familiari conviventi che si occupano di due o più anziani non autosufficienti sarà riconosciuta una specifica indennità mensile pari a 100 euro lordi. Novità anche nell'assistenza ai bambini: dal 1° ottobre 2020 la baby-sitter sarà inquadrata in un unico livello (il livello Bs), eliminando questa figura dagli altri due livelli di inquadramento previsti nel precedente testo. Dal punto di vista retributivo è stata, anche in questo caso, introdotta un'indennità *ad hoc* per le lavoratrici che dovranno assistere minori di 6 anni: 0,70 euro lordi l'ora per le lavoratrici non conviventi, e 115,76 euro al mese per chi convive. Un altro punto relativo alla parte economica è rappresentato dall'aumento dei contributi di assistenza contrattuale che passano da 0,03 euro per ciascuna ora lavorata (0,01 euro a carico

lavoratore e 0,02 euro a carico del datore di lavoro) a 0,06 euro mantenendo invariate le proporzioni. La contribuzione verrà in parte utilizzata per finanziare una forma di welfare a vantaggio delle famiglie datrici di lavoro.

Parte normativa. Gli interventi sulla parte normativa sono molteplici. Innanzitutto, il nuovo CCNL rivisita gli articoli riferiti alla disciplina contratto individuale di lavoro (articoli 5, 6 e 7). Nello specifico all'articolo 6 si prevede la necessità di formalizzare il rapporto con specifica lettera di assunzione che contempli, a titolo non esaustivo, il livello, la mansione, l'orario di lavoro e modalità di riposo settimanale nel rispetto della fede religiosa. All'articolo 7 si disciplinano le assunzioni con contratto a termine in ottemperanza alla normativa intervenuta (c.d. decreto dignità), recependo il termine massimo di 24 mesi e inserendo, a titolo meramente esemplificativo, le possibili casuali di rinnovo necessarie per gli accordi che superino i 12 mesi. Un'ulteriore innovazione è rappresentata dall'introduzione, all'articolo 8, della disciplina del c.d. lavoro ripartito, in base al quale si prevede che un unico rapporto di lavoro venga adempiuto in solido da due lavoratori che gestiscono autonomamente lo sviluppo dello stesso. L'accordo, inoltre, introduce delle importanti novità relative all'inquadramento del personale, partendo da quello degli assistenti familiari che vengono divisi in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, in base alle conoscenze e competenze possedute in riferimento alla mansione richiesta. Viene in questo modo superata la distinzione tra colf, badanti e babysitter cercando di valorizzare il contesto all'interno del quale viene espletata la prestazione d'opera e distinguendo tra lavoratori che coadiuvano le famiglie nei lavori domestici e coloro che svolgono mansioni di cura. È introdotta inoltre la figura dell'educatore formato sempre più fondamentale nella presa in carico delle nuove esigenze emergenti. Si registra anche un impegno importante in merito alla formazione dei lavoratori a tempo indeterminato con un'anzianità di almeno 6 mesi, i quali potranno beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi

di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari, elevati a 64 ore annue di permessi retribuiti qualora il lavoratore decidesse di frequentare percorsi formativi riconosciuti e finanziati dall'ente bilaterale di settore, Ebincolf. Un ulteriore intervento delle parti è rivolto a favore di chi risulti bisognoso di un'assistenza continua da parte di una badante "notturna" o di una lavoratrice in sostituzione della titolare grazie ad un orario convenzionale per il versamento dei contributi di assistenza contrattuale che è stato concordato per le «discontinue prestazioni notturne» descritte all'articolo 10 e per le «prestazioni esclusivamente di attesa» all'articolo 11. Nel primo caso si potranno versare i contributi su 8 ore giornaliere, con un risparmio per le famiglie di 24 ore alla settimana. Nel secondo caso il versamento potrà essere calcolato su 5 ore giornaliere, con una riduzione settimanale di 36 ore. Sempre nell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro connessi a questo settore è presente un'integrazione rappresentata da un aumento del periodo di prova (a 30 giorni di lavoro effettivo) per tutti i lavoratori inquadrati nei livelli D e D Super e per tutti i lavoratori conviventi. Infine, è previsto anche un intervento all'articolo 28 relativo alle tutele delle condizioni di lavoro. Nello specifico, si prevede all'articolo 21 il riconoscimento, in base alla normativa nazionale, del congedo per donne vittime di violenza, esercitabile in misura frazionabile. Inoltre, all'articolo 28 è prevista la definizione di linee guida volte a ridurre i rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi gli strumenti telematici e robotici.

Parte obbligatoria. Il rinnovo non interviene su molti aspetti connessi alla parte obbligatoria della disciplina collettiva. È possibile sottolineare come si prevedano delle novità rispetto alla disciplina delle commissioni di conciliazione a livello territoriale che stabiliscono che il lavoratore, durante il tentativo di conciliazione, deve essere assistito da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali firmatarie il rinnovo contrattuale. In generale, probabilmente per il tipo di attività coperte dall'intesa, non si registra una disciplina sviluppata in merito alle relazioni sindacali (6 giorni

all'anno *ex* articolo 43) e neppure in merito alla contrattazione di secondo livello, la quale, in base all'articolo 49, può svilupparsi a livello regionale e provinciale solamente presso l'Ebincolf e unicamente riguardo all'indennità di vitto e alloggio e alle ore di permesso di studio e formazione.

9. Servizi di informazione e comunicazione. L'ultimo settore merceologico interessato dalla tornata di rinnovi è quello dei servizi di informazione e comunicazione. Nello specifico sono stati oggetto di rinnovo due intese, le quali si differenziano molto dalle attività che si prefiggono di regolare. Da un lato il CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo e dall'altro il CCNL telecomunicazioni vedono tra le attività coperte quelle connesse al mondo della comunicazione e si rivolgono a importanti *player* commerciali ben più strutturati rispetto a quelli rappresentati dall'altra intesa citata.

Tabella 7 – *Rinnovi contrattuali 2020*

Settore J: SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo <i>(codici Ateco 59, 90)</i>	Agci Culturalia, Confcooperative cultura turismo sport, Culturmedia Legacoop, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.02.2020
CCNL personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione <i>(codice Ateco 61)</i>	Assotelecomunicazioni, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	12.11.2020

9.1. CCNL cooperative ed imprese sociali dello spettacolo – Agci Culturalia, Confcooperative cultura turismo sport, Culturmedia Legacoop (19 febbraio 2020)

Parte economica. Un primo elemento di novità è rappresentato dall'articolo 7-*bis* che introduce l'assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti a tempo indeterminato, attraverso l'iscrizione a forme già costituite ed operanti e tramite la previsione di un contributo non inferiore a 60 euro annui a carico della cooperativa. Rispetto al capitolo centrale dell'aumento salariale mensile sono previsti degli aumenti in tre tranches (1° febbraio 2020, 1° gennaio 2021 e 1° gennaio 2022) per importi medi complessivi al 6% della retribuzione. Inoltre, è previsto un elemento distinto della retribuzione media suddiviso in tre tanche e nelle seguenti misure: 161,07 euro dal 1° febbraio 2020, 135,87 dal 1° gennaio 2021, 110,29 euro dal 1° gennaio 2022.

Parte normativa. Una prima materia trattata all'interno del rinnovo è quella della tutela della salute e sicurezza e della salubrità dell'ambiente di lavoro (articolo 6). L'aspetto rilevante della regolamentazione di questa materia è rappresentato dalla consapevolezza delle parti della difficoltà di definire al livello nazionale le modalità utili per tutelare la sicurezza del lavoratore. Per tale ragione le parti indicano il livello aziendale e gli RLS come attori protagonisti dell'implementazione degli interventi in questo senso. Inoltre, sono definiti gli obblighi della cooperativa e dei singoli lavoratori, tra i quali spicca la partecipazione ai percorsi di formazione specifici, nella creazione di un ambiente sicuro. Si ritrovano delle novità importanti anche rispetto alla regolamentazione del mercato del lavoro. Nello specifico, le parti prevedono delle specificazioni in merito alle definizioni delle attività di lavoro stagionale – comprendo le attività educative e/o didattiche di materie artistiche, culturali e creative e multimediali oltre che le attività creative accessorie alla preparazione, produzione e fruizione di eventi culturali multimediali e di spettacoli dal vivo e opera audiovisive, di durata prestabilita – e disciplinano in maniera dettagliata la figura

del lavoro intermittente. In particolare, è stabilito all'articolo 10 che il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato nelle ipotesi in cui la cooperativa non sia in grado di prevedere e calendarizzare preventivamente le prestazioni richieste, sia nella modalità che nella tempistica, ovvero non possa prefigurarne né la quantità né la collocazione temporale. Il lavoratore avrà diritto a un'indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestate, pari al 20% della retribuzione mensile, costituita da minimo tabellare, indennità di contingenza, Edr, ratei di mensilità aggiuntive. Il trattamento retributivo, parametrato sull'effettiva prestazione, non può comunque essere inferiore al 50% della paga giornaliera relativa al livello di inquadramento o al 100% per il personale artistico assunto dai teatri. È previsto inoltre un limite quantitativo orario pari a 240 giornate nei teatri nazionali e a 380 giornate nei teatri di rilevante interesse culturale ed in entrambi si applica una maggiorazione del 40% del compenso giornaliero. Un ulteriore intervento riguarda gli istituti del telelavoro e del lavoro agile. All'articolo 11 la disciplina del telelavoro rimane praticamente inalterata, venendo meno le esemplificazioni contrattuali delle prestazioni che possono essere rese in telelavoro, mentre con l'articolo 11-*bis* viene introdotta *ex novo* la disciplina del lavoro agile. La maggior parte delle disposizioni in merito alla disciplina del lavoro agile è un semplice recepimento della disciplina legislativa. Da sottolineare però la previsione relativa all'orario di lavoro che si prevede debba essere definito in autonomia da parte del lavoratore insieme al proprio responsabile. Si ritrovano delle modifiche anche in merito alla disciplina del trattamento economico di trasferta. In particolare, si stabilisce che i lavoratori comandati fuori sede spetta, oltre ad un rimborso spese preventivamente concordato, un'indennità di trasferta forfettaria per il pernottamento, i pasti e le piccole spese, che non ha natura retributiva e per cui il lavoratore non deve presentare documentazione giustificativa. Inoltre, per i c.d. trasfertisti è riconosciuta un'indennità in misura fissa, indipendentemente dal fatto che il lavoratore si sia effettivamente

recato in trasferta. Un altro intervento cospicuo si trova in materia di apprendistato (articolo 41). Si ritrovano delle specificazioni in merito sia all'apprendistato duale sia rispetto all'apprendistato professionalizzante che vengono normati in maniera abbastanza dettagliata. Rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante si prevede la specificazione del tempo di perfezionamento delle annualità di apprendistato nello svolgimento di attività stagionali. In merito invece alla disciplina dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale è determinata la retribuzione per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro eccedenti quelle contenute nel piano di formazione nella seguente misura: 70% al primo anno, 80% al secondo anno, 90% al terzo anno. È specificato inoltre che nell'apprendistato di alta formazione e ricerca per le ore di formazione svolte si applica quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle curricolari. Infine, è previsto che gli apprendisti debbano essere in rapporto al massimo di 1 per ogni 3 lavoratori assunti e che il datore di lavoro non possa far uso del rapporto di apprendistato se non sono stati stabilizzati almeno il 50% degli apprendisti in servizio nei 36 mesi precedenti. Altra innovazione è costituita dall'introduzione di nuovi profili professionali e, al contempo, sono modificati i profili esistenti per il personale amministrativo, per i tecnici ed operai e per gli artisti. Nello specifico, vengono introdotti i nuovi profili professionali per i "lavoratori creativi", a cui vengono attribuiti i livelli Q, 1, 2 e 3. Per queste figure il periodo di prova, l'orario di lavoro, il lavoro straordinario, notturno e festivo e il preavviso sono quelli del personale amministrativo. Sempre rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro per il personale amministrativo si registra un intervento delle parti in merito all'orario di lavoro normale fisato in 39 ore settimanali e 169 ore medie mensili. Inoltre, è innovata anche la disciplina del riposo settimanale, prevedendo che, nelle attività in tournée o in trasferta con periodi di lavoro frazionati nella giornata o in caso di considerevole distanza tra il luogo di lavoro e di residenza o fra i diversi

luoghi di lavoro, il riposo consecutivo garantito dalla legge sia fissato entro un periodo non superiore a 21 giorni e comunque assicurando la sua fruizione non oltre la 144^a ora di lavoro. Infine, sono da segnalare alcune specificazioni connesse al trattamento dei lavoratori in caso di malattia. In primo luogo, per i lavoratori dello spettacolo con contratto intermittente o a termine in attività saltuaria o stagionale spetta l'integrazione al 100% dell'indennità Inps, per tutti i giorni previsti nel contratto di scrittura o nella chiamata. In secondo luogo, per i lavoratori dello spettacolo, ai fini del diritto all'indennità di malattia, devono risultare dovuti o versati almeno 100 contributi giornalieri presso il Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. L'indennità corrisposta dall'Inps è pari alle seguenti percentuali della retribuzione media globale giornaliera: 60% dal 4° al 20° giorno, 80% dal 21° al 180° giorno. Infine, per i lavoratori disoccupati e per i lavoratori con prestazione in alcuni giorni della settimana l'indennità è pari al 40%, mentre per i lavoratori dello spettacolo con contratto intermittente o a tempo determinato saltuario o stagionale spetta l'integrazione al 100% dell'indennità Inps per tutti i giorni di scrittura o previsti dalla chiamata.

Parte obbligatoria. Un elemento che contraddistingue questo rinnovo è costituito innanzitutto dall'ampliamento dell'ambito di applicazione del contratto (c.d. perimetro contrattuale). Infatti, per la prima volta, tale CCNL si pone come punto di riferimento di tutte le attività creative e cooperative facendo un riferimento alla produzione di eventi e alla realizzazione, promozione e distribuzione di prodotti di contenuto creativo anche tramite piattaforma digitale e relativi servizi. Inoltre, le parti delineano un sistema di relazioni sindacali incentrato sull'Osservatorio nazionale, il quale ha il compito di essere luogo di confronto tra le parti sulle dinamiche principali del settore. Nello specifico si prevede di valorizzare questo strumento attraverso un finanziamento a carico delle aziende pari al 10% delle retribuzioni, con un massimo di 5.000 euro annui. Infine, in caso di mancato versamento dovrà

riconoscere ai singoli lavoratori un contributo pari allo 0,15% della retribuzione.

9.2. CCNL telecomunicazioni – Assotelecomunicazioni (12 novembre 2020)

Parte economica. Il rinnovo dispone un aumento salariale dei minimi tabellari di 100 euro diviso in tre tranches e il riconoscimento di un contributo *una tantum* di 450 euro che verrà erogato il mese successivo lo scioglimento della riserva in modalità differenti rispetto al settore. Infine, è necessario sottolineare l'introduzione di un elemento retributivo di settore (ERS) che, oltre a ristorare le perdite legate all'inflazione, redistribuisce somme di salario legate alle dinamiche produttive tipiche del settore. Inoltre, si deve riconoscere anche un importante impegno delle parti in merito all'investimento nella previdenza complementare. Nello specifico la contribuzione a carico dell'impresa al Fondo Telemaco è elevata dal 1° aprile prossimo all'1,3% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR e dal 1° dicembre 2022 all'1,4%.

Parte normativa. Un elemento centrale di questo ultimo rinnovo è rappresentato dalle innovazioni apportate al sistema di inquadramento del personale. All'articolo 23, sono introdotte, infatti, 26 nuove figure o profili professionali che sono volti a recepire le nuove professionalità generate dai processi di trasformazione digitale che attraversano il settore. L'entità di questo intervento non rende agevole un approfondimento specifico di ogni profilo. È possibile però citare alcune di queste nuove professionalità che si ritrovano inserite nel sistema di classificazione del personale. Per la prima volta infatti vengono riconosciute professionalità come quelle del *social media specialist* (che si occupa di monitorare l'azione social dell'azienda), del *web producer* (che sviluppa pagine e piattaforme web), del *digital caring* (che monitora i processi di interazione digitale con i clienti), del *big data analyst* (che analizza ed

interpreta l'enorme mole di dati che viene raccolta dalle imprese del settore), del *cloud architect* (che progetta le soluzioni di cloud più adatte alle esigenze di business) e del *cloud engineer* (che gestisce soluzioni sul cloud attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi per la gestione delle architetture). Un altro capitolo sul quale le parti intervengono è rappresentato da quello relativo alla conciliazione vita-lavoro e al welfare contrattuale. Innanzitutto, l'articolo 22, dedicato inizialmente solo alla disciplina del telelavoro, è aggiornato con l'inserimento della disciplina del lavoro agile, anche sotto la pressione degli eventi pandemici. Nello specifico le parti si premurano di definire il lavoro agile, differenziandolo dal telelavoro, e di recepire quanto stabilito dal protocollo sul lavoro agile del 30 luglio 2020, in attesa della definizione di una disciplina completa attraverso un accordo-quadro specifico. Inoltre, è introdotta, all'articolo 31-*bis*, la banca delle ore solidale, attraverso la quale si permette ai lavoratori di sostenere i propri colleghi, che necessitino di ore aggiuntive di permesso per assistere i propri parenti (fino al primo grado) bisognosi di cure costanti, attraverso la cessione gratuita di ferie maturate e non consumate. All'articolo 32 sono invece apportate delle modifiche in merito a permessi e congedi. Nello specifico, è esteso l'utilizzo del permesso di 3 giorni per eventi particolari anche all'ipotesi di ricovero del figlio minore di 14 anni. Allo stesso modo è esteso il congedo per eventi e cause particolari per assistere figli affetti da DSA e per le donne vittime di violenza di genere. Infine, è necessario segnalare l'intento delle parti a sostenere i dipendenti che devono necessariamente sottoporsi a terapie "salvavita" attraverso l'aggiunta al periodo di comporta già previsto di 120 giorni retribuiti al 50%.

Parte obbligatoria. Il rinnovo, anche a causa del ritardo, presenta molte innovazioni rispetto alla parte obbligatoria della disciplina collettiva. In particolare, è da notare come le parti abbiano voluto strutturare un sistema di clausole di esigibilità volto a rendere efficaci e vincolante il sistema contrattuale sviluppato attraverso il CCNL. Nello specifico le parti prevedono che, al sorgere di una controversia collettiva relativa all'applicazione del sistema di

relazioni industriali, si debba partire da un tentativo di conciliazione sindacale a livello territoriale per poi passare, in tempi certi, al livello nazionale e arrivare, come ultima istanza prima di adire all'autorità giudiziaria, a sottoporre la questione ad una commissione di esperti composta da giuslavoristi individuati pariteticamente. È infine definita come *extrema ratio* anche una sanzione economica di 400 euro a carico della parte inadempiente da destinare ad iniziative benefiche. Passando ad analizzare il sistema di relazioni industriali oggetto del sistema di esigibilità, è necessario sottolineare come all'articolo 2 le parti mostrino l'intenzione di investire sulla filiera delle telecomunicazioni. Infatti, la norma, denominata *Politiche di sviluppo della filiera*, indica come strumenti per realizzare questo sviluppo il c.d. Forum nazionale e la diffusione della cultura di settore attraverso il recepimento dell'accordo-quadro del 21 febbraio 2019, relativo alle attività di settore dei servizi di *customer relationship management* (CRM) e *business process outsourcing* (BPO). Il primo strumento ha il compito di essere un luogo di confronto costruttivo sui temi più decisivi inerenti all'attività di settore: classificazione e inquadramento del personale, pari opportunità e sicurezza, controllo a distanza, lavoro agile, andamento di mercato. Il secondo strumento è finalizzato ad ancorare saldamente queste attività al sistema contrattuale del CCNL TLC, garantendo, per quanto riguarda le attività *inbound*, una tutela del lavoro rispetto al costo orario, alla disciplina del cambio di appalto e all'introduzione di nuove tecnologie. Per le attività *outbound* si rimanda, invece, al TU call center modificato il 20 ottobre 2020, il quale rappresenta uno dei tanti esempi di esercizio del potere derogatorio previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera a, del decreto legislativo n. 81 del 2015 (vedi, in particolare, l'approfondimento nella parte II, sezione I, § 4, del Rapporto sul 2018 e anche, per il lavoro parasubordinato in generale, il Rapporto sul 2017, parte II, sezione II, nonché la parte II, sezione III, § 5, del presente Rapporto). Inoltre, sempre recependo l'accordo-quadro del 21 febbraio 2019, le parti si impegnano a sviluppare pratiche di contrasto della concorrenza sleale che si sostanziano nel

richiedere un diverso sistema di incentivi pubblici, nel garantire l'applicazione del CCNL TLC in tutto il settore e nel superare il principio di gratuità per i servizi di assistenza. Un ulteriore elemento innovato di questo rinnovo è rappresentato dall'impegno delle parti nell'ambito delle politiche attive. All'articolo 58, infatti, si fa proprio riferimento alla costituzione di un fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni quale strumento di supporto delle politiche attive e passive del lavoro. Le parti inoltre allegano al CCNL uno specifico avviso comune per la costituzione del fondo, nel quale è possibile ritrovare gli impegni reciproci assunti rispetto a questo strumento. Questo specifico accordo, richiamandosi all'articolo 26 del decreto legislativo n. 148 del 2015, definisce la misura dei contributi a carico delle imprese e dei lavoratori, mentre rinvia ad un momento successivo la normazione più dettagliata. Ciò che invece è già possibile individuare sono le finalità per le quali il fondo è istituito e che sono definite dalla stessa normativa nazionale: sostenere il reddito dei lavoratori, favorire il ricambio generazionale attraverso incentivi all'esodo, contribuire al finanziamento di programmi formativi. Infine, con l'intento di favorire l'implementazione di soluzioni di flessibilità e conciliazione, all'articolo 26 viene introdotta la norma che riconosce alla contrattazione aziendale la facoltà di apportare una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, definendo al contempo le modalità di compensazione.

Parte II

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Capitolo I

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL 2020

Sommario: (A) *Valutazione d'insieme.* – 1. Il campione analizzato. – 2. La contrattazione aziendale all'epoca della pandemia. – 3. Le tendenze. – (B) *Casi di studio e buone pratiche.* – 4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo. – 4.1. *Accordo Irideos* (11 febbraio 2020). – 4.2. *Accordo Piaggio* (23 gennaio 2020). – 4.3. *Accordo ACC* (10 giugno 2020). – 4.4. *Protocollo Autogrill* (29 settembre 2020). – 4.5. *Protocollo Rovagnati* (6 febbraio 2020). – 4.6. *Accordo Fater* (3 luglio 2020). – 5. Tipologie contrattuali. – 5.1. *Accordo Fater* (3 luglio 2020). – 5.2. *Accordo Hub Innovazione* (2020). – 5.3. *Accordo Piaggio* (23 gennaio 2020). – 6. Organizzazione del lavoro e tematiche di salute e sicurezza sul lavoro. – 6.1. *Accordo Quixa* (10 febbraio 2020). – 6.2. *Accordo Coop Alleanza* (24 gennaio 2020). – 6.3. *Accordo Cofidis* (31 gennaio 2020). – 6.4. *Accordo Cassa di Risparmio di Bolzano* (24 dicembre 2020). – 6.5. *Accordo Lavazza* (20 gennaio 2020). – 6.6. *Accordo Irideos* (09 gennaio 2020). – 6.7. *Accordo Tim* (22 ottobre 2020). – 6.8. *Accordo Inwit* (11 febbraio 2020). – 6.9. *Accordo Tenaris FAS* (5 giugno 2020). – 6.10. *Accordo Philip Morris* (21 dicembre 2020). – 6.11. *Accordo Prénatal* (30 gennaio 2020). – 6.12. *Accordo Car2Go* (14 dicembre 2020). – 6.13. *Accordo Fater* (3 luglio 2020). – 6.14. *Accordo Italgas* (20 luglio 2020). – 6.15. *Accordo Lombardini* (17 gennaio 2020). – 6.16. *Protocollo Rovagnati* (6 febbraio 2020). – 7. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale – 7.1. *Accordo Laika Caravans* (22 dicembre 2020). – 7.2. *Protocollo Autogrill* (29-09-2020). – 7.3. *Accordo Lavazza* (20 gennaio 2020). – 7.4. *Accordo Unicoop* (30 ottobre 2020). – 7.5. *Accordo Sanlorenzo* (4 dicembre 2020). – 7.6. *Accordo Philip Morris* (21 dicembre 2020). – 7.7. *Accordo Fater* (3 luglio 2020). – 8. Welfare aziendale e misure di conciliazione. – 8.1. *Accordo Car2Go* (14 dicembre 2020). – 8.2. *Accordo Markas* (19 ottobre 2020). – 8.3. *Accordo Gruppo Aon* (23 gennaio 2020). – 8.4. *Accordo Perkin Elmer* (12 febbraio 2020). – 8.5. *Accordo Prénatal* (30 gennaio 2020). – 8.6. *Accordo Vodafone* (22 dicembre 2020). – 9. Trattamenti retributivi e salario di produttività. – 9.1. *Accordo Lombardini* (17 gennaio 2020). – 9.2. *Accordo Illiria* (24 gennaio 2020). – 9.3. *Accordo Hera* (5 giugno 2020). – 9.4. *Accordo Intesa Sanpaolo* (29 settembre 2020). – 9.5. *Accordo Liguigas* (3 novembre 2020). – 9.6. *Accordo Wind* (24 giugno 2020). – 9.7. *Accordo AARTEE* (1° luglio 2020). – 9.8. *Accordo ASA* (12 luglio 2020). – 9.9. *Accordo Ceme* (5 giugno 2020). – 9.10. *Accordo Verallia Italia* (11 dicembre 2020). – 9.11. *Accordo SDA DDS* (24 gennaio 2020). – 9.12. *Accordo RWE* (3 dicembre 2020).

(A) VALUTAZIONE D'INSIEME

1. *Il campione analizzato.* La presente indagine sulla contrattazione aziendale del 2020 è stata condotta utilizzando la banca dati di «Fare Contrattazione» (www.farecontrattazione.it), una iniziativa avviata nel 2012 dalla Scuola di alta formazione di ADAPT e che contiene oggi oltre 4.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale (si veda *supra*, parte I, capitolo I).

Risultano raccolti, alla data del 28 febbraio 2021, 418 contratti collettivi aziendali sottoscritti nel 2020 che è il periodo di riferimento del presente Rapporto. Tra questi la stragrande maggioranza (ben 236 accordi) ha avuto ad oggetto le misure di contrasto e di contenimento della pandemia nei luoghi di lavoro. Questo primo gruppo di accordi è stato oggetto di tre approfondimenti tematici nella parte III del Rapporto con riferimento, rispettivamente, ai protocolli anti-contagio, alle misure di sostegno al reddito e alle misure di welfare. Un ulteriore approfondimento tematico, sempre contenuto nella parte III del Rapporto ha poi avuto ad oggetto il lavoro agile o *smart working* che, quale forma di distanziamento sociale compatibile per molte mansioni con lo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto, è stata la principale misura di contrasto alla diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. In questo caso l'approfondimento è stato svolto sull'intera banca dati di «Fare Contrattazione», a partire dai primi accordi collettivi in materia (vedi l'*accordo Nestlé* del 12 ottobre 2012 tra Nestlé Italia S.p.A., Nestlé Spacci S.r.l. e il coordinamento nazionale delle Rsu di Nestlé Italia), dando così luogo a una analisi di 163 contratti collettivi aziendali a cui si aggiungono, per lo stesso arco temporale di un decennio di contrattazione, 29 contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplinano, in forma compiuta e/o in termini di vere e proprie linee guida per la contrattazione di secondo livello, la materia.

Altro tema oggetto di un approfondimento monografico è stato poi quello relativo al nodo delle competenze dei lavoratori rispetto ai processi di innovazione dei processi produttivi indotti dalla trasformazione tecnologica e non solo (si pensi al nodo emergente delle competenze per i lavori verdi). Il riferimento è al nuovo ambito di contrattazione collettiva aperto dalla più recente legislazione – e dalle relative norme di incentivazione economica – con riferimento al c.d. Fondo nuove competenze che è stato analizzato nella parte III, sezione II, capitolo II rispetto al quale sono stati raccolti e analizzati ben 19 accordi aziendali firmati nel corso del 2020.

Oggetto del presente capitolo sono i restanti 182 contratti aziendali reperiti e analizzati secondo le modalità indicate nella già citata *Nota metodologica*. Non si tratta, dunque, di un campione rappresentativo, a livello statistico, degli accordi aziendali sottoscritti in Italia nel corso del 2020 ma è, comunque, un numero cospicuo di testi utile per cogliere le tendenze e anche per verificare le linee di sviluppo della contrattazione collettiva soprattutto con riferimento al nodo del raccordo o coordinamento tra quanto avviene al livello nazionale e quanto poi accade realmente al livello decentrato (sul punto, per una valutazione di merito e di dettaglio, vedi le considerazioni già sviluppate nel capitolo I della parte I del Rapporto con riferimento a retribuzione variabile, modelli organizzativi, tipologie contrattuali, misure di welfare aziendale, sistemi di relazioni sindacali, rapporto tra legge e contrattazione e tra differenti livelli contrattuali).

2. La contrattazione aziendale all'epoca della pandemia. In verità anche i 182 contratti aziendali residui, che non contengono direttamente misure di contrasto e di contenimento della pandemia e dei suoi effetti sul mercato del lavoro in termini di contrazione dei livelli occupazionali o del reddito dei lavoratori, risultano fortemente condizionati dalla situazione emergenziale che ha caratterizzato tutto il 2020 (fatta eccezione per il solo mese di

gennaio e in parte anche febbraio). Non mancano, anzi, intese di mera transizione o intese ponte volte cioè semplicemente a prorogare contratti integrativi in scadenza (ma di fatto sospesi o parzialmente sospesi) ovvero ad adattare le intese vigenti alla nuove modalità di organizzazione del lavoro che non poco hanno impattato sul regime delle misure di welfare aziendale e di conciliazione, sulla produttività del lavoro, sui i criteri di determinazione del salario variabile, sulle agibilità dei diritti sindacali e sulla gestione dei tempi di lavoro (compreso il nodo della concessione o meno del lavoro agile ai lavoratori in generale ovvero a gruppi vulnerabili di lavoratori).

Con riferimento alla contrattazione collettiva del 2020, considerata la situazione del tutto eccezionale che si è dunque venuta a creare rispetto alle ordinarie dinamiche della contrattazione collettiva aziendale, si è pertanto preferito procedere, diversamente dagli altri anni, ad una analisi di caso con particolare riferimento al tentativo di individuare buone pratiche o comunque intercettare elementi di innovazione rispetto ai principali capitoli normalmente demandati dalla contrattazione collettiva nazionale (o anche solo dalle norme di legge) alla contrattazione decentrata con specifico riferimento, dunque, a:

- sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo;
- tipologie contrattuali;
- organizzazione del lavoro;
- politiche attive e misure di formazione;
- misure di welfare aziendale e politiche di conciliazione;
- trattamenti retributivi e salario di produttività.

3. Le tendenze. Rispetto ai temi e alle precisazioni contenute nel paragrafo che precede, i contratti analizzati hanno consentito di individuare, nel complesso, alcune linee di tendenza che proveremo ora a sintetizzare, a beneficio del lettore, rinviando alla

sezione (B) che segue per una analisi di dettaglio. Su tutte emerge la conferma che la contrattazione decentrata a livello aziendale si sviluppa in forma prevalentemente autonoma rispetto alla contrattazione nazionale, senza cioè chiari e precisi punti di raccordo e coordinamento, coltivando in non pochi casi i rinvii alla contrattazione (anche) aziendale contenuti direttamente nella fonte legislativa. Del resto, i tempi dei rinnovi dei contratti nazionali e le continue riforme del dato normativo di legge non consentono di sviluppare cicli contrattuali ordinati, dove il livello nazionale detta cioè tempi e contenuti degli accordi aziendali, che dunque si sviluppino con tempistiche sfasate e in funzione dei problemi contingenti e delle opportunità che, volta per volta, si presentano agli agenti contrattuali che operano al livello aziendale. Paradossalmente sono stati i protocolli nazionali anti-contagio ad aver impresso, in termini puntuali e serrati, tempi e contenuti dei protocolli aziendali (e così prevedeva del resto la previsione legale di esenzione della responsabilità del datore di lavoro in caso di esatta conformazione ai contenuti di detti protocolli nazionali), là dove in altri campi, come nel caso del lavoro agile, è la contrattazione collettiva aziendale a fare da traino e fungere da ispirazione per il cambiamento dei modelli organizzativi del lavoro.

Ciò precisato, nel definire degli approcci tendenziali all'interno della contrattazione aziendale non si può che partire dall'analisi dello sviluppo delle relazioni industriali in azienda. È interessante notare come l'investimento delle parti sulle pratiche di dialogo sociale non sia venuto meno durante questo particolare anno ma anzi, in alcuni casi, si sia acuito in un'ottica di collaborazione costruttiva nella gestione dell'epidemia (*infra*, parte III, sezione I, capitolo I). In particolare, se in alcuni casi collocati temporalmente in una fase precedente alla pandemia si nota una valorizzazione di pratiche di confronto costante e costruttivo tra le parti in merito ai più svariati temi inerenti all'attività aziendale (si veda per esempio l'accordo Irideos *infra*, § 4.1), questo approccio è mantenuto nell'affrontare le enormi sfide che attendono il sistema produttivo italiano. Come casi esemplari sono da citare l'accordo ACC (*infra*,

§ 4.3) e il protocollo Autogrill (*infra*, § 4.4) i quali investono sulla partecipazione e il confronto nella gestione di situazioni aziendali molto critiche a livello occupazionale. Infine, risulta utile notare la presenza di alcuni casi nei quali le relazioni industriali mostrano di essere in grado di superare alcune configurazioni classiche arrivando a tracciare nuovi ambiti di contrattazione (si veda il protocollo Rovagnati, *infra*, § 4.5 e i Patti per l'occupazione in Emilia-Romagna, *infra*, capitolo II).

In un anno caratterizzato da un enorme grado di incertezza non risultano assenti, anche in fase pandemica, dei casi di rimodulazione a livello aziendale della disciplina delle tipologie contrattuali. Nello specifico si è voluto segnalare delle intese esemplificative di utilizzo del potere di deroga riconosciuto dalla legge (*ex* articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito dalla legge n. 148/2011) a questo livello contrattuale (si veda ad esempio l'accordo Hub Innovazione, *infra*, § 5.2). Si conferma quindi quanto già affermato (*supra*, parte I, capitolo I, § 5) rispetto al difficile rapporto tra legge e contrattazione, nel quale, quest'ultima va a trovare strumenti e vie alternative al dettato normativo. Pur sotto l'impatto del virus, si registra una costante spostamento verso una organizzazione aziendale più flessibile. Vi è la sensazione che questa tendenza sia addirittura accelerata dalla stessa pandemia che, come è fattualmente verificabile, ha fortemente messo in discussione il luogo e il tempo di lavoro nella loro concezione tradizionale. La contrattazione aziendale in questo non fa altro che rappresentare plasticamente la sempre maggiore difficoltà dell'ora-lavoro come strumento di misurazione del valore economico e del mercato del lavoro (*supra*, parte I, capitolo I, § 7). È quindi possibile segnalare alcuni importanti casi di contrattazione in merito alla definizione di un sistema orario maggiormente flessibile e privo di definizioni rigide (si veda l'accordo Prénatal, *infra*, § 6.11) che, in alcuni casi, risponde anche ad esigenze di tempestività nel cambio della definizione organizzativa interna (si veda l'accordo Inwit, *infra*, § 6.8). Un altro grande tema che ritorna in molte intese è rappresentato dalla regolamentazione di quelle

strumentazioni di nuova generazione che possono generare delle situazioni di controllo a distanza. È il caso di accordi quali Tim (*infra*, § 6.7) che introduce e regola strumentazioni controllabili da remoto oppure dell'accordo Coop Alleanza che regola nuove modalità di registrazione delle presenze (*infra*, § 6.2). È chiaro che, anche in questo caso, ci si trova di fronte ad una tematica assolutamente presente in una fase pre-pandemica ma che risulta accentuata e accelerata da quest'ultima. L'analisi si è necessariamente concentrata maggiormente sull'indagare tendenze e pratiche connesse alle misure più prettamente organizzative, lasciando ad altra sede la trattazione delle regolamentazioni in materia di salute e sicurezza (*infra*, parte III, sezione I, capitolo I). Ad ogni modo è da segnalare la presenza, all'interno della selezione di buone pratiche, di alcuni casi aziendali che disciplinano in materia di salute e sicurezza in un contesto precedente all'emergenza da Covid-19, puntando su modelli quali la "Behaviour-Based Safety" (si veda l'accordo Lombardini, *infra*, § 6.15) e il confronto paritetico (si veda il protocollo Rovagnati, *infra*, § 6.16). A differenza di quanto emerso nell'ambito della definizione dell'organizzazione aziendale, gli accordi nell'ambito delle politiche attive e della formazione non sono numerosi, nel complesso, e questo passaggio avviene spesso all'interno di contratti integrativi aziendali completi, che vanno a disciplinare numerose altre materie. Emergono tuttavia alcune pratiche interessanti attraverso le quali le parti, oltre a condividere specifici impegni programmatici sul tema, entrano nel merito degli specifici programmi formativi da implementare, delineando in maniera precisa gli obiettivi che i programmi di formazione, qualificazione e riqualificazione dovranno perseguire e le modalità di implementazione. Non mancano poi accordi che introducono specifici congedi per agevolare la partecipazione ad attività formative, come nel caso dell'accordo Unicoop Tirreno (*infra*, § 7.4) e alcune best practices in cui emerge un coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali o di delegati ad hoc nell'implementazione dei programmi (si veda accordo Philip Morris, *infra*, § 7.6), con una programmazione e un

monitoraggio condiviso, a cui si unisce, in alcuni casi, un apporto dei fondi paritetici o delle istituzioni territoriali (si veda l'accordo Laika Caravans, *infra*, § 7.1). Nel complesso quindi si conferma un'altra tendenza rilevabile nell'ultimo decennio (*supra*, parte I, capitolo I, § 9) che si sostanzia nella difficoltà a sviluppare a livello territoriale una connessione efficace a livello territoriale tra le buone pratiche che si sviluppano in singole realtà aziendali. Infine, è utile rimandare, per quanto riguarda la trattazione di questi temi, alla luce della gestione della pandemia nei luoghi di lavoro e dell'implementazione dei programmi connessi al Fondo nuove competenze, alle specifiche sezioni previste nel presente Rapporto (*infra*, parte III, sezione I, capitolo III; *infra*, parte III, sezione II, capitolo II).

Dall'analisi, al contempo, emerge una sempre più spiccata attenzione alle tematiche attinenti al welfare aziendale, centrali in numerosi accordi integrativi sottoscritti nel corso del 2020, all'interno dei quali emergono, in particolar modo, le costanti previsioni delle parti mirate a favorire una maggior conciliazione vita-lavoro, attraverso un utilizzo flessibile e dinamico di congedi e permessi, unito spesso ad un apporto economico dell'azienda per integrare la retribuzione, il ricorso agevolato a tipologie di contratti di lavoro a tempo parziale a fronte di determinate situazioni e l'introduzione sempre più costante di istituti quali le banche ferie e le banche ore solidali, che permettono di andare incontro alle esigenze delle categorie maggiormente svantaggiate dei lavoratori, come dimostrano i casi di Markas (*infra*, § 8.2), Aon (*infra*, § 8.3), Perkin Elmer (*infra*, § 8.4) e Prénatal (*infra*, § 8.5). Di particolare rilievo, sempre nell'ottica di istituti innovativi, è la previsione sempre più costante di specifiche tutele aggiuntive rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dalla legge in favore delle donne vittime di violenza (si vedano gli accordi Perkin Elmer e Prénatal, *infra*, § 8.4 e § 8.5). Infine, nel parlare di previsioni di welfare, va sottolineato che una forma di diffusione importante delle soluzioni di questo tipo, rimane la possibilità, presente in molti accordi che istituiscono o rinnovano il premio di risultato,

di convertire l'importo del premio in strumenti di welfare, con una particolare attenzione rivolta verso l'adesione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare. Si tratta peraltro di un'operazione spesso incentivata con l'introduzione di un apporto economico aggiuntivo da parte dell'azienda. È necessario, anche in questo caso, inserire all'interno di una più ampia analisi relativa alle tendenze del decennio, questo orientamento della contrattazione aziendale ad abbattere il costo del lavoro attraverso pratiche contrattuali di questo tipo (*supra*, capitolo I, parte I, § 4).

Anche nel 2020, nonostante la complessa situazione legata alla diffusione dell'emergenza epidemiologica, non sono mancati gli accordi mirati a regolamentare i premi di risultato, sia nella fase pre-emergenziale che, in alcuni casi, anche nel corso dei mesi in cui gli effetti della pandemia erano già presenti nei luoghi di lavoro. Appare quindi interessante notare alcune soluzioni, anche all'interno di accordi-ponte, adottate da aziende e sindacati a livello aziendale, attente a considerare determinate dinamiche riconnesse alla fase emergenziale nell'individuazione dei criteri per attribuire il premio (si veda l'accordo Ceme *infra*, § 9.9) e nell'istituire specifiche indennità ad hoc per premiare l'impegno dei lavoratori nelle fasi più complesse sul piano sanitario (si veda l'accordo Verallia Italia, *infra*, § 9.10). Più in generale, l'analisi delle principali pratiche in materia di premio di risultato mostra la notevole attenzione delle parti alla definizione di parametri e indicatori individuali e collettivi, spesso soppesati con apposite percentuali, che rendano tali intese coerenti con la normativa fiscale, che concede specifiche agevolazioni in tal senso. Da una lettura approfondita di tali previsioni, emerge un quadro in parte sbilanciato verso la valorizzazione di indicatori di redditività dell'azienda, a discapito di parametri ricollegati all'apporto individuale e collettivo dei lavoratori.

(B) CASI DI STUDIO E BUONE PRATICHE

4. Sistemi di relazioni industriali a livello aziendale o di gruppo. La prima materia che si intende approfondire attraverso l'analisi delle buone pratiche a livello aziendale raccolte nel corso del 2020 è rappresentata dai sistemi di relazioni industriali aziendali. Mai come nell'anno oggetto di studio è apparsa in maniera chiara la necessità di sviluppare delle proficue relazioni industriali al fine di coniugare i molteplici interessi che emergono, ad esempio, nella gestione di una crisi o di un processo di riorganizzazione. Nel proseguo sono riportate delle buone pratiche sviluppate sia in momenti precedenti che successivi allo scoppio della pandemia, le quali mostrano unanimemente il valore delle relazioni industriali a livello aziendale.

4.1. Accordo Irideos (11 febbraio 2020). Una prima buona pratica da far emergere all'interno della analisi è rappresentata dall'accordo sottoscritto in Irideos. Tra i punti qualificanti della intesa si segnala, in termini di precisione e fattura del documento, la parte relativa al sistema di relazioni sindacali. Infatti, sebbene l'intesa copra moltissimi istituti, è utile approfondire in questa sede le modalità con le quali le parti hanno voluto regolamentare il proprio sistema di relazioni sindacali. Infatti, in apertura dell'accordo, è possibile osservare come un sistema di relazioni sindacali efficace e sviluppato sia individuato come elemento di base nella creazione di quello spirito di coesione richiamato nelle premesse. Andando ad analizzare nello specifico la disciplina collettiva si osserva la definizione di procedure di informazione e confronto strutturate su più livelli. Tale confronto verrà sviluppato all'interno di un incontro, convocato con cadenza annuale, nel quale si tratteranno tematiche sia di interesse del livello nazionale (relative a tutte le unità produttive), sia del livello territoriale (relative ad una singola sede). In riferimento al primo livello le parti definiscono, come materie oggetto del confronto, tematiche decisive per lo sviluppo

dell'impresa, quali l'andamento economico dell'azienda, le strategie di sviluppo aziendale in merito anche a processi di riorganizzazione, la definizione di programmi di investimento e di innovazione tecnologica, le informazioni rispetto all'organizzazione aziendale e allo stato occupazionale dell'azienda. Non sono da mettere in secondo piano altre due materie inserite nel novero di quelle oggetto di confronto: la tutela della salute dei lavoratori e le condizioni generali previste in eventuali appalti e terziarizzazioni in riferimento al personale terzo. Queste ultime due materie rappresentano nel migliore dei modi l'utilità di fondo di queste pratiche informative. Infatti, le organizzazioni sindacali possono dare un apporto decisivo nello sviluppo di un ambiente di lavoro salubre e tutelato solamente avendo alla base la conoscenza chiara della situazione nella quale si muovono. Solo con questa premessa è possibile che si prevenivano spiacevoli episodi sotto vari punti di vista. In secondo luogo, seguendo il medesimo approccio, le parti definiscono le materie oggetto di un proficuo confronto connesse anche al livello territoriale. Andamento dell'unità aziendale, organizzazione, orario, formazione, salute e sicurezza: queste sono le principali materie poste all'attenzione delle parti rispetto questo livello di confronto. È inoltre previsto che si possano organizzare anche altri incontri durante l'anno su richiesta di una delle parti. Sempre all'interno delle disposizioni relative alle relazioni sindacali sono da citare la presenza di due commissioni paritetiche: la commissione per la tutela di genere e quella relativa al monitoraggio della banca delle ore solidale.

4.2. *Accordo Piaggio (23 gennaio 2020).* Il valore di un proficuo e costante confronto tra la direzione aziendale e le organizzazioni sindacali è individuabile anche all'interno dell'accordo sottoscritto in Piaggio. Attraverso questo accordo, infatti, le parti confermano la comune volontà di realizzare un sistema di relazioni industriali improntato al dialogo, all'informazione e all'analisi congiunta. Recependo quanto stabilito dal CCNL

metalmecchanici per le imprese con più di 1500 dipendenti, infatti, l'accordo prevede la costituzione di un Comitato Consultivo di Partecipazione, composto per parte aziendale da sei componenti, e per parte sindacale da un egual numero di membri tra rappresentanti nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie (Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil) ed Rsu delle singole unità produttive. Il Comitato si riunirà almeno una volta all'anno o su richiesta di una delle due parti per confrontarsi su argomenti afferenti alle tendenze dei mercati, alle strategie industriali del gruppo (con riferimento ad eventuali modifiche organizzative) e alla situazione generale e occupazionale delle unità produttive. Nel caso di profondi cambiamenti al sistema produttivo di singoli stabilimenti, sarà possibile per le organizzazioni sindacali richiedere ulteriori incontri specifici di approfondimento. Nell'integrativo, viene inoltre stabilita la costituzione a livello locale di un Osservatorio per ciascuna delle tre unità produttive (Pontedera, Noale e Scorzè, Mandello del Lario). Ogni osservatorio sarà composto da almeno un componente (fino a tre) in rappresentanza dell'azienda, dalle Rsu delle singole unità produttive e da un rappresentante delle tre organizzazioni sindacali firmatarie. L'Osservatorio si riunirà di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti per analizzare diversi temi quali le previsioni produttive nelle singole unità, gli investimenti e le relative ricadute organizzative e occupazionali, eventuali ampliamenti o nuovi insediamenti industriali. Infine, si prevede per tutte e tre le unità produttive, l'istituzione di cinque commissioni paritetiche. La prima è la Commissione Ambiente e Sicurezza, composta dalla direzione aziendale e dagli RLS, cui sono affidate l'analisi degli ambienti di lavoro, la verifica del Documento di Valutazione dei Rischi, la diffusione di buone pratiche contro gli infortuni, la valutazione dei Dispositivi di Protezione Individuali e delle attività formative per i lavoratori. La seconda è la Commissione Pari Opportunità, che valuterà annualmente la possibilità di realizzare una iniziativa finalizzata alla promozione dell'occupazione femminile e al contrasto a forme di violenza nei luoghi di lavoro. La terza è la

Commissione tempi e metodi e WCM, con la funzione di analizzare i tempi di lavoro e le postazioni dal punto di vista ergonomico, di esaminare gli impatti sul lavoro di eventuali variazioni tecnologiche e organizzative, e di informare e coinvolgere i lavoratori nei progetti di miglioramento continuo. La quarta è la Commissione Formazione, che si occupa della verifica delle attività formative realizzate nell'anno in corso e previste per il futuro (anche per ottemperare al "diritto soggettivo alla formazione" sancito dal CCNL), della valutazione dei nuovi progetti di formazione e dei fabbisogni di competenze dei lavoratori. La quinta e ultima è la Commissione Welfare, che analizzerà il sistema di voucher messi a disposizione dei lavoratori per adempiere alle quote welfare previste dal CCNL, ed effettuerà un monitoraggio circa il funzionamento del fondo di assistenza sanitaria di settore e dei servizi di ristorazione aziendale.

4.3. *Accordo ACC (10 giugno 2020).* All'interno del panorama delle relazioni industriali del 2020 non compaiono solo pratiche di confronto tra le parti sociali ma anche nuove forme di coinvolgimento paritetico delle organizzazioni sindacali. Nello specifico l'accordo ACC, trattando un procedimento di amministrazione straordinaria, dà spazio e importanza al tema della partecipazione dei lavoratori nella gestione dell'impresa. Ad indicare il rilievo dato a questa tematica, nelle premesse dell'intesa si ritrova il richiamo all'articolo 46 della Costituzione e alla prospettiva sostanzialmente inattuata di collaborazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. Ulteriori richiami riguardano poi il decreto legislativo attuativo della direttiva 2002/14/CE sull'informazione e la consultazione dei lavoratori e la legge regionale del Veneto n. 5 del 2010, che all'articolo 1 stabilisce che «La Regione del Veneto promuove e sostiene la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla proprietà, alla determinazione degli obiettivi e alla gestione delle imprese venete». Inoltre, è necessario sottolineare come emerga una certa consapevolezza delle parti riguardo alla

«necessità di una costante cooperazione, basata su un'informazione e su una consultazione aperte e leali e finalizzata alla continuità industriale e occupazionale e al rafforzamento competitivo dello stabilimento durante la procedura di amministrazione straordinaria». L'auspicio a una continua cooperazione nasce quindi dalla comune volontà delle parti di porre al centro due elementi centrali per l'impresa e per i lavoratori, e cioè la prosecuzione dell'attività produttiva e la tutela dei posti di lavoro. Non solo: la crisi di ACC è affrontata con spirito collaborativo anche in un'ottica di valorizzazione del contesto produttivo del territorio bellunese, e lo dimostra il coinvolgimento degli attori pubblici nel perseguire l'obiettivo di ricercare l'appoggio della finanza territoriale, per garantire la continuità dell'azienda, e del sistema universitario per la ricerca e lo sviluppo. Inoltre, l'enfasi sulla necessità di una costante interazione e l'attenzione delle istituzioni al territorio sono senza alcun dubbio due fattori chiave che hanno creato un clima di reale collaborazione, favorendo la costituzione, sancita nel testo dell'intesa, del Co.I.Co.Per (Comitato industriale di consultazione permanente), un organismo paritetico composto da tre rappresentanti aziendali, e cioè dal commissario straordinario e da due rappresentanti da lui designati tra dirigenti e consulenti di ACC, e da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali tra i dirigenti territoriali e i rappresentanti sindacali aziendali. Stando ai contenuti dell'accordo, il Comitato si riunirà almeno ogni quindici giorni ed «esaminerà tutti gli aspetti relativi alla gestione industriale di ACC, con particolare riferimento al c.d. posizionamento competitivo (clienti, volumi, prezzi, costi, qualità, prodotti, organici, ecc.), al processo di cessione degli asset aziendali, al contenzioso con fornitori, clienti e concorrenti, all'approvvigionamento di risorse finanziarie e ad ogni altra questione significativa per l'andamento della procedura di amministrazione straordinaria». Il ruolo del Co.I.Co.Per sarà dunque quello di attuare un modello di collaborazione alla gestione di ACC con l'espressione di pareri preventivi per le decisioni del Commissario straordinario: il passo compiuto nell'accordo va nella direzione

della valorizzazione della corresponsabilità delle Parti per affrontare una fase assai delicata come l'amministrazione straordinaria. E se il punto n. 7 si occupa di come gestire informazioni e valutazioni dell'azienda che necessitano di essere secretate, l'ultimo punto dell'accordo dispone che i processi di consultazione in sede Co.I.Co. Per siano integrativi e non sostitutivi delle sedi e delle attività di informazione, consultazione e negoziazione già previsti dalla normativa contrattuale vigente e dalle prassi aziendali.

4.4. Protocollo Autogrill (29 settembre 2020). Un altro esempio che mostra come un approccio che valorizzi il dialogo sociale a livello aziendale sia essenziale nella gestione di situazioni di grande difficoltà è rappresentato dal *Protocollo d'Intesa sulla gestione emergenziale e tutela occupazionale*, siglato il 29 settembre 2020 tra le direzioni aziendali di Autogrill Italia e Nuova Sidap e le segreterie nazionali delle OO.SS. di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e le relative Rsa/Rsu e strutture territoriali. Accanto a questo protocollo, sono da segnalare anche ulteriori intese firmate in materia di rinnovo dei contratti integrativi aziendali, i quali rappresentano anch'essi un esempio positivo di relazioni sindacali con una visione e una strategia condivisa per i prossimi anni. Gli accordi sono stati raggiunti all'esito di più incontri organizzati durante il mese di settembre in cui le Parti hanno discusso dell'imminente scadenza dei contratti integrativi aziendali delle due società e della difficile situazione economica generata dal *lockdown* e dai mesi successivi. In particolare, il protocollo siglato si concentra su tre punti – relazioni sindacali, livelli occupazionali e salute e sicurezza sul lavoro – da cui emerge chiaramente la volontà comune di gestire la crisi in atto e la consapevolezza di dover individuare un percorso comune per non ritrovarsi a subire le conseguenze della crisi stessa. Una chiara indicazione in tal senso è data proprio dal primo punto dell'accordo in cui si legge che «le Parti [...] intendono riaffermare il valore strategico delle relazioni sindacali a tutti i livelli, caratterizzate da un costante e proficuo dialogo e

confronto, finalizzati a favorire intese efficaci e funzionali all'individuazione di soluzioni idonee per i collaboratori e per l'azienda, con la partecipazione ed il coinvolgimento attivo delle strutture territoriali e delle Rsa/Rsu». Il paragrafo seguente, inoltre, chiede il rafforzamento e la valorizzazione del confronto sindacale a livello di punto vendita e territoriale al fine di gestire la situazione straordinaria e garantire la piena applicazione del protocollo, della contrattazione integrativa aziendale e delle intese locali. Tali affermazioni evidenziano come le Parti abbiano ritenuto strategico un modello di relazioni sindacali che affondi le radici nel territorio per garantire che le scelte intraprese a livello nazionale possano dispiegarsi in tutti i punti vendita della società. Inoltre, un ulteriore obiettivo è rappresentato dalla volontà che il contratto integrativo aziendale, nonostante la difficile situazione economica, possa continuare ad essere un riferimento chiave per Autogrill Italia e Nuova Sidap. Non solo: l'attenzione alle dinamiche territoriali è indicata come fondamentale per poter seguire da vicino un quadro di mercato difficile, in cui occorrerà garantire l'equilibrio tra i flussi di clientela e il presidio delle diverse aree di vendita delle unità produttive al fine di garantire una piena funzionalità e condizioni di lavoro che assicurino la salute e sicurezza di lavoro. Il protocollo ribadisce come il livello nazionale di confronto resti una sede privilegiata per la ricerca di soluzioni di carattere generale e per favorire il rilancio dell'impresa e la gestione della crisi. Le Parti, con questa affermazione, esprimono una visione consapevole sui ruoli dei due livelli di relazioni sindacali in azienda e sulla necessità che soltanto un confronto approfondito, dai punti vendita ai tavoli nazionali, possa consentire una gestione efficace della crisi e della situazione emergenziale in atto.

4.5. Protocollo Rovagnati (6 febbraio 2020). Con finalità diverse ma mosse dal medesimo spirito si sono mosse le parti sociali con la sottoscrizione il 6 febbraio 2020 del *Protocollo d'Intesa sulla contrattazione di sito* in Rovagnati. Questa intesa rappresenta non

solo un buon esempio di relazioni industriali ma anche un coraggioso tentativo nello sviluppare un livello contrattuale generalmente poco considerato. Nello specifico, proprio per rispondere alla natura di questo tipo di contrattazione, tra i firmatari si ritrovano molteplici organizzazioni sindacali quali Fai-Cisl e Flai-Cgil del settore alimentare, Fit-Cisl e Filt-Cgil del settore trasporti e logistica, Felsa-Cisl e Nidl-Cgil in rappresentanza dei lavoratori somministrati e atipici, e Fisascat-Cisl e Filcams-Cgil del settore terziario, oltre, ovviamente alla direzione aziendale di Rovagnati. È quindi possibile notare immediatamente come il protocollo d'intesa sia pensato come il primo passo verso una vera e propria contrattazione nella "comunità" del sito di Rovagnati, che possa regolare i rapporti di lavoro e migliorare il dialogo tra i vari attori che operano lungo l'intera catena del valore. Nello specifico il protocollo d'intesa dedica una importante parte alla definizione di regole volte a coordinare al meglio le relazioni sindacali tra Rovagnati, le società terze operanti nel sito e le relative rappresentanze dei lavoratori. A tal fine è previsto un triplice livello di dialogo. Al livello più alto, troviamo il Comitato di indirizzo, composto pariteticamente dalla direzione aziendale di Rovagnati e da rappresentanti delle strutture territoriali di Cgil e Cisl. Il Comitato di Indirizzo, che si riunirà a cadenza semestrale, avrà il compito di definire le linee guida e i principi che sorreggono il confronto tra i vari stakeholder, nonché di condividere i criteri per la definizione delle aree appaltabili, in relazione alle esigenze produttive e di mercato, e di rendere il nuovo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del sito. Il secondo livello di confronto è rappresentato dal Comitato di Sito che si riunisce con cadenza semestrale ed è composto da 16 membri, metà dei quali di emanazione datoriale da parte di Rovagnati e le imprese terze e l'altra metà in rappresentanza dei lavoratori operanti nelle diverse aziende. Oltre alle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo, sarà coinvolto a questo livello anche il Coordinamento delle Rsu/Rsa di sito, costituito da un componente Rsu/Rsa in carica in ciascuna azienda operante nel sito. Il Comitato di sito sarà la sede per la

stipulazione del contratto di sito e per l'analisi e il monitoraggio di diverse materie (l'organizzazione del lavoro e l'inquadramento professionale, l'andamento degli appalti e delle terziarizzazioni, l'introduzione di innovazioni tecnologiche e i relativi impatti in termini occupazionali e di condizioni di lavoro, la sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, la responsabilità sociale d'impresa, e la qualità e sicurezza alimentare). Inoltre, il Comitato di sito potrà formulare direttrici per la contrattazione aziendale e valutarne l'andamento. Al terzo livello, è collocata la contrattazione aziendale che attiene strettamente alla gestione dei rapporti che ogni Società operante nel sito attuerà nei confronti dei propri lavoratori. Pur dotata di una propria autonomia, la contrattazione aziendale dovrà attenersi all'impianto normativo e contrattuale prima delineato e alle linee guida concordate ai livelli superiori di confronto.

4.6. *Accordo Fater (3 luglio 2020).* Come ultimo esempio, certamente non in ordine di importanza, è possibile citare l'accordo Fater nel quale, tra le molteplici tematiche trattate, trovano spazio anche alcune misure in materia di relazioni industriali aziendali. Nello specifico si prevede l'istituzione di due gruppi congiunti finalizzati all'esame di due specifiche materie: l'orario di lavoro e le voci del cedolino. In entrambi i casi traspare l'intento di voler affrontare, comunque nel solco tracciato dall'accordo integrativo, alcune questioni di rilievo attraverso un approccio che valorizzi la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Infine, l'intesa, nell'ottica di favorire una migliore comunicazione tra le organizzazioni sindacali e i lavoratori, prevede di mettere a disposizione delle organizzazioni stesse una bacheca digitale. Nella pratica si tratta di una pagina nell'intranet aziendale riservata alle comunicazioni attinenti al rapporto di lavoro e alle problematiche sindacali.

5. Tipologie contrattuali. Le tipologie contrattuali sono senz'ombra di dubbio un argomento che le relazioni industriali hanno sempre trattato con particolare attenzione anche in ragione dei non pochi rinvii di legge che operano direttamente sulla contrattazione decentrata. Il riferimento è, in particolare, alle forme di lavoro temporaneo e lavoro stagionale, nonché alla disciplina dei contratti con orario ridotto, modulato o flessibile. Diverso il discorso sul lavoro agile e anche sul telelavoro che non sono una tipologia contrattuale quanto una forma di organizzazione del lavoro.

5.1. Accordo Fater (3 luglio 2020). Un primo esempio di accordo che tratta le tipologie contrattuali è costituito dall'accordo Fater, sottoscritto il 3 luglio 2020 tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. Nello specifico, all'interno del ricco contratto integrativo, è prevista anche la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo parziale. Nello specifico, si prevede una nuova disciplina relativa a questo istituto per i contratti di lavoro a tempo indeterminato sottoscritti con lavoratori con i quali sia o sia stato in essere un contratto di lavoro a termine diretto o in somministrazione a tempo determinato o in staff leasing o con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato. In particolare, le parti procedono ad integrare la disciplina del contratto integrativo del 23 dicembre 2016 inserendo la possibilità di conversione del tempo parziale, pari a 1248 ore annue, fino ad arrivare ad un full-time a 2080 ore ordinarie annue. È inoltre previsto, in via eccezionale, che i lavoratori in staff leasing full-time possano essere coinvolti nella stabilizzazione mediante la tipologia contrattuale definita dall'integrativo del 23 dicembre 2016 (lavoro a tempo parziale a 1248 ore) così come integrata da questo accordo. È importante sottolineare come queste integrazioni sono sviluppate utilizzando la leva dell'articolo 8, legge n. 148 del 2011.

5.2. Accordo Hub Innovazione (2020). Sempre attraverso gli strumenti conferiti dall'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito dalla legge n. 148 del 2011, le parti (Hub innovazione e Fp-Cgil, Fp-Cisl, Uil-Fpl) introducono delle novità nella disciplina dei rapporti di lavoro a termine attraverso la sottoscrizione dell'accordo. Le parti convengono in particolare di derogare alla normativa vigente in materia di durata dei contratti a tempo determinato ammettendo una durata complessiva di 48 mesi per il personale ricercatore e tecnologo/sperimentato e di 72 mesi per il personale tecnico e amministrativo. Tali durate devono considerarsi comprensive di proroghe. Con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore le parti si danno reciprocamente atto che tali qualifiche rientrano nell'ambito di esclusione applicativa di cui l'articolo 1, comma 3, del decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità) e, pertanto, sia ancora applicabile la normativa di cui al decreto legislativo n. 81 del 2015 nella formulazione del relativo articolo 19 vigente anteriormente. Con riguardo invece al personale tecnico e amministrativo, le parti convengono di precisare e ampliare la portata applicativa delle ipotesi di apposizione del termine previste ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4 dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (come modificato dall'articolo 1, commi 1 e 3, del decreto-legge n. 87 del 2018 convertito dalla legge n. 96 del 2018). Si stabilisce in particolare che sono ammessi i contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi in presenza di: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, intese «in via alternativa» come (i) «l'incremento temporaneo di attività» a causa di «commesse e/o progetti non riconducibili alla ordinaria attività» ovvero (ii) la «sostituzione di altri lavoratori»; esigenze connesse a incrementi «temporanei, significativi e non programmabili» legate ad attività ordinarie della Fondazione ma che richiedono l'apporto di «professionalità aggiuntive, qualitativamente o quantitativamente» ovvero all'incremento temporaneo di attività riconducibile a «specifici accordi internazionali o bilaterali da svolgere presso altri centri di ricerca o università o imprese per i quali

non possa essere utilizzato personale già in servizio presso la Fondazione».

Le parti convengono inoltre a derogare la disciplina dello *stop and go* (articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015 come modificato dal decreto-legge n. 87 del 2018 convertito in legge), stabilendo che (1) viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato applicati al personale la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, ferie e malattia); (2) è consentita una riduzione dei periodi previsti per la riassunzione a termine a 3 giorni per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata fino a 12 mesi ovvero a 5 giorni per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata superiore a 12 mesi.

5.3. Accordo Piaggio (23 gennaio 2020). Infine, è possibile citare l'esempio dell'accordo sottoscritto tra Piaggio e Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil il 23 gennaio 2020. In particolare, le parti convengono che il lavoratore il quale, con uno o più contratti di lavoro subordinato o in somministrazione a tempo determinato, presti attività lavorative presso le unità Piaggio per un periodo pari o superiore a 6 mesi, maturi un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalla società entro i successivi 12 mesi alla scadenza del contratto di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato. Per l'esercizio del diritto e l'eventuale sua decadenza il contratto aziendale rimanda al CCNL metalmeccanici (sezione Quarta, titolo I, articolo 4, lettera A).

6. Organizzazione del lavoro e tematiche di salute e sicurezza sul lavoro. Tra le materie più trattate a livello aziendale si ritrova senz'altro l'organizzazione del lavoro, la quale comprende

tutta la disciplina inserente ad istituti molto differenti tra di loro: orario, rilevazione delle presenze dei lavoratori, permessi, flessibilità in entrata e in uscita, strumentazioni informatiche e poteri di controllo della prestazione di lavoro. Inoltre, tale tematica si incontra spesso con altri istituti inerenti all'area di salute e sicurezza del lavoro. A seguire le buone prassi per il 2020.

6.1. Accordo Quixa (10 febbraio 2020). Innanzitutto, è possibile citare l'accordo Quixa del 10 febbraio 2020, nel quale, all'allegato 3, si tratta il tema dei permessi retribuiti, riconoscendo un monte di 16 ore per i permessi a-causali, migliorativo rispetto a quanto previsto dal CCNL del settore assicurativo (articolo 39). Per quanto concerne la maturazione di tali permessi, il documento specifica che per gli assunti e i cessati nell'anno l'accredito delle ore avviene in dodicesimi in proporzione alla durata della prestazione; si afferma poi che le ore accreditate possono essere fruite con frazioni minime di 10 minuti dopo i primi 30. Il monte ore, se non utilizzato, è azzerato a fine anno. L'accordo poi specifica la quantità di permessi concessi per visite, terapie mediche e analisi di laboratorio (50 ore annue) e decesso (5 giorni lavorativi), ricoveri ospedalieri, assistenza in *day hospital* (4 giorni per ogni singolo evento) di parenti o del convivente more uxorio. Sono altresì concessi permessi retribuiti per un massimo di sei giorni l'anno, in aggiunta rispetto a quelli riconosciuti dalla normativa vigente in materia, sia ai lavoratori diversamente abili, che ai lavoratori con familiari diversamente abili fiscalmente a carico e bisognosi di assistenza continua. In ultimo, gli studenti lavoratori beneficiano di intere giornate di permesso sia per lo svolgimento di esami che per la preparazione della tesi di laurea triennale e magistrale.

6.2. Accordo Coop Alleanza (24 gennaio 2020). Come detto in premessa di questo paragrafo, uno dei temi connessi all'organizzazione del lavoro è quello della rilevazione delle presenze e più

in generale del controllo. Un buon esempio di negoziazione di questa materia è costituito dall'accordo Coop Alleanza sottoscritto da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 14 gennaio 2020. Nonostante la riforma dell'articolo 4 Stat. lav. operata dal decreto legislativo n. 151 del 2015 elimini la necessità di stipulare un accordo collettivo al fine dell'installazione di strumenti di registrazione di accessi e delle presenze, le parti firmatarie del presente accordo hanno ritenuto di utilizzare tale strumento per regolare l'installazione di badge con tecnologia Rfid (*Radio Frequency Identification*). In particolare, la società si impegna a informare preventivamente i lavoratori sulle finalità e le modalità d'uso di tali strumenti, nonché sulle modalità di conservazione e trattamento dei dati. Ciò sarà attuato attraverso la pubblicazione di un'apposita informativa nella intranet aziendale, che attraverso l'affissione della medesima informativa nei luoghi accessibili all'interno dei luoghi di lavoro, nel rispetto delle rilevanti previsioni dello Statuto dei lavoratori e del Codice in materia di protezione dei dati personali. La società inoltre esclude il controllo dell'attività dei propri collaboratori. In ultimo, si nota come al verbale siano allegate le schede di relazione tecnica dei terminali di rilevazione presenze e dei lettori di controllo accessi che saranno utilizzate all'interno dell'azienda.

6.3. Accordo Cofidis (31 gennaio 2020). Sempre in materia di controllo è da segnalare l'accordo Cofidis del 31 gennaio 2020. Esso, in primo luogo, descrive la strumentazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in azienda, la quale si compone di un software gestionale e contabile, un sistema gestionale per la gestione del servizio di Garanzia assegno e un sistema di *ticketing* per gestire trasversalmente le richieste di servizi interne ed esterne. Data la circostanza per cui tutti gli accessi a tali sistemi sono registrati, e che quindi gli stessi sono potenzialmente idonei a configurare un controllo a distanza della prestazione lavorativa, le parti hanno ritenuto di stipulare un

apposito accordo in materia (sebbene non necessario in seguito alla modifica dell'articolo 4 Stat. lav. operata dal decreto legislativo n. 151 del 2015). Attraverso tale accordo, l'azienda si impegna ad escludere che tali strumenti siano utilizzati con finalità di controllo dello svolgimento dell'attività lavorativa, di rispetto dell'orario di lavoro e/o per motivi disciplinari; inoltre, essa garantisce che l'uso degli stessi è conforme alle norme vigenti in materia di tutela della privacy, e si impegna a dare preventiva comunicazione alle OO.SS. e alle Rsu in caso di implementazione futura di applicazioni informatiche che modifichino il sistema descritto.

6.4. Accordo Cassa di Risparmio di Bolzano (24 dicembre 2020). Da rilevare, rispetto al tema della gestione dell'orario di lavoro in maniera innovativa e flessibile, l'accordo Cassa di Risparmio di Bolzano che prevede la possibilità che i lavoratori svolgano la propria prestazione lavorativa, della durata di 7 ore e 30 minuti (come da CCNL del settore) all'interno di un "orario cornice" individuato tra le 8.00 e le 17.30. All'interno di tale fascia oraria, sono previsti "orari di presenza obbligatoria" durante i quali il lavoratore deve necessariamente trovarsi nei locali aziendali (8.30-13.00, 14.30-16.30). La pausa pranzo deve avere una durata compresa tra i 60 e i 90 minuti, ed è inoltre prevista un'ulteriore "pausa caffè" della durata di 15 minuti, di cui usufruire compatibilmente con le esigenze lavorative e operative dell'unità organizzativa di appartenenza. Se, all'interno dell'orario cornice, il lavoratore svolge una prestazione maggiore o minore di 20 minuti rispetto al suo orario normale di lavoro, tale prestazione sarà conteggiata giornalmente e, alla fine del mese, il suo totale sarà versato o detratto dalla banca delle ore del dipendente. Si considera invece lavoro straordinario la prestazione a carattere di urgenza effettuata oltre l'orario cornice, ossia dopo le 17.30, che abbia durata pari a multipli di 30 minuti. La flessibilità oraria disciplinata dall'accordo è applicabile anche ai dipendenti a tempo

parziale, ma soltanto laddove l'orario di lavoro rientri in specifiche fasce orarie (8.00-13.00 e/o 14.30-17-30).

6.5. *Accordo Lavazza (20 gennaio 2020)*. Un altro esempio di negoziazione di modelli gestionali innovativi incentrati sulla chiarezza degli obiettivi da perseguire e su un pieno bilanciamento tra la vita privata e il lavoro dei dipendenti è costituito dall'accordo Lavazza. In termini di orario di lavoro, l'accordo prevede sia una organizzazione in turni fissi di 8 ore (6.00-14.00, 14.00-22.00, 22.00-6.00) che un'organizzazione con "orario giornaliero" (8.00-16.45). I lavoratori coinvolti in quest'ultimo tipo di organizzazione godono di un'ora di flessibilità in entrata e di un'ora di flessibilità in uscita, e hanno altresì la possibilità di collocare autonomamente i 45 minuti previsti per la pausa pranzo nella fascia oraria compresa tra le 12.00 e le 14.00. L'azienda, inoltre, afferma la propria disponibilità a valutare la possibilità che i turnisti svolgano prestazioni continuative volontarie in orario notturno, in misura complementare al numero di posizioni lavorative operanti sui due turni diurni di lavoro.

6.6. *Accordo Irideos (9 gennaio 2020)*. Sempre in tema di controllo è da citare l'accordo Irideos stipulato in occasione dell'installazione di impianti di videosorveglianza per esigenze di tutela del patrimonio aziendale e di sicurezza sui luoghi di lavoro, in ottemperanza alle previsioni dell'articolo 4, comma 1, Stat. lav. Le firmatarie pertanto convengono che l'utilizzo dei dati e delle informazioni ricavate mediante gli impianti di videosorveglianza non ha finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, e che quindi tali dati non possono essere utilizzati a fini disciplinari. In particolare, l'accordo specifica che non saranno effettuate riprese per verificare l'osservanza dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. L'accordo in oggetto assume la forma di un "accordo quadro", stipulato a

livello nazionale, il quale dovrà essere discusso con le Rsa, le Rsu o le OO.SS. a livello territoriale per quanto concerne la collocazione e il numero delle telecamere di videosorveglianza nelle unità locali. In seguito a tale discussione, dovrà essere predisposto un accordo specifico per ogni unità produttiva, al quale saranno allegare le schede tecniche delle telecamere e le planimetrie che ne segnalano la collocazione. In tale contesto, le rappresentanze dei lavoratori hanno la possibilità di controllare la conformità degli impianti e il fatto che essi siano utilizzati unicamente ai fini consentiti dalla legge. L'accordo prevede infine che solo una particolare figura, ossia il *data protection officer* (DPO), possa accedere ai locali nei quali sono ubicati gli impianti di videosorveglianza: egli, inoltre, potrà richiedere di visionare le registrazioni solo in seguito alla ricezione di una denuncia formale da parte dell'autorità giudiziaria.

6.7. Accordo Tim (22 ottobre 2020). All'interno dell'organizzazione del lavoro si ritrovano anche i processi di inserimento di nuove strumentazioni tecnologiche. Nello specifico l'accordo Tim disciplina l'introduzione di un sistema elettronico per l'apertura controllata da remoto degli armadi ripartilinea stradali (sistema *SmartLocker*), rispondente a specifiche esigenze organizzative e produttive, come quella di attivare, se necessario, tempestivi interventi di manutenzione, nonché di tutela del patrimonio aziendale. Dato che da tale sistema deriva anche la possibilità di controlli a distanza dell'attività dei lavoratori, le parti, come previsto dall'articolo 4, comma 1, Stat. lav., hanno firmato l'accordo in oggetto. L'armadio può essere sbloccato unicamente tramite una specifica app, la quale dovrà essere avviata dallo smartphone del lavoratore e registrerà sia i dati relativi alle transazioni di accesso all'armadio, che le informazioni relative agli eventi occorsi nei singoli armadi (ora, apertura/chiusura, identificativo univoco associato all'armadio). Tali dati saranno archiviati e utilizzati per elaborare report aggregati sulle attività di apertura/chiusura.

L'azienda specifica che i dati così raccolti saranno accessibili solo dalla struttura nazionale e dalle strutture territoriali in ambito *security*, dalle strutture deputate alle attività di *maintenance* e *technical infrastructure*, *technical planning* e *operational planning*, *chief operations office*, e dagli amministratori di sistema; essi non potranno essere utilizzati al fine di verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa e pertanto essere diffusi in altri ambiti aziendali. Ai lavoratori sarà inoltre data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli. Infine, si specifica che il trattamento dei dati avverrà nel rispetto dei principi contenuti nel GDPR e nel Codice per la protezione dei dati personali.

6.8. Accordo Inwit (11 febbraio 2020). Non mancano ovviamente casi nei quali si registra una valorizzazione importate di misure di flessibilità organizzativa. Un'intesa, da questo punto di vista, esemplare è quella sottoscritta tra Inwit e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil l'11 febbraio 2020. L'accordo afferma che al personale che non opera in archi di turnazione è riconosciuta una flessibilità oraria in ingresso dalle 8.00 alle 9.30. Eventuali ulteriori modulazioni transitorie in ingresso sono rimesse al confronto con la Rsu. Le parti sanciscono altresì la possibilità di modulare la durata della pausa pranzo (la quale dovrà comunque essere compresa tra i 30 e i 60 minuti) con compensazione giornaliera dell'orario di lavoro. Tuttavia, anche in questi casi, i lavoratori c.d. "normalisti" non possono anticipare l'uscita rispetto all'orario applicato nella struttura di appartenenza (16.38). La frequenza dell'attestazione della presenza in servizio, operata tramite badge, varia a seconda del livello in cui è inquadrato il lavoratore interessato: i lavoratori inquadrati fino al 5° livello del CCNL telecomunicazioni dovranno utilizzare i sistemi controllo accessi quattro volte al giorno, mentre i lavoratori del 6° e del 7° livello potranno effettuare tale operazione soltanto una volta al giorno, così come i quadri. In conformità con l'articolo 26, comma 2, del CCNL

telecomunicazioni, l'accordo prevede poi che l'azienda possa stabilire diverse modalità di collocazione delle prestazioni per specifiche esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio. A tale istituto l'accordo assegna la denominazione di "flessibilità tempestiva", il quale sarà applicato per interventi di almeno 4 ore e sarà remunerato con una maggiorazione della retribuzione oraria del 25%. I turni dei dipendenti interessati dalla "flessibilità tempestiva" saranno rimodulati al fine di garantire un riposo continuativo di 11 ore tra gli stessi. La Rsu riceverà comunicazione non oltre 48 ore prima dell'inizio delle relative attività, e incontrerà l'azienda con cadenza semestrale in relazione all'applicazione dell'istituto. In ultimo, sono riconosciuti appositi riposi compensativi per i lavoratori chiamati ad effettuare interventi di durata pari o superiori a mezz'ora durante il proprio giorno di riposo settimanale o nelle ore notturne.

6.9. Accordo Tenaris FAS (5 giugno 2020). Altro esempio di regolazione dell'organizzazione del lavoro è rappresentato dall'accordo sottoscritto in Tenaris il 5 giugno. Nello specifico, si prevedono delle modifiche organizzative relative alla nuova area TRT (impianto di trattamento termico), la quale, grazie a cospicui investimenti operati nel corso degli scorsi mesi, è oggi dotata di numerosi macchinari aggiuntivi, come sabbiatrici, molatrici, etc. L'organizzazione del lavoro sancita dall'accordo prevede un organico tecnologico di 5 operatori per turno, i quali ricoprono specifici ruoli professionali idonei alla gestione dei nuovi macchinari, ovvero leader gestionale senior TRT, specialista forno, specialista sabbiatrici, 1° operatore TRT, operatore TRT. Per ognuna di tali figure, l'accordo specifica sia le mansioni che il livello di inquadramento (5° categoria o 5° categoria super, in base al CCNL metalmeccanici del 2016). La pausa mensa è a scorrimento su tutto l'impianto. Qualora i processi di lavorazione dei materiali siano in linea, è sufficiente la presenza di quattro operatori, mentre il quinto potrà essere destinato ad altre attività della fabbrica FAS,

coerenti con la sua professionalità. L'accordo delinea inoltre una riorganizzazione delle attività di sorveglianza dei forni, la quale avverrà prevalentemente da remoto, attraverso apposite telecamere, e consentirà di evitare la presenza nei locali aziendali dei sorveglianti durante i turni non produttivi. Le parti specificano che la nuova apparecchiatura di sorveglianza non sarà utilizzata per il controllo a distanza dei lavoratori, nel rispetto dell'articolo 4 Stat. lav. e della normativa sulla tutela della privacy. Infine, nell'accordo sono indicati i ruoli professionali per l'area molatrici esterne, per l'area riparazioni e l'area molatrici interne, anch'essi inquadrati nella 5° categoria o 5° categoria super del CCNL metalmeccanici del 2016.

6.10. Accordo Philip Morris (21 dicembre 2020). L'accordo prevede due modelli di orario flessibile, denominati A e B. Il modello A, che prevede un totale di 39 ore settimanali con l'utilizzo di un'ora di ROL settimanale, prevede un'ora di flessibilità oraria in entrata (8.00-9.00) e un'ora in uscita (16.30-17.30), una pausa retribuita di 10 minuti e una pausa pranzo non retribuita della durata di 40 minuti, da effettuarsi nella fascia oraria compresa tra le 12.00 e le 14.30. Il modello B, applicato al personale collegato alle attività produttive e logistiche, similmente al modello A prevede un'ora di flessibilità in entrata (7.00-8.00) e un'ora in uscita (15.30-16.30), una pausa retribuita di 10 minuti e una pausa pranzo non retribuita della durata di 40 minuti, da effettuarsi nel periodo compreso tra le 12.00 e le 14.30. Anch'esso prevede un totale di 39 ore settimanali con l'utilizzo di un'ora di ROL settimanale. L'accordo specifica, inoltre, che saranno valutate positivamente le richieste di flessibilità dell'orario della lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché esse siano compatibili con le caratteristiche della sua prestazione lavorativa.

6.11. Accordo Prénatal (30 gennaio 2020). In materia di orario di lavoro è da segnalare l'accordo Prénatal, il quale prevede che l'orario di lavoro dei dipendenti della sede amministrativa, ordinariamente compreso tra le 9.00 e le 18.00 con una pausa pranzo della durata di un'ora, sia caratterizzato da una flessibilità in ingresso di 45 minuti (tra le 8.30 e le 9.15). Tale flessibilità dovrà essere proporzionalmente compensata al momento dell'uscita e della fruizione della pausa pranzo, la quale dovrà essere svolta nella fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30, e avere una durata compresa tra i 30 e i 60 minuti. Le firmatarie dell'accordo si impegnano a svolgere momenti di confronto al fine di stabilire soluzioni relative all'articolazione dell'orario che soddisfino sia le esigenze aziendali che la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. Per quanto concerne infine l'istituto della banca delle ore, l'accordo prevede che i dipendenti possano accantonare fino al 50% delle ore di straordinario effettuate. Le ore non godute nell'arco dell'anno di accantonamento e nei sei mesi successivi saranno liquidate nel mese successivo alla scadenza.

6.12. Accordo Car2Go (14 dicembre 2020). Rispetto al tema della flessibilità oraria, l'accordo Car2Go stabilisce che i lavoratori possano beneficiare di una flessibilità oraria, della durata di circa un'ora e mezza, sia in entrata che in uscita, al fine di migliorare la propria conciliazione vita-lavoro. Anche la pausa pranzo, la quale ha durata di un'ora, è autonomamente gestibile nel periodo temporale compreso tra le 12.00 e le 14.00. I lavoratori avranno comunque l'obbligo di timbrare al momento della propria entrata al mattino, alla fine dell'orario lavorativo nonché in entrata e in uscita dalla pausa pranzo. In ultimo, le parti convengono sull'attivazione dell'istituto contrattuale della banca delle ore in alternativa al pagamento delle effettive ore di straordinario svolte, le quali vengono quindi accantonate fino a un massimo di 60 ore annue. Il lavoratore interessato potrà usufruire di tali ore sotto forma di permessi retribuiti, entro il 31 marzo dell'anno

successivo a quello di maturazione; in caso di mancata fruizione entro tale data, gli verrà erogata la relativa indennità sostitutiva.

6.13. Accordo Fater (3 luglio 2020). Infine, un importante esempio innovativo di orario di lavoro proviene dall'azienda Fater la quale aveva, già nel 2013 con il progetto Flexy, avviato un percorso in merito ad una struttura organizzativa del lavoro estremamente flessibile in linea con l'andamento della domanda sul mercato. È interessante rilevare che la direzione innovativa intrapresa a partire dall'accordo del 2013 è stata riconfermata nell'accordo del 3 luglio 2020, il quale mostra la volontà di voler coniugare esigenze di flessibilità, efficienza e produttività dell'azienda con quelle di miglioramento delle condizioni di lavoro e di opportunità occupazionali, espresse dal sindacato. Le modifiche introdotte nell'accordo rispetto alla disciplina contrattuale risultano, pertanto, funzionali rispetto ad un progetto più ampio di trasformazione della disciplina contrattuale dell'orario di lavoro, delle condizioni normative e retributive dei contratti di lavoro con l'obiettivo di introdurre miglioramenti significativi per l'azienda ma anche per i lavoratori, in merito come si vedrà, in primis ma non solo, alla conciliazione tra esigenze lavorative e personali. Nello specifico, tra le molte modifiche inerenti alla modalità di lavoro agile, il contratto individua, una disciplina particolare in materia di straordinari, in deroga, *ex* articolo 8, legge n. 141 del 2011, all'articolo 9 del CCNL chimico industria. Le parti istituiscono, infatti, un regime di flessibilità oraria pluriperiodale su base fiduciaria, alla luce del quale si esclude che possano essere svolte prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro, o in giornate festive, a meno che ciò non si renda necessario al fine di recuperare minori prestazioni lavorative svolte in precedenza. Il lavoratore sarà tenuto ad organizzare le proprie giornate lavorative in maniera tale che nel caso in cui si renda necessario svolgere prestazioni straordinarie, anche in linea con la necessità del raggiungimento degli obiettivi, si recupereranno le ore nei momenti

in cui il carico di lavoro sarà minore. In tal modo, in primis, si escludono le maggiorazioni relative alle ore di straordinario o festivo che siano state prestate e non recuperate nell'anno fiscale, secondariamente, si istituisce una banca delle ore individuale alla quale il lavoratore potrà attingere.

6.14. Accordo Italgas (20 luglio 2020). Introducendo il tema della gestione delle misure di salute e sicurezza all'interno della contrattazione aziendale è utile citare l'accordo Italgas. Allegato al verbale di accordo aziendale in materia di premio di risultato, si può trovare un *Protocollo salute e sicurezza sul luogo di lavoro*. Tale scelta risulta connessa all'inserimento, tra i parametri per la valutazione delle performance e la verifica del raggiungimento dei target di redditività e produttività, del c.d. indice HSEQ (*health, safety, environment quality*). Il raggiungimento del valore target per tale parametro (100%) avrà come conseguenza una maggiorazione dell'importo del premio di partecipazione: in particolare, saranno riconosciuti specifici importi in cifra fissa in caso di assenza di infortuni sul lavoro per 181 e 365 giorni consecutivi nell'anno solare di riferimento del Premio di Partecipazione. Tali importi saranno integralmente erogati sotto forma di credito welfare.

6.15. Accordo Lombardini (17 gennaio 2020). Un altro caso che risulta utile da richiamare è costituito dall'accordo Lombardini, il quale, tra le molteplici materie trattate, mostra di voler investire in maniera importante rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori. In particolare, nell'intesa si prevede l'introduzione della metodologia definita *Behaviour-Based Safety*, anche detta "sicurezza basata sui comportamenti". Questa metodologia prevede una applicazione rigorosa dei paradigmi e dei protocolli messi a disposizione dall'analisi dei comportamenti. L'utilità di questa metodologia è quella di affiancare e completare le iniziative già messe in atto in materia di salute e sicurezza. A titolo esemplificativo

vengono citati gli adeguamenti continui delle infrastrutture, le iniziative di formazione dei dipendenti e i sistemi di certificazione del gruppo Kohler, al quale Lombardini fa parte.

6.16. Protocollo Rovagnati (6 febbraio 2020). Infine, è possibile citare nuovamente il protocollo Rovagnati, il quale, con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro e alla protezione ambientale, prevede l'istituzione di un Coordinamento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (composto da un RLS per ciascuna azienda operante nel sito) che possa garantire una sinergia tra i diversi sistemi di prevenzione e protezione della sicurezza. Inoltre, nell'intesa si afferma altresì l'importanza di dedicare un'ora all'anno ad una assemblea sulla sicurezza rivolta a tutti i lavoratori e di individuare le procedure per la futura elezione di un RLS di sito.

7. Politiche attive, formazione, riqualificazione professionale. Nella ricerca di buone pratiche rispetto alle iniziative di maggiore innovazione dei sistemi di relazioni industriali a livello aziendale non si può fare a meno di porre una particolare attenzione al tema delle politiche attive, della formazione e della riqualificazione del personale. Gli esempi analizzati sono indicativi di un investimento in misure di questo tipo rispondente a finalità variegata.

7.1. Accordo Laika Caravans (22 dicembre 2020). Il primo esempio non può che essere l'accordo Laika Caravans S.p.A., sottoscritto in data 22 dicembre 2020, il quale rappresenta qualcosa di più di un semplice contratto aziendale non soltanto per il suo contenuto ma anche per le sue finalità e per le interconnessioni tra i vari soggetti che lo hanno reso possibile. Tale accordo, infatti, coinvolge interessi e parti che vanno al di là del contesto aziendale

ma riguarda tutto il territorio di riferimento comprese le istituzioni locali. L'oggetto dell'accordo è rappresentato dall'inserimento di nuovo personale nell'organico di Laika, in conseguenza di un piano di sviluppo aziendale, parte del quale sarà individuato tra i lavoratori coinvolti nella vertenza Bekaert, nonché dalla stabilizzazione di parte del personale già presente in azienda. Il contratto firmato da Laika, le Rsu e i rappresentanti delle strutture territoriali di Fiom-Cgil e Fim-Cisl si inserisce all'interno di un sistema di relazioni industriali a misura di territorio. Per raggiungere l'obiettivo di favorire la propria crescita occupazionale e produttiva, senza disperdere le professionalità formate in azienda ed acquisendo nuova forza lavoro nel territorio, Laika e le OO.SS. hanno utilizzato tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal CCNL metalmeccanica, sottoscritto il 26 novembre 2016 da Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom e Uilm e gli incentivi economici messi a disposizione non solo dalla legge, ma anche quelli messi in campo dalle istituzioni locali, che hanno agevolato il passaggio del personale da Bekaert a Laika al fine di risolvere una complessa e lunga vertenza. La scelta di individuare i lavoratori della Bekaert per costituire il bacino per l'ampliamento del personale è dovuta al combinato disposto di competenze e dote di incentivi, disponibili e non presenti in altre vertenze del territorio. Data la sua natura sperimentale e basata sulla collaborazione di diversi soggetti, l'accordo, oltre ad avere una durata pari agli esercizi 2020/2021 e 2021/2022, vede subordinata la sua validità alla concretizzazione degli incentivi e degli strumenti pubblici e privati che sottendono alla realizzazione di quanto pattuito. Si è cercato, in sostanza, di contemperare le diverse esigenze delle parti coinvolte. L'azienda Laika Caravans procederà al suo piano di sviluppo e investirà ingenti risorse economiche (si parla di 5/6 milioni di euro) usufruendo di incentivi regionali per le assunzioni per il 2021, voucher regionali formativi per la riqualificazione professionale dei dipendenti, più eventuali ulteriori fondi regionali che saranno stanziati per la formazione continua, nonché ricevendo la promessa di un rafforzamento dei trasporti per permettere ai nuovi

dipendenti di raggiungere i propri stabilimenti. A ciò si aggiungono gli incentivi e le agevolazioni introdotti dagli ultimi interventi normativi nonché le dotazioni economiche derivanti da Bekaert di cui all'accordo del 23 dicembre 2019 e successive proroghe. Nel procedere con il suo piano di crescita produttiva Laika assumerà 60 dipendenti provenienti da Bekaert, da tempo in crisi e attualmente in Cigs, e stabilizzerà 33 lavoratori con contratto a tempo determinato o in somministrazione già presenti in organico che vantino un'anzianità di almeno 24 mesi.

7.2. Protocollo Autogrill (29 settembre 2020). Un altro valido esempio di relazioni industriali che sviluppano politiche attive è rappresentato dal già citato protocollo Autogrill. Al secondo punto dell'intesa, le parti si concentrano sulla tutela dei livelli occupazionali: l'azienda, infatti, si impegnerà fino al 31 dicembre 2021 a gestire eventuali esuberanti in termini di risorse attraverso l'utilizzo degli specifici ammortizzatori sociali per la gestione dell'emergenza sanitaria e gli strumenti ordinari di integrazione salariale, rinunciando ad attivare procedure di licenziamento collettivo. Inoltre, come evidenziato nel punto precedente del protocollo, grazie ad un confronto a livello di punto vendita e territoriale sarà garantita un'equa rotazione nei turni del personale al fine di ridurre il più possibile l'utilizzo degli ammortizzatori sociali. Sempre nell'ambito delle misure finalizzate alla tutela dell'occupazione l'accordo non si ferma ad un approccio conservativo, mostrando anche in questo caso una certa consapevolezza delle Parti sul fatto che gestire una crisi significhi non solo evitare licenziamenti, ma anche investire e guardare al futuro: Autogrill Italia e Nuova Sidap si impegneranno a consolidare e a sviluppare la propria presenza sul territorio italiano attraverso la partecipazione a gare e la negoziazione di accordi commerciali sul canale autostradale, negli aeroporti e nelle stazioni ferroviarie compatibilmente con gli impatti e le tempistiche correlati all'emergenza sanitaria.

7.3. Accordo Lavazza (20 gennaio 2020). Un ulteriore caso che indica l'attenzione prestata, in alcuni casi, dalle relazioni industriali alle politiche attive e alla formazione è costituito dall'intesa sottoscritta tra Lavazza e Fai-Cgil, Flai-Cisl e Uila-Uil il 20 gennaio 2020. Le parti riconoscono la necessità di continuare a investire sull'aggiornamento professionale e sullo sviluppo delle persone, con l'obiettivo di rendere tutto il personale addetto ai reparti e servizi produttivi in possesso delle competenze utili a una conduzione autonoma e qualificata degli impianti di confezionamento e di processo. Pertanto, l'azienda si impegna a definire programmi formativi idonei, i cui obiettivi formativi sono già individuati dall'ipotesi di accordo e differenziati per figure professionali: operatori di produzione; operatori di magazzino e logistica interna, operatori addetti al controllo qualità; operatori addetti alla manutenzione. In seguito alla verifica degli apprendimenti, sarà riconosciuto ai lavoratori il 3° livello A del CCNL industria alimentare. Sia la valutazione dell'effettiva qualificazione professionale che l'esame dei programmi formativi e di addestramento sarà oggetto di esame nell'ambito di incontri periodici programmati tra azienda e Rsu. I percorsi formativi, nonché l'organizzazione aziendale, sono orientati alla polivalenza e alla polifunzionalità. La prima, che consiste nella possibilità di operare su diverse posizioni di lavoro e nelle diverse piattaforme produttive, è riconosciuta come un valore fondamentale per «gestire la flessibilità delle produzioni», per «ottimizzare l'impiego del personale» e per «generare opportunità di crescita individuale». La polifunzionalità, invece, è la padronanza da parte del personale di produzione di attività a maggior valore aggiunto, nell'ambito di operazioni codificate di auto-manutenzione, cambi formato, sostituzioni/ripristini di componenti ad usura, supporto alla formazione/addestramento di nuovo personale polifunzionale. Lo sviluppo della polifunzionalità è realizzato attraverso team di lavoro inter-funzionali con il compito di analizzare, definire e proceduralizzare le attività, anche al fine di impostare interventi formativi a favore dei singoli lavoratori. Agli operatori di 3° livello che, al termine dei necessari

percorsi di formazione, addestramento e verifica, eserciteranno in modo continuativo le attività polifunzionali su almeno una tipologia di piattaforma produttiva è riconosciuta un'indennità di mansione dell'importo mensile di euro 70,00 lordi, erogato per 12 mensilità.

7.4. Accordo Unicoop (30 ottobre 2020). Un secondo caso pone al centro della propria disciplina il tema della formazione è quello dell'accordo sottoscritto tra Unicoop e Filcams-Cgil, oltre che le Rsu/Rsa, il 30 ottobre 2020. Infatti, alla luce della natura dell'azienda, una «moderna cooperativa di consumatori» che ha tra gli obiettivi di gestione «il mettere l'individuo (dipendente) al centro dell'attività della cooperativa come interfaccia dell'individuo (socio-consumatore)», la valorizzazione della formazione rappresenta «uno dei momenti alti di pratica esemplificazione dei valori distintivi». Le parti danno anche una definizione di “formazione” intesa come «maturazione dell'individuo dovuto allo studio, all'esperienza, all'ambiente» e indicano come privilegiata la crescita interna attraverso i percorsi di “formazione in continuo”, prevedendo anche la possibilità di rapporti con le Regioni e le Province territorialmente competenti. I programmi formativi sono illustrati alle OO.SS. e, una volta presentati presso Foncoop, devono essere da queste condivisi, con apposite sigle ai piani di formazione. Le azioni formative coinvolgeranno anche i dipendenti a tempo determinato oppure i dipendenti a tempo parziale a tempo indeterminato. La partecipazione a questi percorsi avviene su base volontaria e non comporta nessuna retribuzione aggiuntiva, seppur sia riconosciuto ai lavoratori che partecipano con profitto un titolo preferenziale, a parità di requisiti, per assunzioni a tempo indeterminato oppure per incrementi o trasformazioni di orario part time. Ai lavoratori che abbiano almeno 5 anni di servizio presso Unicoop Tirreno è altresì riconosciuto il diritto a sospendere il rapporto di lavoro per congedo non retribuito a scopo di formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi,

continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, finalizzato al (1) completamento della scuola dell'obbligo; (2) conseguimento del titolo di studio di 2° grado, del diploma universitario o di laurea; (3) partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere da Unicoop Tirreno SC e legalmente riconosciute. La richiesta di congedo deve pervenire alla Direzione aziendale almeno 45 giorni prima dell'inizio del periodo di astensione richiesto; il numero di richieste accolte di regole non può superare il 2% delle persone impiegate all'interno dell'unità operativa.

7.5. Accordo Sanlorenzo (4 dicembre 2020). In maniera simile al caso precedente, l'accordo, sottoscritto tra Sanlorenzo S.p.A. e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, interviene in materia di formazione (continua) dei dipendenti e di formazione dei giovani del territorio in transizione scuola-lavoro. Con riguardo alla formazione continua è previsto un onere in capo all'azienda di informare la Rsu, nel corso di una riunione annuale, sulle attività formative svolte dai dipendenti nel corso dell'anno precedente e di quelle da pianificare per l'anno in corso. È altresì regolamentato il tirocinio extracurricolare, individuato come strumento utile al fine di offrire la possibilità a risorse inoccupate/disoccupate di acquisire competenze specifiche. Le parti si impegnano a monitorare l'andamento dei tirocini e confermano che, in caso di durata superiore a sei mesi, per il periodo ulteriore sia garantita un'indennità di euro 800,00. Con specifico riferimento alla formazione dei giovani, l'azienda assume l'impegno ad aumentare (a 10) le posizioni di tirocinio estivo presso le varie sedi aziendali riservate ai figli maggiorenni dei dipendenti (di durata trimestrale tra giugno e settembre). Le parti inoltre confermano i percorsi organizzati all'interno della Sanlorenzo Academy che hanno dimostrato la capacità di creare figure professionali specializzate di difficile reperimento sul mercato. Si conviene pertanto sull'avviamento di un'attività di rilevazione del fabbisogno

professionale e sulla costituzione di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti aziendali e rappresentanti dei lavoratori che valuterà e pianificherà possibili azioni di comunicazione e/o informazione circa le opportunità offerte dalla Sanlorenzo Academy con l'obiettivo di aumentare il numero di possibili beneficiari del percorso formativo finanziato.

7.6. Accordo Philip Morris (21 dicembre 2020). Inoltre, è possibile citare l'intesa stipulata tra Philip Morris e dalla Rsu, assistita da Filctem-Cgil e Femca-Cisl. Le parti, dopo aver ribadito l'importanza strategica della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane e per il miglioramento della competitività, convengono che l'azienda fornisca indicazioni al delegato alla formazione sull'attività realizzata e su quella in programma, esaminando anche eventuali sue proposte. La stessa azienda si impegna a mettere a disposizione di tutti i dipendenti, tramite piattaforma, appositi strumenti per facilitare l'apprendimento delle lingue straniere in modo autonomo (anche attraverso i dispositivi personali). È inoltre confermata la vigenza della linea guida aziendale *Educazione e Formazione Professionale* che disciplina le richieste per studi e qualifiche supplementari (per esempio master, dottorato, laurea magistrale) finalizzate all'obiettivo di supportare un interesse a medio-lungo termine a beneficio dello sviluppo individuale e aziendale.

7.7. Accordo Fater (3 luglio 2020). Infine, è possibile citare nuovamente l'accordo Fater, nel quale le parti, consapevoli della delicatezza di un processo di passaggio così complesso, hanno predisposto un adeguato supporto in termini di formazione continua 4.0, che integri un ampio processo di *upskilling* e *reskilling*. I percorsi formativi saranno rivolti sia ai responsabili, chiamati a gestire teams che lavorano da remoto avvalendosi di poteri di controllo

ed organizzativi mutati, sia ai collaboratori, per i quali diviene competenza imprescindibile quella di saper lavorare per obiettivi.

8. Welfare aziendale e misure di conciliazione. Tra i temi che più contraddistinguono l'operato delle relazioni industriali a livello decentrato vi è sicuramente quello del welfare aziendale. Negli ultimi anni questa materia è stata sempre più attenzionata dalle parti sociali per gli svariati aspetti di convenienza che la caratterizzano sia da un punto di vista della sua efficacia in termini di benessere lavorativo che in termini di costo, essendo sostenuta da una cospicua detassazione. Anche nel 2020 è stato possibile raccogliere alcune intese esemplificative in questi termini.

8.1. Accordo Car2Go (14 dicembre 2020). Si intende iniziare l'analisi delle buone pratiche in materia di welfare aziendale e conciliazione dall'accordo Car2Go, sottoscritto da Car2Go Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 14 dicembre scorso. Questa intesa, che costituisce il primo contratto integrativo aziendale di Car2Go, si caratterizza per una particolare attenzione riservata dalle parti firmatarie alla conciliazione vita-lavoro, valorizzata attraverso le previsioni migliorative su alcuni istituti. In primo luogo, viene prevista una disciplina peculiare in merito ai congedi parentali, per i quali è previsto che l'azienda integri l'indennità corrisposta dagli enti previdenziali nella misura corrispondente ad un ulteriore 70% della retribuzione nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore interessato fruiscano del congedo parentale senza soluzione di continuità rispetto al precedente periodo di congedo di maturità e per un periodo continuativo pari a 6 mesi. La stessa integrazione da parte dell'azienda è prevista con riferimento alla disciplina del congedo parentale per parti gemellari o plurigemellari e nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori entro l'ottavo anno di età non compiuto. Tale processo di valorizzazione della genitorialità all'interno dell'azienda è inoltre accompagnato

dalla previsione di una procedura per agevolare il rientro al lavoro dopo il congedo, con il supporto di un tutor ad hoc individuato dalla Direzione risorse umane e un monitoraggio da parte delle rappresentanze sindacali aziendali. Non si tratta, peraltro, dell'unico caso in cui l'azienda interviene ad integrare economicamente l'indennità riconosciuta ai lavoratori. Lo stesso può infatti dirsi in merito al trattamento economico riconosciuto in caso di malattia, che sarà integrato, a carico del datore, al 100% per tutti i giorni di carenza, indipendentemente dalla durata della malattia, nonché, in via sperimentale per tutta la vigenza del contratto, per i primi tre giorni di malattia anche per gli eventi morbosi successivi in corso d'anno. La medesima disciplina migliorativa è inoltre prevista con riferimento al trattamento economico previsto per i giorni di carenza e l'indennità Inail in caso di infortunio. Un utilizzo flessibile e innovativo dei congedi viene anche previsto in merito ad eventi quali il ricongiungimento familiare per i lavoratori stranieri, la nascita del nipote, eventi luttuosi e gravi infermità di familiari, visite mediche e la celebrazione di unioni civili. In tutti questi casi, il contratto integrativo di Car2Go istituisce o estende congedi e permessi ai lavoratori interessati. Di particolare rilievo, infine, per l'incidenza sul trattamento retributivo dei dipendenti, la parte dell'accordo che, facendo seguito alla già citata intesa sul premio di risultato aziendale 2020 e alla relativa possibilità di convertire il premio in welfare aziendale, prevede l'istituzione di un conto welfare individuale rivolto alla generalità dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato, per far fronte a spese di carattere sociale quali quelle per l'istruzione e l'educazione propria e dei propri familiari, quelle sanitarie, quelle per i servizi di educazione, istruzione, ricreazione e socio-sanitari, specifici buoni acquisto fino alla concorrenza della quota di fringe benefit disponibile e per il finanziamento della previdenza complementare. Su quest'ultimo punto, non si tratta peraltro dell'unica forma di agevolazione verso l'investimento nella previdenza integrativa, dato che l'accordo prevede anche l'aumento della percentuale di contribuzione aziendale del 2% rispetto alla disciplina contrattuale

nazionale per incentivare l'adesione al fondo di previdenza complementare di settore Fon.te. Particolarmente interessante, sempre in quest'ottica, il fatto che in caso di mancato utilizzo da parte del lavoratore interessato del credito welfare entro i termini previsti, il residuo non utilizzato sarà accreditato sulla posizione individuale di ciascun dipendente aderente al Fondo pensione complementare.

8.2. *Accordo Markas (19 ottobre 2020)*. La seconda intesa che si vuole valorizzare attraverso questa analisi è rappresentata dall'accordo sottoscritto da Markas, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil il 19 ottobre 2020. L'accordo, ai fini di favorire la conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti, introduce l'istituto delle ferie solidali, ricollegandosi a quanto indicato dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015 in merito alla possibilità per i lavoratori di cedere ferie e permessi ai colleghi che si trovino in situazioni particolari. Secondo quanto previsto dalle parti, i lavoratori che si trovino in particolari condizioni potranno procedere alla richiesta di ore e giornate di permessi derivanti dalle donazioni volontarie, da parte dei colleghi, di giornate di ferie maturate eccedenti le quattro settimane annue e di ore di permessi retribuiti maturate, facenti parte del loro monte ore permessi. Tra i potenziali destinatari delle ferie solidali sono indicati i lavoratori che abbiano necessità di assistere familiari affetti da patologie che richiedano cure costanti e continuative, i lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni, nel caso in cui le misure di contenimento della pandemia impongano la chiusura degli istituti scolastici e dei servizi per l'infanzia, i dipendenti affetti da malattie oncologiche che abbiano già esaurito il proprio periodo di malattia o infortunio retribuito e coloro che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. In tutte le situazioni presentate, fatta eccezione per il caso dei genitori che debbano far fronte alla chiusura degli istituti scolastici e dei servizi per l'infanzia, le ore di ferie solidali potranno essere richieste a condizione che sia presentata

apposita documentazione che comprovi lo stato di necessità e che i richiedenti abbiano già esaurito le proprie giornate di ferie e permessi retribuiti. Le ore di ferie e permessi ceduti sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione e, al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui il lavoratore destinatario dei permessi avrà diritto, la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria di quest'ultimo. Ad accompagnare tale processo è previsto un apporto diretto dell'azienda, che raddoppierà ogni ora donata (pari valore) fino ad un valore massimo di 100.000 euro.

8.3. *Accordo Gruppo Aon (23 gennaio 2020).* Un ulteriore esempio di come relazioni industriali mature possano produrre intese all'avanguardia in questo campo è rappresentato dall'accordo sottoscritto dal Gruppo Aon e Fisac-Cgil, per delega Filcams-Cgil Milano e Rsa il 23 gennaio 2020. L'accordo si contraddistingue per la completezza di previsioni in materia di welfare, che toccano numerose questioni. In primo luogo, il testo presenta un'articolata disciplina migliorativa con riferimento a congedi e permessi, ai fini di favorire una maggior conciliazione vita-lavoro. Un primo accento viene posto sui lavoratori con figli, attraverso la concessione, per i neopapà, di due giornate di congedo retribuito dall'azienda, da usufruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, nonché di un'ulteriore giornata di permesso retribuito in occasione del compimento del primo compleanno del figlio, qualora questo cada in una giornata lavorativa. Viene inoltre consentito che il congedo parentale utilizzato su base oraria possa essere consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero oppure per 2 ore giornaliere per tutti i profili orari. Sempre a tutela della genitorialità, oltre che ai lavoratori in malattia, viene prevista, a carico dell'azienda, l'integrazione al 100% della retribuzione giornaliera della specifica indennità di maternità a carico dell'Inps. Di particolare rilievo è poi l'estensione del congedo matrimoniale di 15 giorni anche alle unioni civili opportunamente certificate,

oltre che la concessione di 3 giorni di permesso retribuito per ogni evento luttuoso che coinvolga un parente entro il secondo grado, gli affini entro il primo grado e anche il convivente o un suo affine. Inoltre, ai fini di favorire le attività solidaristiche da parte dei propri dipendenti, viene concessa a coloro che svolgono servizio di volontariato notturno la possibilità di usufruire di un massimo di 4 ore di riposo mensili (fruibili a frazione di un'ora) da utilizzare la mattina successiva al turno. L'accordo mostra poi un utilizzo particolarmente flessibile delle tipologie contrattuali, per favorire determinate fasce della popolazione lavorativa, fissando al 12% del personale in organico la soglia quantitativa per concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (al 50, al 62,50 e al 75%) a coloro che ne facciano richiesta, con particolare priorità ai lavoratori con comprovate esigenze di assistenza di propri familiari o con gravi motivi di salute personale. Sempre ai fini di venire incontro a categorie di lavoratori maggiormente svantaggiate, in linea con numerosi accordi aziendali del 2020, anche in questo viene prevista la possibilità per i lavoratori di donare volontariamente le giornate di ferie eccedenti quelli minimi garantiti dalla normativa in favore di colleghi che si trovino in gravi difficoltà economiche o di salute. In questo caso, a tal fine viene costituito un Fondo aziendale di solidarietà e l'esame delle richieste viene affidato ad una apposita commissione paritetica composta da 2 rappresentanti aziendali e da 2 rappresentanti sindacali. Due temi centrali dell'accordo sono inoltre l'assistenza sanitaria e la previdenza integrativa. L'accordo prevede in questo senso, a totale carico dell'azienda, l'attivazione di specifiche coperture assicurative sanitarie per i dipendenti a tempo indeterminato, con riferimento a infortuni professionali, invalidità permanente di malattia e rimborso spese mediche. Alla luce di questo investimento aziendale, le coperture previste vengono ritenute migliorative rispetto a quanto previsto dal Fondo contrattuale di settore, il Fondo Est, al quale pertanto non è prevista l'adesione. In questo senso, viene regolata l'armonizzazione tra le due polizze, attraverso l'assegnazione di un importo annuo pari a

250 euro, fruibile tramite un sistema di *flexible benefits*, integrato poi con ulteriori 100 euro, sempre di *flexible benefits*, riconosciuti dall'azienda a tutti i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato. Si evince inoltre, dalle disposizioni contrattuali, l'impegno a favorire l'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare, con l'erogazione da parte dell'azienda di un contributo aggiuntivo rispetto a quanto previsto contrattualmente a livello nazionale, calcolato sulla retribuzione globale annua lorda di ciascun dipendente aderente, in presenza di un contributo volontario minimo dello 0,55% versato al fondo di previdenza complementare di settore Fon.te. o al "Fondo Insieme" del gruppo Allianz. Nell'accordo, infine, trovano uno spazio le politiche di inclusione, con l'impegno dell'azienda a promuovere la costituzione di gruppi di confronto volti a valorizzare le varie tipologie di "diversità" nell'ambito lavorativo (sono citati in merito genere, orientamento sessuale, età, abilità fisiche, origini etniche, cultura e religione) e a portare avanti specifiche attività in merito.

8.4. Accordo Perkin Elmer (12 febbraio 2020). Con riferimento allo sviluppo del c.d. welfare contrattuale, è da segnalare l'accordo sottoscritto il 12 febbraio 2020 da Perkin Elmer Italia e Filcams-Cgil nazionale, Filcams-Cgil Monza e Brianza, Rsa. Rispetto alle misure di welfare, l'accordo Perkin Elmer segnala, in primo luogo, un importante investimento sul piano dell'assistenza sanitaria integrativa, prevedendo la stipulazione di una polizza assicurativa per tutto il personale in forza, che va ad aggiungere, con la previsione di specifici rimborsi per spese mediche e di diagnostica, nuove coperture in ambito sanitario per i dipendenti rispetto a quelle già previste dal Fondo Est, il Fondo sanitario contrattuale di settore. Una particolare attenzione è poi rivolta alla collettività dei lavoratori, a supporto della loro vita quotidiana, come emerge dalla specifica parte dell'accordo in cui viene regolamentato il servizio mensa, garantito a tutti i dipendenti attraverso una struttura esterna, finanziato con una trattenuta in busta paga di 1,65 euro e

sostituito, nei periodi di chiusura, da un'”indennità sostitutiva mensa” pari a 7,30 euro lordi, con il parallelo impegno dell'azienda a valutare per il futuro, in alternativa, l'introduzione di buoni pasto elettronici, per i lavoratori nello svolgimento di technical support e per quelli in smart working. Non mancano poi misure mirate a garantire una maggior tutela ai lavoratori che si trovino in una particolare situazione di difficoltà, in particolare verso i lavoratori in malattia, per i quali l'azienda prevede, a proprio carico, un'integrazione al 100% della retribuzione di fatto percepita dell'indennità Inps. L'accordo entra infine nel merito di due tematiche sempre più centrali nell'evoluzione delle soluzioni di welfare aziendale contrattuale. In primo luogo, infatti, vengono stabilite le linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale, con l'estensione dei potenziali destinatari dell'istituto rispetto ai casi previsti dal decreto legislativo n. 151 del 2015, ricomprendendo anche altre situazioni di grave necessità, che abbiano determinato l'esigenza della cessione volontaria di giornate e ore di ROL accantonate in conto ore da parte dei colleghi. Per la valutazione delle richieste, viene creata un'apposita commissione paritetica, composta dall'HR manager di riferimento, un rappresentante delle organizzazioni sindacali e il medico competente. A supporto di tale processo, l'azienda contribuirà donando la stessa quantità di permessi ceduti dai dipendenti. In secondo luogo, l'accordo pone l'accento sulle tutele di genere, introducendo specifiche misure di favore per le vittime di violenza. In questi termini viene aggiunto, a totale carico dell'azienda, un mese di congedo retribuito rispetto ai tre previsti dalla legge e viene introdotta la possibilità di richiedere, anche temporaneamente, per tutelare la propria sicurezza personale e quella dei figli, il trasferimento in altra sede o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o da part time orizzontale a part time verticale. Le richieste saranno oggetto di esame da parte di una commissione paritetica costituita ad hoc e tali previsioni sono accompagnate dall'impegno delle parti a individuare un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere che

possa operare quale riferimento per i dipendenti che abbiano necessità di supporto.

8.5. *Accordo Prénatal (30 gennaio 2020)*. Un ottimo esempio di investimento volto a favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro proviene dall'intesa sottoscritta tra Prénatal e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 30 gennaio 2020. L'accordo si caratterizza per la completezza delle previsioni in materia di conciliazione vita-lavoro, andando a toccare determinati target di lavoratori e situazioni alle quali si possono trovare di fronte. In quest'ottica, un primo nucleo forte di tutele introdotte riguarda i lavoratori con figli, per i quali, da un lato, viene prevista la possibilità di richiedere, in caso di malattia di questi ultimi e in alternativa all'aspettativa non retribuita prevista per tale situazione, l'utilizzo di eventuali ore di permessi maturati e non ancora goduti. Dall'altro lato, vengono introdotte 20 ore di permesso retribuito per ogni figlio, ai fini di facilitarne l'inserimento all'asilo nido o alla scuola materna. Nella stessa direzione, va menzionata l'estensione della platea di lavoratrici e lavoratori che potrà usufruire della trasformazione del contratto da full-time a tempo parziale, nel primo anno di vita del figlio o nel primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidò, con una nuova soglia massima di potenziali aderenti fissata al 12% del totale della forza lavoro. Sempre con riferimento al primo anno di vita o di ingresso in famiglia del bambino, viene riconosciuto il diritto a 2 giorni di congedo retribuito aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla legge e dal contratto nazionale, per tutti i dipendenti che siano diventati papà. Di particolare rilievo, sempre per favorire una maggior conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, sono le linee guida per l'implementazione della banca delle ore e ferie solidali, che viene istituita a supporto di determinate categorie di lavoratori che versino in gravi situazioni di salute o necessitino di prestare assistenza costante ai propri familiari e abbiano contemporaneamente esaurito il proprio residuo di ferie e permessi. Anche in

questo caso è previsto un apporto diretto aggiuntivo da parte dell'azienda, concedendo specifiche integrazioni rispetto alle ore cedute dai propri dipendenti ai colleghi, che variano a seconda delle situazioni da tutelare, con una particolare attenzione ai lavoratori affetti da gravi patologie o con figli minori portatori di handicap. Per i lavoratori malati o che abbiano subito un infortunio, l'azienda prevede inoltre l'integrazione al 100% della retribuzione delle specifiche indennità riconosciute dall'Inps e dall'Inail. Per quanto riguarda le tutele di genere, in aggiunta alle dichiarazioni programmatiche delle parti e alle linee guida di comportamento nel caso in cui si verifichi un episodio di molestia o violenza di genere, viene prevista una peculiare disciplina di favore, con l'aggiunta, a totale carico dell'azienda, di un mese di congedo retribuito rispetto ai tre previsti dalla legge, accompagnato dall'impegno dell'azienda a favorire il dipendente rientrante nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o nel trasferimento ad altra sede, compatibilmente con le esigenze aziendali, nonché a valutare le richieste di anticipazioni del TFR nella misura massima del 70% e a portare avanti attività di sensibilizzazione e formazione sul tema. Chiudono il quadro delle previsioni in materia di welfare le disposizioni riguardanti i buoni pasto, che vengono riconosciuti con gradualità a partire dalla data di assunzione e riservati anche ai dipendenti che prestino la propria attività in modalità di smart working, nonché quelle riguardanti la possibilità concessa ai lavoratori di convertire il premio di risultato annuale in welfare, favorita da un aumento a carico dell'azienda, in tal caso, del 30% del valore dell'importo lordo.

8.6. Accordo Vodafone (22 dicembre 2020). Infine, è importante segnalare l'importante intesa sottoscritta tra Vodafone Italia e le OO.SS. nazionali e territoriali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil il 22 dicembre 2020. L'accordo in questione apporta modifiche al regolamento e allo Statuto del Fondo di solidarietà interna Vodafone (FSIO), costituito da Vodafone e dalle organizzazioni

sindacali con fini esclusivamente assistenziali. Il fondo promuove infatti da un lato l'integrazione dei trattamenti a carico degli enti pubblici competenti in materia di assistenza sociale e sanitaria, dall'altro la realizzazione di propri interventi assistenziali in forma diretta o tramite apposite convenzioni per ovviare a carenze degli enti pubblici in materia di assistenza sociale e sanitaria, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia già obblighi in tal senso stabiliti dalla legge o ai sensi di quanto previsto dal CCNL. Hanno diritto alle prestazioni del fondo i dipendenti di Vodafone Italia, delle sue controllate e delle società che mantengano, anche a seguito di operazioni di ristrutturazione e cessione di ramo d'azienda, l'adesione al fondo, nonché i titolari di pensione pubblica che, alle condizioni definite dall'accordo sindacale e dal regolamento, si iscrivano al fondo. Possono inoltre usufruire delle prestazioni i familiari delle categorie di soci beneficiari appena presentate, entro determinati limiti. È previsto un vasto campo di prestazioni concesse, che ricomprendono le seguenti aree, rigorosamente disciplinate dal regolamento del fondo: malattia e infortunio; visite specialistiche; diagnostica strumentale e di laboratorio; ricoveri ospedalieri; trasporto infermi; medicinali; terapie fisiche riabilitative; assistenza infermieristica privata; cure odontostomatologiche e ortodontiche; cure termali; presidi e tutori ortopedici, strumenti protesici e di contenimento; apparecchi acustici; occhiali e lenti corneali; latte artificiale.

9. Trattamenti retributivi e salario di produttività. Come ogni anno la contrattazione aziendale ci consegna una particolare attenzione nei confronti dello sviluppo della retribuzione variabile. Ciò che giustifica l'attenzione delle parti sociali rispetto a questa tematica è da identificare sia nella convenienza nell'attuare intese di questo tipo per via delle agevolazioni fiscali sia nella efficacia di tali accordi nell'incentivare un aumento della redditività, della produttività e di altri elementi connessi, a titolo esemplificativo, al

livello di sicurezza dei lavoratori, al grado di assenteismo e alla qualità dei processi produttivi.

9.1. *Accordo Lombardini (17 gennaio 2020)*. Come primo esempio è utile richiamare l'accordo, sottoscritto il 17 gennaio tra Lombardini e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil. Attraverso questa intesa viene introdotto per il triennio 2020-2022 un premio di risultato variabile, suddiviso in due parti. La prima, di natura collettiva, è legata all'andamento globale dello stabilimento, ed è misurata sulla base di 13 differenti indicatori, afferenti alle macrocategorie della produttività, della qualità e del servizio. La seconda, destinata ai singoli lavoratori, è invece legata al c.d. indicatore di assiduità individuale, il quale si ottiene incrociando due dati: la percentuale di assenza dello stabilimento (intesa come carenza per malattia con costo interamente a carico del datore di lavoro) e le ore di assenza individuali. Minore è il valore di entrambi i parametri, maggiore sarà la somma riconosciuta al lavoratore. Qualora gli obiettivi prefissati vengano raggiunti solo parzialmente, le quote del premio saranno corrisposte proporzionalmente alla percentuale di obiettivo effettivamente conseguita su ciascun indicatore. L'azienda, nel rispetto e in applicazione delle normative vigenti in materia, lascia al singolo dipendente piena discrezionalità circa la modalità di corresponsione delle somme erogate a titolo di PDR. A tal proposito, il lavoratore può scegliere se ricevere l'importo sotto forma di credito welfare, la cui concreta fruizione avverrà tramite la "Piattaforma welfare" aziendale oppure se ricevere l'importo direttamente in busta paga, assoggettato a regime di tassazione agevolata come previsto dalla vigente normativa. In aggiunta a ciò, le parti hanno previsto un ulteriore elemento di welfare aggiuntivo, pari a 600 euro, attivabile in occasione di una flessione degli ordini superiore al 10% rispetto al precedente anno. Anche in questo caso, verranno premiati in misura maggiore quei lavoratori che avranno un livello di assenteismo più basso.

9.2. *Accordo Illiria (24 gennaio 2020)*. Un altro caso che risulta di particolare interesse per la sua completezza è rappresentato dall'accordo sottoscritto tra Illiria e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil il 24 gennaio 2020. L'accordo specifica, in primo luogo, che il premio di produttività sarà erogato unicamente qualora al termine del periodo di riferimento residui un utile netto di bilancio, e se il tasso di crescita del fatturato in relazione all'anno o al semestre risulti superiore a specifiche percentuali. Al fine della quantificazione dell'importo del premio di produttività, le parti individuano un c.d. "Premio di produttività base", diversificato per le diverse funzioni, aree o reparti aziendali interessati dal piano il quale ne costituisce "il valore di riferimento". Tale importo è riconosciuto "indipendentemente dal raggiungimento di parametri di produttività individuali e di gruppo", ma è suscettibile di diminuzione o azzeramento per i singoli dipendenti che raggiungano un numero eccessivo di assenze per malattia, ricevano sanzioni disciplinari particolarmente gravi o danneggino i veicoli in dotazione. L'accordo poi individua la possibilità di erogare premi in relazione alla produttività dei dipendenti, i cui parametri variano a seconda della categoria professionale alla quale appartengono. Tuttavia, per ogni categoria professionale è prevista una valutazione "qualitativa" e una "quantitativa" del lavoro del dipendente, ognuna delle quali incide in percentuale sull'entità del premio riconosciuto: la prima tiene conto delle specifiche competenze del lavoratore, sia professionali che trasversali, mentre la seconda è maggiormente legata al raggiungimento di obiettivi "misurabili", quali, per esempio il numero di contratti rinnovati per i lavoratori dell'area commerciale. In ultimo, l'accordo permette al lavoratore di scegliere se ricevere il premio in forma di denaro in cedolino paga o tramite l'erogazione di servizi di welfare aziendale.

9.3. *Accordo Hera (5 giugno 2020)*. Per ragioni simili a quelle relative all'analisi dell'accordo precedente è utile analizzare l'accordo ponte sottoscritto tra Hera e Filctem-Cgil, Fp-Cgil, Fit-Cisl,

Flai-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Uiltrasporti il 5 giugno 2020. Tale intesa ha ad oggetto la determinazione sia di un “pacchetto flessibile welfare” per l’anno 2021, che la quantificazione del premio di risultato per l’anno 2020. Al fine della definizione del premio di risultato, l’accordo individua i seguenti indicatori, i quali incidono differentemente rispetto all’articolazione dell’importo: MOL consolidato di gruppo, che ha peso pari al 60% dell’importo erogato come PdR (segnando un aumento del 10% rispetto a quanto previsto dal contratto integrativo aziendale precedente, risalente al 2017); MOL correlato a ciascun dipendente a tempo indeterminato del gruppo, che vale il 20% dell’intero premio (contro il 18% del CIA precedente); riduzione dell’assenteismo per micro-malattia (fino a 5gg.) che pesa per il 20% sull’importo finale (contro il 32% attribuito dall’integrativo precedente a indicatori di produttività specifici per ciascuna società o unità organizzativa). L’importo del PdR collegato a tale indicatore sarà corrisposto unicamente in seguito al raggiungimento di uno specifico obiettivo aggregato annuo di incremento (<1,35% rispetto al valore consuntivato l’anno precedente).

Il raggiungimento del 100% del premio comporta un’erogazione di 1650 euro lordi per l’anno a cui l’accordo si riferisce. Si tratta di una somma lorda pari o inferiore agli importi definiti, secondo la stessa modalità, all’interno del contratto integrativo per gli anni 2018 (1650 euro) e 2019 (1780 euro). Questo importo raggiunge i 1800 euro con una somma *tantum* pari a 150 euro da erogare al momento della consuntivazione del premio di risultato relativo al 2020 (giugno 2021). In caso di raggiungimento del 96% della percentuale di incremento della redditività preventivata dal gruppo per l’anno 2020, questa somma (1800) costituirà il primo riferimento per la negoziazione del premio di risultato del 2021. L’accordo qui considerato, infine, propone la possibilità per il dipendente di sostituire una quota del proprio premio di risultato con servizi di welfare aziendale. Tale quota, che non può superare il 50% del PdR, si aggiungerebbe alla “quota welfare” annua individuale che l’azienda riconosce ai lavoratori.

9.4. *Accordo Intesa Sanpaolo (29 settembre 2020).* Un altro caso di trattamento retributivo connesso ad una importante struttura di produttività è costituito dall'accordo sottoscritto tra Intesa Sanpaolo e Fisac-Cgil, Fist-Cisl e Uilca-Uil il 29 settembre 2020. Si tratta di un accordo con il quale le parti ribadiscono l'importanza, ai fini di una valorizzazione dell'apporto di ogni lavoratore all'interno dell'azienda, di definire anche nel 2020 un premio di risultato. Questo sistema di retribuzione variabile, che risponde ai requisiti necessari per poter accedere al regime di detassazione, si sviluppa nello specifico in quattro premi. Innanzitutto, è necessario segnalare che sono definite due condizioni, il cui raggiungimento di almeno una di esse è obbligatorio per poter per poter procedere ad una corresponsione dei premi: l'incremento del Risultato Corrente lordo Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2020 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2019; l'incremento delle nuove erogazioni di crediti a medio lungo termine verso la clientela Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2020 rispetto al medesimo dato riferito al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2019. Una volta rispettata questa condizione si accede al sistema di retribuzione variabile suddiviso in quattro differenti premi: un premio base erogabile nella misura del 100% se il Risultato corrente lordo di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget; un premio aggiuntivo, erogabile nella misura del 100% se il Risultato corrente lordo di Gruppo è almeno pari al valore di budget e se il Risultato corrente lordo di tutte le divisioni è superiore al 90% del valore di budget delle stesse; un premio di eccellenza, erogabile nella misura del 100% se il Risultato corrente lordo di Gruppo e di tutte le divisioni è almeno pari al valore di budget, e se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione; un premio sinergia ISP Casa, erogabile nella misura del 100% ai dipendenti (massimo 5000) che segnalino almeno 2 anagrafiche di potenziali clienti-venditori, con dati completi, che siano valutate di interesse da parte di ISP Casa. Infine, le parti procedono a riparametrare il premio in base al numero di

assenze (retribuite e non) fatte dal lavoratore. Nello specifico in caso di assenze retribuite (per cause non riconducibili a ferie e permessi) il premio sarà ridotto di 1/12 per ogni mese di assenza (anche non consecutiva). D'altra parte, per ogni giorno di assenza non retribuita il premio sarà ridotto di 1/360 per ogni assenza.

9.5. *Accordo Liquigas (3 novembre 2020)*. Una maggiore diversità in termini di parametri del premio di risultato è presente nell'accordo sottoscritto tra Liquigas e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil il 3 novembre 2020. Infatti, le parti, definendo il premio per il 2020 secondo il requisiti di accesso al regime di detassazione, prevedono che esso sia il risultato della composizione di quattro parametri: l'Ebitda aziendale e i volumi medi di vendita, nella misura del 35%, il rapporto tra il credito scaduto e il fatturato complessivo dell'anno, nella misura del 15%, e l'indice di sicurezza (rapporto tra la somma dell'indice dei quasi-incedenti con l'indice malfunzionamenti e la somma tra l'indice infortuni con l'indice incidenti). Da segnalare come, pur essendo un premio meno strutturato di altri contenuti in questa analisi, emerge una completezza non indifferente e soprattutto un importante investimento in termini di welfare aziendale. Infatti, è previsto che il lavoratore possa convertire il premio (da minimo 5% al massimo del 100%) in fruizione di somme, beni e servizi di cui all'articolo 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, e comma 4 del TUIR.

9.6. *Accordo Wind (24 giugno 2020)*. È possibile leggere in maniera simile all'ultimo accordo analizzato anche l'intesa sottoscritta tra Wind e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil. Nello specifico si tratta di un'intesa in linea con un generale approccio che si sviluppa all'interno delle relazioni industriali seguendo due finalità. Da una parte, si registra la volontà di porre al centro della retribuzione variabile gli indicatori della redditività aziendale. In questo caso l'unico indicatore del premio è rappresentato

dall'Ebitda di esercizio (ricavi meno costi diretti, costi operativi, costi del personale e costi di acquisizione e *retention* dei clienti), l'incremento del quale determina la porzione di premio base che verrà erogata (dal 50% fino al 300% in caso di un incremento pari al 110% dell'Ebitda dell'anno precedente). La seconda finalità che si registra anche in questo caso è costituita dalla volontà di connettere fortemente la retribuzione variabile con il welfare aziendale, prevedendo una conversione del primo in tutto o in parte in servizi di welfare, tra cui è possibile citare la previdenza complementare. Infine, tra le particolarità dell'intesa è possibile citare la previsione di una commissione paritetica ad hoc per il monitoraggio del premio. Tra i compiti del Comitato premio di risultato – questo il nome scelto dalle parti – vi sono in particolare: il monitoraggio dell'andamento e le dinamiche dell'indicatore nel corso dell'anno di riferimento; la valutazione di eventuali criticità che dovessero insorgere e proporre eventuali azioni correttive. Tale istituto contrattuale mostra una buona pratica di valorizzazione della redditività aziendale inserita in un contesto efficace dialogo tra le parti.

9.7. Accordo AARTEE (1° luglio 2020). Non sempre le intese di questo tipo disciplinano un solo istituto di retribuzione variabile. È questo il caso dell'accordo sottoscritto in AARTEE. Esso prevede l'erogazione di tre distinti premi di risultato, la quale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali, calcolati sui seguenti parametri: produttività di stabilimento, gestione qualità di prodotto a livello di stabilimento, assiduità/presenza individuale. La produttività annua è determinata dividendo le tonnellate di materiale lavorate nel corso dell'anno per il numero di ore lavorate. Se il risultato di tale operazione raggiunge il c.d. "parametro base" (1,20%) sono corrisposti premi pro capite, uniformi per tutti i lavoratori, il cui importo varia all'aumentare del parametro base. La qualità di prodotto annua di stabilimento è invece determinata dividendo l'importo delle note di credito

emesse ai clienti durante l'anno per il fatturato di vendita e conto lavoro dell'anno. Il premio complessivo, erogato solo in caso di pieno raggiungimento dell'obiettivo, è stabilito in 300 euro e viene riconosciuto solo nel caso in cui l'azienda raggiunga pareggio o un utile di esercizio. Il parametro di assiduità/presenza individuale, infine, fa sì che per ogni giornata di effettiva presenza nell'arco dell'intero orario di lavoro giornaliero il lavoratore maturi un importo lordo giornaliero (3,50 euro), il quale compone un apposito premio, corrisposto su base mensile. L'obiettivo di tale iniziativa è il miglioramento del tasso di assenteismo dello stabilimento: il raggiungimento dell'obiettivo prefissato nell'accordo (4%) determinerà la proroga del premio per l'anno successivo.

9.8. Accordo ASA (12 luglio 2020). Un altro esempio che si ritiene utile condividere è costituito dall'accordo sottoscritto tra il Gruppo ASA e Fim-Cisl, Fiom-Cgil. Tale intesa prevede che l'erogazione del premio di risultato aziendale sia legata a specifici indicatori, ossia il margine operativo lordo (MOL o Ebitda) del Gruppo ASA, che incide sul 40% del premio, l'efficienza delle linee di produzione per singolo stabilimento, anch'essa incidente sul 40% del premio, e l'incidenza dei costi dovuti a problematiche di "non qualità" sul fatturato, che compone il 20% del premio. L'importo teorico conseguibile è di 365 euro, al lordo delle trattenute, il quale è maggiorato di 135 euro nel caso in cui il dipendente decida di percepire l'intero premio sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale riconducibili agli istituti di welfare: le parti giustificano tale aumento considerando il fatto che tali prestazioni non determinano oneri contributivi in capo all'azienda. Nel caso in cui il lavoratore scelga di ricevere una quota del premio in denaro e una quota sotto forma di "piano welfare", l'importo teorico varia tra 365 euro e 500 euro, a seconda dell'incidenza delle due opzioni. L'importo del premio di risultato è riconosciuto, ad ogni singolo lavoratore, in relazione alle ore di effettivo lavoro effettuate in rapporto alle ore teoriche

lavorabili. In ultimo, l'accordo sancisce che i lavoratori sono attivamente coinvolti nel percorso teso al raggiungimento degli obiettivi aziendali, mediante la comunicazione settimanale degli stessi e dei parametri di incremento identificati.

9.9. *Accordo Ceme (5 giugno 2020).* Un importante esempio di retribuzione variabile connessa ad obiettivi di qualità ed efficienza è rappresentato dall'accordo sottoscritto tra Ceme e Fim-Cisl. Esso prevede che il conseguimento del Premio di risultato, limitato al solo 2020, sia legato al conseguimento di due obiettivi specifici, denominati "Livello di efficienza dello stabilimento – qualità" ed "Efficienza produttiva". Il primo parametro si riferisce al valore degli scarti generati dallo stabilimento, limitatamente alle elettropompe e alle elettrovalvole, la cui diminuzione determina un aumento del valore del premio di risultato. Il parametro "efficienza produttiva" prevede invece che l'importo del premio vari a seconda delle ore di assenza effettuate da parte del singolo lavoratore e alle giornate di effettiva prestazione lavorativa svolte in rapporto al totale delle ore lavorabili nell'anno. Le ore di assenza sono composte dalle ore giustificate con certificato medico di malattia, giustificate con permessi non retribuiti, non giustificate con permessi retribuiti, nonché le iniziative di conflitto unilaterale riferite all'unità locale. Si prevede che il primo evento di malattia, inferiore a 32 ore e corredato di apposito certificato giustificativo attestante l'evento, non sarà computato nel calcolo delle ore di assenza, così qualsiasi altro giustificativo riconducibile all'emergenza Covid-19 e le eventuali ore di cassa integrazione guadagni. Il premio, che ha una variabilità prevista da 0 a 1.200 euro, è erogato nell'anno successivo di quello di maturazione, in due quote di pari importo.

9.10. *Accordo Verallia Italia (11 dicembre 2020).* L'accordo sottoscritto tra Verallia Italia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-

Uil è un “accordo ponte” per il contratto integrativo aziendale, per il quale, alla luce della situazione emergenziale, è prorogata la scadenza al 31 dicembre 2022. Viene quindi confermata la corresponsione del premio di partecipazione anche per gli anni 2021 e 2022, con le medesime modalità di conversione del premio in crediti di welfare aziendale o in un contributo rivolto al fondo di previdenza complementare di settore Fonchim. In entrambi i casi è previsto un contributo aggiuntivo da parte dell’azienda. Tale processo è accompagnato dalla previsione di una c.d. “premialità *una tantum* Covid” di 500 euro lordi, da erogare nella mensilità di dicembre 2020 a tutte le persone in forza al gruppo al 1° dicembre 2020 e con almeno 5 mesi di anzianità aziendale. L’aspetto dell’intesa che appare però particolarmente interessante consiste nella facoltà, per il singolo lavoratore, di optare per 3 possibili soluzioni alternative di utilizzo. Sarà infatti possibile devolvere tutto l’importo del premio in Fonchim, fondo previdenza integrativa di settore, con il riconoscimento di un ulteriore 20% da parte di Verallia (600 euro), oppure, in alternativa, percepire in busta paga a dicembre 2020 un importo pari a 250 euro e spostare a maggio 2021 la restante quota di 250 euro per beneficiare di ulteriori defiscalizzazioni o per utilizzare la piattaforma welfare. Infine, un’ultima possibilità consiste nello spostare l’intera quota di 500 euro sulla piattaforma welfare per beneficiare dell’importo netto.

9.11. Accordo SDA DDS (24 gennaio 2020). Un altro caso che si ritiene di interesse per lo sviluppo dell’analisi è rappresentato dall’accordo sottoscritto tra SDA DDS e Filctem-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltuc-Uil, il quale istituisce un premio di produttività per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 rivolto al personale dipendente con mansioni di addetto al rifornimento di distributori automatici del canale tradizionale in servizio per tutto il trimestre di competenza, ivi compresi i lavoratori apprendisti, per i quali però il premio verrà abbattuto per il primo anno del 50% e per il secondo anno del 25%. Quattro sono i criteri sui quali è

strutturato il premio. In primo luogo, vengono stabiliti dalla società, a livello aziendale, parametri di produttività e redditività, oggettivamente misurabili e che riguardano, alternativamente, il numero delle erogazioni registrate in ogni trimestre dell'anno 2020 e il primo margine gestionale realizzato in ogni trimestre dello stesso anno, considerando in tal senso la differenza tra i ricavi derivanti dalle erogazioni ottenuti dalla società e i ristorni della stessa pagati. In caso di incremento di uno dei due criteri nel trimestre, sarà corrisposto un premio pari a 25 euro. In secondo luogo, sono previsti criteri di qualità ed efficienza, stabiliti dalla società e misurati sulla base di appositi indicatori, con lo scopo di verificare la performance di ogni singolo lavoratore. Tra gli indicatori previsti in tal senso rilevano le verifiche ispettive sui punti vendita, le ispezioni sull'automezzo concesso in dotazione, le manutenzioni preventive e i guasti generati. Il premio sarà riparametrato sulla base delle giornate di effettivo lavoro nel trimestre di competenza e sarà possibile la conversione in strumenti di welfare dell'intero importo o di parte di esso, attraverso la piattaforma ad hoc attivata dall'azienda.

9.12. *Accordo RWE (3 dicembre 2020).* Infine, è possibile citare l'accordo siglato tra RWE e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, il quale regola i principali aspetti relativi al premio di risultato di competenza dell'anno 2020, previsto per quadri e impiegati del gruppo e esteso anche ai lavoratori con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato e di somministrazione di durata superiore a 6 mesi nell'anno di competenza. Il premio viene articolato su due tipologie di obiettivi i quali, come sottolineato dalle parti, sono profondamente interconnessi tra loro. Da un lato rileva, nella misura del 30%, l'obiettivo di redditività, che si considererà raggiunto nel caso in cui l'Ebit, espressione del risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari, sia superiore a 15 milioni di euro, fermo restando che, in caso del raggiungimento di una soglia minima del 60% di tale cifra, l'erogazione sarà

proporzionale al risultato raggiunto. Dall'altro lato, le parti considerano, nella misura del 70%, un obiettivo di produttività e disponibilità, realizzabile attraverso il raggiungimento di parametri misurabili e verificabili. Anche in questo caso l'erogazione sarà proporzionale al risultato ottenuto, una volta raggiunta la soglia minima del 60%. Un punto importante è rappresentato dalle cause di esclusione del premio, che non potrà essere conseguito dai lavoratori beneficiari di somme erogate a titolo di incentivazione all'esodo e di quelli incorsi in alcune sanzioni previste dal contratto nazionale. Si tratta del trasferimento per punizione, del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto e del licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto. È inoltre previsto, ai fini di incentivare l'impegno lavorativo effettivo del personale, che l'importo venga decurtato per i periodi di assenza consecutiva superiori a 30 giorni, fatta eccezione per i periodi di assenza dal servizio previsto dal contratto nazionale di categoria. Per i beneficiari del premio è prevista la possibilità di conversione in previdenza complementare, in sostituzione totale o parziale dell'importo, accompagnata da un'integrazione a totale carico dell'azienda pari al 16% sulle quote di premio su cui il lavoratore eserciterà l'opzione.

Capitolo II

I PATTI PER IL LAVORO: IL CASO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Sommario: 1. Un patto per il lavoro. – 2. Contenuti e firmatari del patto emiliano-romagnolo. – 3. Un esempio di moderne relazioni industriali. – 4. Criticità e questioni aperte.

1. *Un patto per il lavoro.* Nel dicembre del 2020 è stato rinnovato il Patto per il lavoro della Emilia-Romagna (chiamato ora *Patto per il lavoro e il clima*) sottoscritto per la prima volta nel luglio del 2015. Il documento si inserisce in una variegata tradizione di accordi territoriali, che prevedono il coinvolgimento (a vario titolo e comunque non in esclusiva) degli attori del sistema di relazioni industriali, aventi come obiettivo il rilancio del mercato del lavoro di riferimento, la competitività e il rinnovamento del tessuto produttivo in un contesto di coesione sociale.

Considerata la centralità che ricopre oggi la dimensione territoriale all'interno delle complesse logiche delle catene globali del valore, è quindi interessante approfondire, in una logica di relazioni industriali, i contenuti dei due patti che rappresentano un tentativo di risposta ad alcune trasformazioni peculiari del territorio emiliano-romagnolo ma che non è escluso possano essere replicati altrove alla stregua di una buona pratica come segnalato dalla letteratura di riferimento. Del resto, che l'Italia abbia sviluppato, già nel corso della seconda metà del Novecento, specializzazioni produttive territoriali è noto a tutti. Le teorie sui distretti industriali e sulla loro originalità e peculiarità, oltre che sulla loro rilevanza nel processo di sviluppo economico italiano, sono tra le più studiate e condivise anche a livello internazionale e comparato. Ma queste devono essere oggi lette all'interno di un più ampio processo di globalizzazione delle catene del valore che si dipanano

a livello mondiale individuando nei singoli territori, e non nelle economie nazionali, gli anelli che le compongono. Il distretto diventa così un distretto globale e non più solo locale, e le specializzazioni territoriali sono tanto più forti quanto sanno essere essenziali all'interno di questa divisione internazionale della produzione e del lavoro. Più il livello di innovazione dei processi, dei prodotti e del capitale umano è elevato più sarà possibile una collocazione negli anelli più alti della catena. E proprio la centralità del capitale umano nei processi di innovazione è uno degli elementi strategici sui quali si costruisce il Patto per il lavoro del 2015, modellato soprattutto sul solco delle riflessioni scientifiche di quello che era ai tempi il suo estensore politico.

2. *Contenuti e firmatari del patto emiliano-romagnolo.* Il patto in esame è stato firmato da un numero considerevole di attori (vedi la tabella che segue) ben oltre il tradizionale perimetro degli accordi triangolari del Novecento. Una conferma questa che le logiche della competizione non sono più giocate, oggi, solo tra imprese ma, piuttosto, tra ecosistemi complessi che coniugano a vario titolo lavoro, ricerca, innovazione, formazione, addestramento e professionalità dentro i mercati locali e transizionali del lavoro.

Firmatari Patto per il lavoro e il clima 2020

Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Anci, Upi, Legautonomie, Uncem, Agci, Confcooperative, Legacoop-Er, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti, Cia, Coldiretti, Confederazione produttori agricoli (Copagri), Confagricoltura, Confindustria, Confapindustria, Confservizi, Comitato unitario delle professioni intellettuali degli ordini e dei collegi professionali (Cuper), Comuni rifiuti zero, Confprofessioni, Unioncamere, Abi, Forum Terzo Settore, Ufficio scolastico regionale per l'Emilia-Romagna, Università di Bologna, Università di Ferrara, Università di Modena e Reggio Emilia,

Università di Parma, Confimi, Comune di Bologna, Comune di Ferrara, Comune di Forlì, Comune di Modena, Comune di Parma, Comune di Piacenza, Comune di Ravenna, Comune di Reggio Emilia, Comune di Rimini, Città metropolitana di Bologna, Provincia di Ferrara, Provincia di Forlì-Cesena, Provincia di Modena, Provincia di Parma, Provincia di Piacenza, Provincia di Ravenna, Provincia di Reggio Emilia, Provincia di Rimini, Regione Emilia-Romagna, Legambiente.

Così parlare di lavoro, e di lavoro di qualità, significa anche, nella logica del patto, parlare di innovazione. Gli obiettivi del patto sono quindi quelle condizioni che, secondo gli estensori, sono necessarie per conciliare la coesione sociale con la crescita economica. In particolare aumentare la capacità delle imprese e del territorio di creare valore aggiunto tramite innovazione, ricerca e investimento nel capitale umano, l'affermazione della legalità nei rapporti di lavoro, un sistema di welfare che riduca le disuguaglianze, lo stimolo degli investimenti e altro ancora.

Senza entrare nei dettagli, questi obiettivi si realizzerebbero attraverso una serie di interventi quali la creazione di una Agenzia regionale per il lavoro, il rafforzamento del sistema educazione-formazione-lavoro, la costituzione di una Consulta per la legalità, la crescita delle competenze attraverso accordi di filiera, implementando un “modello di formazione duale regionale” e scommettendo su alternanza scuola-lavoro e alto apprendistato. Ma anche investimenti specifici su specifici istituti di welfare, sull'edilizia scolastica, sulle infrastrutture per la mobilità e su quelle telematiche. Completa il tutto una complessa attività di riordino istituzionale e semplificazione della burocrazia amministrativa regionale.

Nel dicembre del 2020, a fronte della conferma elettorale della medesima maggioranza politica, la Regione ha presentato una versione aggiornata del Patto che, già dal nome (*Patto per il lavoro e il clima*), introduce il tema della transizione ecologica: una nuova edizione che riprende molte delle priorità indicate nella versione del 2015, aggiungendo tra gli obiettivi quello della *just transition* (in

linea con numerose linee d'indirizzo comunitarie e internazionali e con iniziative avviate dai sindacati europei), che si declina sia nella creazione dei nuovi lavori che nella gestione del passaggio tra vecchi e nuovi lavori per evitare che questo si traduca unicamente in una crisi occupazionale. La centralità dell'elemento ecologico nella nuova edizione del patto è plastica nell'individuazione di concreti obiettivi come il passaggio al 100% di energie rinnovabili entro il 2035 o la riduzione del traffico motorizzato di almeno il 20% entro il 2025 grazie a investimenti in infrastrutture per mezzi di trasporto alternativi.

3. Un esempio di moderne relazioni industriali. Considerata l'eterogeneità dei firmatari e la molteplicità dei contenuti è legittimo chiedersi il perché riportare questo documento all'interno di una analisi delle evoluzioni delle relazioni industriali. A ben vedere però la presenza non scontata di tutti i principali attori datoriali e sindacali e l'oggetto inequivocabile del tema, oltre che la forma pattizia, lasciano pochi dubbi a riguardo. Si può quindi dire che si tratta di patti che a pieno titolo rientrano tra gli oggetti propri delle relazioni industriali sia nella dimensione della gestione dei rapporti tra capitale e lavoro interni alle imprese che nel più ampio contesto di definizione di un ordine sociale ed economico che garantisca coesione e sostenibilità.

Nel primo fronte rientrano tutti i capitoli legati all'accompagnamento dei processi di innovazione produttiva nel loro tentativo di conciliarsi con la sostenibilità di complesse transizioni, ponendo al centro dell'impegno politico e degli investimenti economici la formazione dei lavoratori sia in ingresso (con la promozione di strumenti di alternanza formativa) sia in termini di formazione continua per lavoratori e per disoccupati. Il patto si pone quindi come strumento che legittima gli attori coinvolti poi a livello aziendale a fare propri obiettivi e dichiarazioni d'intenti sottoscritti pluralmente a livello regionale, rafforzando quindi il loro ruolo e la loro azione. Negli obiettivi di relazioni industriali a livelli

più macro si inserisce invece la complessa regolazione dei rapporti tra parti sociali e attore pubblico che in questo caso si pone come soggetto che individua specifiche linee di politica industriale mediante un coinvolgimento ampio che legittimi la propria azione politica. Si sono così individuati determinati settori economico-produttivi considerati trainanti (sistema agroalimentare, sistema delle industrie e delle attività dell'edilizia e delle costruzioni, sistema della meccatronica e della motoristica) e su quelli emergenti delle scienze della vita e dell'industria creativa. Una scelta strategica che è stata probabilmente resa possibile proprio dalla convergenza di attori diversi limitando così le critiche *ex post* e azioni e comportamenti che avrebbero vanificato la scelta dell'amministrazione pubblica. E allo stesso tempo le parti sociali hanno individuato un luogo e uno strumento, il patto, dentro il quale poter esprimere le loro urgenze a riguardo.

Si tratta di uno strumento nel quale le parti, a partire da una situazione di crisi ma soprattutto di sfide decisive per lo sviluppo del territorio, individuano priorità e perimetro d'azione comune, partecipando attivamente alla definizione degli indirizzi di spesa delle risorse comunitarie a disposizione della Regione e ponendo le basi e gli obiettivi per la declinazione aziendale delle pratiche di relazioni industriali. Questo è espresso chiaramente nel patto laddove si sostiene che «le parti riconoscono inoltre che i processi di cambiamento e la crescita economica e sociale possono essere favoriti anche attraverso la contrattazione prevista ai vari livelli in ciascun settore economico», individuando di fatto nella contrattazione di secondo livello una delle strade per l'ottenimento degli obiettivi del patto stesso, soprattutto in materia di sostenibilità tra razionalità economica e razionalità sociale. Un patto di relazioni industriali in cui entra fortemente anche il ruolo dell'attore pubblico che si impegna esplicitamente «a coniugare politiche del lavoro e politiche industriali che possano supportare l'impresa in un processo di riposizionamento di mercato o industriale o nella ricerca di nuovi partner e, attraverso l'Agenzia Regionale per il Lavoro, in accordo con il Governo e con le parti sociali regionali, a definire

le modalità per un maggior raccordo con politiche attive del lavoro al fine di consentire ai lavoratori coinvolti nei processi di sospensione di avere accesso a politiche attive – realizzate da soggetti accreditati – per essere più qualificati nell'affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro».

Emerge quindi una struttura tripartita in cui tutti i singoli attori partecipano all'interno di chiari confini territoriali così da poter mettere a tema non solo lo sviluppo e l'innovazione dei processi produttivi dei singoli sotto-territori e delle singole imprese quanto piuttosto un piano di politiche del lavoro che riguardi l'intero mercato del lavoro, ponendosi così a servizio del tessuto imprenditoriale, di chi è alla ricerca di un lavoro, sia esso un disoccupato o un giovane al termine di un periodo di formazione. Si delinea quindi un ruolo delle relazioni industriali in una dimensione territoriale quale pratica di governance e indirizzo soprattutto dei presupposti sui quali si innestano i processi produttivi e le loro eventuali criticità.

In particolare la centralità che i patti per il lavoro individuano nella costruzione di un moderno ecosistema socio-economico mettendo in dialogo e sempre più integrando scuole, università, centri di ricerca e tessuto imprenditoriale e sindacale può essere inteso come un processo ancillare al miglioramento della qualità del lavoro nelle imprese stesse in quanto accompagna e rende possibile la riqualificazione del capitale fisico con l'introduzione di nuove tecnologie e, con esse, di nuove pratiche di organizzazione. Elemento di originalità dei patti in analisi è quindi soprattutto quello di aver istituzionalizzato un rapporto tra gli attori delle relazioni industriali e quell'ecosistema di attori limitrofi il cui ruolo e i cui scopi sono profondamente intrecciati con il presente e il futuro del tessuto economico e sociale di un territorio. Un approccio che pare rispondere, almeno nelle intenzioni, alle esigenze di gestione integrata dei processi di innovazione territoriale all'interno di una logica che, come abbiamo visto, deve avere come obiettivo quello di posizionarli tra gli anelli più alti delle catene globali del valore.

4. Criticità e questioni aperte. In chiusura di questa breve analisi va infine ricordato, alla luce della letteratura esistente, che i risultati del patto 2015-2020 si caratterizzano allo stato per molte luci ma anche ombre. È stato infatti evidenziato come, a fronte di indicatori quantitativi a livello regionale caratterizzati da costante crescita nel quinquennio, le differenze territoriali permangono all'interno della Regione. In particolare se si analizzano le performance delle singole Province della Emilia-Romagna emerge come le Province che hanno contribuito ad innalzare i valori della Regione siano quelle che già prima del patto portavano risultati positivi; al contrario, territori come la fascia appenninica, parti della Romagna e il ferrarese non hanno beneficiato delle azioni messe in atto e anzi si possono osservare alcuni peggioramenti. Uno scenario quindi di forte polarizzazione in cui il patto è riuscito a garantire migliori opportunità di crescita, di innovazione e di miglioramento dei mercati del lavoro locali solo per chi già era ben inistradato.

Questo non significa sostenere che questi territori avrebbero ottenuto gli stessi risultati in assenza del patto, al contrario. Ma significa osservare che i contesti sociali, economici e culturali, così come la presenza o meno di attori forti e di un tessuto produttivo ricettivo giocano una partita fondamentale a un livello territoriale che è più circoscritto rispetto a quello regionale, soprattutto in Regioni, come quella in analisi, che presentano differenze storiche. Osservazioni che portano almeno a due considerazioni conclusive. In primo luogo la necessità di una ancora più grande territorializzazione dell'azione delle relazioni industriali e della gestione degli ecosistemi di cui abbiamo parlato. Questo soprattutto in territori fortemente differenziati per specializzazione produttiva e per dimensione media delle imprese. Infatti sembra che – proprio nei territori in cui le imprese hanno dimensioni maggiori e la produzione appartiene a quei settori in cui una tradizione di relazioni industriali è più forte e più antica – le iniziative messe in atto a livello macro siano state più efficaci, forse proprio per la presenza di un tessuto istituzionale e di un insieme di attori più

predisposto a coglierne l'opportunità. In secondo luogo la sfida, direttamente connessa a quanto detto, per gli attori delle relazioni industriali di ampliare il loro raggio d'azione anche in settori produttivi in cui tradizionalmente il loro ruolo era marginale e che oggi si trovano, da un lato, ad occupare una quota maggiore di lavoratori con forme contrattuali non standard (si pensi al turismo, alla ristorazione, all'agricoltura) e, dall'altro, necessitano di avviare processi di innovazione dei modelli di business, a partire da una maggior qualificazione del personale, per restare sul mercato.

Parte III
APPROFONDIMENTI TEMATICI

SEZIONE I.
LA GESTIONE DELLA
EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA

Capitolo I

GLI ACCORDI E I PROTOCOLLI ANTI-CONTAGIO

Sommario: (A) *Le azioni di contrasto e contenimento della pandemia negli ambienti di lavoro.* – 1. I protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. – 2. Le fonti documentali della ricerca. – 3. Principali risultanze. – (B) *Analisi e focus tematici.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. Il ruolo dei comitati di garanzia. – 6. La problematica dell’aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi. – 7. I test sierologici. – 8. La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente.

**(A) LE AZIONI DI CONTRASTO E CONTENIMENTO
DELLA PANDEMIA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

1. I protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. Nei precedenti rapporti (si veda in particolare il Rapporto sul 2018, parte II, sezione II) sono stati condotti approfondimenti sulle previsioni in materia di salute e sicurezza adottate dalle parti sociali, mostrando lo spazio sempre maggiore che questa tematica ha conquistato nell’ambito della contrattazione collettiva. La situazione emergenziale determinata dalla diffusione del Covid-19 ha tuttavia imposto alle aziende di riorganizzare radicalmente le procedure di sicurezza, anche in forza della disciplina emergenziale, al fine di evitare la sospensione delle attività produttive. Determinanti, in questa prospettiva, sono state le misure di prevenzione e protezione definite dagli attori del sistema di relazioni industriali nei protocolli per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli

ambienti di lavoro tanto a livello di settore che a livello territoriale e soprattutto aziendale. Al centro di questo processo di normazione si pone, come noto, il protocollo anti-contagio del 14 marzo 2020 (e poi modificato il 24 aprile 2020) sottoscritto, su proposta e iniziativa del Presidente del Consiglio dei Ministri, da Cgil, Cisl, Uil con Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni.

2. Le fonti documentali della ricerca. L'analisi si è concentrata su un campione di oltre 200 tra protocolli condivisi (intersettoriali, settoriali, territoriali) e soprattutto accordi aziendali di sicurezza “anti-contagio” raccolti e ordinati nel corso del 2020. Considerata la mole dei testi presi in esame ci limiteremo a indicarli nominativamente, volta per volta, solo nel corso della trattazione. Di seguito (*Tablelle 1 e 2*) ci pare comunque utile fornire subito una rappresentazione d'insieme dei numerosi protocolli nazionali oggetto della nostra analisi anche per il loro ruolo svolto rispetto alla copiosa contrattazione sviluppatasi a livello decentrato che ne ha recepito e sviluppato, in termini adattivi, i principali contenuti.

<i>Tabella 1 – Accordi e protocolli di livello nazionale intersettoriale</i>		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro	Governo e Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil	14.03.2020
Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza	Ministero della pubblica amministrazione, Cgil, Cisl, Uil	03.04.2020

dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19"		
Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19"	Ministero della pubblica amministrazione, Cse, Cida, Cosmed, Codirp	08.04.2020
Aggiornamento del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro	Governo e Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil	24.04.2020

Tabella 2 (1) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale		
Settore C: MANIFATTURA		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Avviso comune in relazione alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19	Federchimica Confindustria, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	02.03.2020
Avviso comune per fronteggiare l'emergenza determinata da Covid-19	Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	05.03.2020
Secondo avviso comune relativo al d.P.C.M. 11 marzo 2020 e alle ulteriori misure	Federchimica Confindustria, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	12.03.2020

in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19		
Protocollo di sicurezza anti contagi Covid-19	Conflavoro Pmi, Fesica, Confsal	13.03.2020
Avviso congiunto relativo all'attuazione delle misure urgenti di contenimento dal contagio di Covid-19 (d.P.C.M. 11 marzo 2020) per il settore vetro	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	14.03.2020
Dichiarazione congiunta nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale (articolo 7 CCNL) Gestione emergenza sanitaria Covid-19	Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	20.03.2020
Protocollo nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva	Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	10.04.2020
Protocollo condiviso del settore moda, Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese del settore moda	Confindustria Moda, Assocalzaturifici, Assopellettieri, Sistema Moda Italia, Unic, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	15.04.2020
Protocollo nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese del	Confindustria Marmomacchine, Anepla, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	16.04.2020

settore lapideo industria di misure preventive anti contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva		
Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese nel settore conciario	Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	21.04.2020
Accordo nazionale di programma per l'adozione – nei luoghi di lavoro delle imprese del vetro – di misure preventive anti contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva	Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec	23.04.2020
Linee guida di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 atte a consentire la progressiva ripresa delle attività negli ambienti di lavoro che applicano il CCNL Industria del cemento, calce, gesso e malte 29 maggio 2019	Aitec (Associazione italiana tecnico-economica cemento)	24.04.2020
Misure per gestire l'emergenza Covid-19 negli stabilimenti (imprese del cemento) e tornare così a produrre in sicurezza	Federbeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	24.04.2020

Accordo federale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende metalmeccaniche e cooperative	Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica, Aifes, Alim, Anap, Cepi (Federodontotecnica), Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario e Ciu	27.04.2020
Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese nel settore conciario	Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	01.05.2020
Protocollo condiviso del settore moda, Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese del settore moda	Confindustria Moda, Assocalzaturifici, Assopellettieri, Sistema Moda Italia, Unic, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	02.05.2020
Comunicato sindacale SARS-CoV-2, aggiornamento degli indirizzi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Fiom-Cgil	05.05.2020
Protocollo condiviso, regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese dei settori penne e articoli affini e spazzole e pennelli	Assospazzole-Pennelli, Assoscrittura, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	13.05.2020
Avviso comune	Unionmeccanica Confapi, Fim- Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	22.05.2020

Linee guida per l'emergenza sanitaria	Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	15.06.2020
Linee guida per l'emergenza sanitaria	Federmeccanica, Assisital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	18.06.2020

Tabella 2 (2) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore D: ENERGIA ELETTRICA E GAS		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Avviso comune per la gestione dell'emergenza Covid-19 e l'adozione di protocolli anticontagio	Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	13.03.2020
Avviso comune per la gestione dell'emergenza Covid-19 e per l'adozione di misure preventive anti-contagio	Utilitalia, Anigas, Anfida, Assogas, Igas, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	27.03.2020

Tabella 2 (3) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore F: EDILIZIA – COSTRUZIONI		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione	Ministero infrastrutture e trasporti, Anas, Rfi, Ance, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	19.03.2020

del Covid-19 nei cantieri edili		
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile – Linee guida per il settore edile	Ance, Aci-Pl, Anaepa Confartigianato, Cna Costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai Dipartimento Edilizia, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	24.03.2020
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nei cantieri	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Anci, Upi, Anas, RFI, Ance, Alleanza delle cooperative, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	24.04.2020

Tabella 2 (4) – *Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale*

Settore H: TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Confindustria, Confetra, Confcooperative, Confraspporto, Confartigianato, Assoportti, Assaeroporti, Cna-Fita, Aicai, Anita, Asstra, Anav, Agens, Confitarma, Assarmatori, Legacoop Produzione Servizi, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Trasporti	20.03.2020
Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Confindustria, Confetra, Confcooperative,	22.04.2020

contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore del trasporto passeggeri – Fase 2 – maggio 2020 (bozza di lavoro)	Conftrasporto, Confartigianato, Assoport, Assaeroporti, Cna-Fita, Aicai, Anita, Asstra, Anav, Agens, Confitarma, Assarmatori, Legacoop produzione servizi e con le OO.SS. Filt-Cgil, Fit-Cisl e UilTrasporti	
Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del Covid-19	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	27.04.2020

Tabella 2 (5) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore I: ALLOGGIO E RISTORAZIONE		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo nazionale accoglienza sicura – Prevenire la diffusione del virus SARS-CoV-2 nelle strutture turistico ricettive	Associazione italiana Confindustria Alberghi, Federalberghi, Assohotel	27.04.2020
Linee guida per la applicazione del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, con specifico riferimento alle lavanderie industriali operanti nel settore	Assosistema, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	20.05.2020

turistico-alberghiero e della ristorazione		
--	--	--

Tabella 2 (6) – <i>Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale</i>		
Settore K: FINANZIARIO E ASSICURATIVO		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo condiviso – Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario	Abi, Fabi, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub	16.03.2020
Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro	Ania, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Fna, Snfia	24.03.2020
Protocollo condiviso – Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella Categoria del Credito Cooperativo	Federcasse, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Sincra-Ugl Credito	24.03.2020
Accordo nel settore bancario	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub	16.04.2020
Protocollo condiviso, misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub	28.04.2020

Perogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del d.P.C.M. 26 aprile 2020		
Protocollo condiviso del credito cooperativo in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella categoria del credito cooperativo ai sensi del d.C.P.M. 26 aprile 2020	Federcasse, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Sincra Ugl Credito	07.05.2020
Accordo, integrazione al protocollo condiviso 28 aprile 2020 recante misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del d.C.P.M. 26 aprile 2020	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin	12.05.2020
Accordo emergenza sanitaria nazionale Covid-19 – Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità	Federcasse, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cisl, Sincra-Ugl, Uilca	09.06.2020

Tabella 2 (7) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

Settore P: ISTRUZIONE		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Accordo settore scuola privata	Aninsei Confindustria, Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal	09.03.2020

Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della c.d. sanità universitaria in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19	Ministero dell'università e della ricerca, Ministero della salute, Cgil, Cisl, Uil, Flc-Cgil, Cisl Università, Uil Scuola Rua	23.04.2020
Documento condiviso (settore università), d.C.P.M. 26 aprile 2020 – Emergenza epidemiologica da Covid-2019 – Fase 2	Flc-Cgil, Fsur-Cisl-Settore Università, Uil Scuola Rua, Snals, Fgu-Gilda	28.04.2020
Protocollo d'intesa, linee operative per garantire il regolare svolgimento degli esami conclusivi di Stato 2019/2020	Ministero dell'istruzione, Flc-Cgil, Fsur-Cisl, Uil Scuola Rua, Confsal Snals, Anief, Anp, Dirigentiscuola-Di.S.Conf	19.05.2020
Accordo su attività di centro estivo come attività stagionale nel periodo di emergenza sanitaria Covid-19	Fism, Cisl Scuola, Flc-Cgil, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal	15.06.2020

Tabella 2 (8) – *Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale*

Settore Q: SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della sanità, dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 (<i>addendum</i> al	Governo e Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, Agci, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil	24.03.2020

protocollo intersettoriale 14 marzo 2020)		
Accordo-quadro	Uneba, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fpl-Uil, Fisascat-Cisl, Uiltucs	25.03.2020

Tabella 2 (9) – Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale

<p align="center">Settore R: ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</p>		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Accordo-quadro sull'emergenza Covid-19 per cinema (settore spettacolo, informazione, telecomunicazione)	Anec, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	27.02.2020
Accordo-quadro sull'emergenza Covid-19 per cinema (settore spettacolo, informazione, telecomunicazione)	Anec, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	10.03.2020
Protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive affiliate ad Opes	Opes	05.2020
Protocollo applicativo di sicurezza – Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del SARS-CoV-2 (Proposte elaborate dal gruppo di lavoro tecnico scientifico della Federazione italiana danza sportiva in applicazione al	Fids	24.05.2020

d.P.C.M. 17 maggio 2020, articolo 1, lettera <i>f</i> , e delle Linee guida per l'attività sportiva di base e motoria in genere dell'Ufficio per lo sport		
Protocollo per la tutela dei lavoratori del settore cine-audiovisivo	Anica, Apa, Ape, Cna Cinema e audiovisivo, Confartigianato Cineaudiovisivo, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	27.05.2020
Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti e nei luoghi di lavoro e dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero	Federculture, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fpl-Uil, Pa-Uil	08.06.2020

Tabella 2 (10) – *Accordi e protocolli di livello nazionale settoriale*

Settore S: TERZIARIO E SERVIZI		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Avviso comune sugli strumenti per la gestione della crisi derivante dalla diffusione del Covid-19	Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	11.03.2020
Protocollo d'intesa – Misure preventive anti-contagio Covid-19 – Indicazioni per la tutela della salute dei	Utilitalia, Cisambiente, Lega-Coop produzione e servizi, Agci, Confcooperative lavoro e servizi, Fise Assoambiente,	19.03.2020

<p>lavoratori negli ambienti di lavoro</p>	<p>Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel</p>	
<p>Accordo-quadro per l'applicazione del protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020</p>	<p>Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>	<p>26.03.2020</p>
<p>Accordo-quadro per l'applicazione del protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020</p>	<p>Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>	<p>06.04.2020</p>
<p>Accordo interfederale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende: commerciali, del terziario avanzato, studi professionali e agenzie di assicurazione, servizi ausiliari, del turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, sale bingo e gaming hall, terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport, della vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari, delle società ed enti di formazione e delle università telematiche</p>	<p>Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario, Ciu e Confedir (commercio), Anpit, Cepi, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario e Ciu (terziario avanzato), Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (studi professionali e agenzie di assicurazione), Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (servizi ausiliari), Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi), Ascob, Anib, Anpit con Cisl Terziario e Ciu (sale bingo e gaming hall), Fenalc, Opes, Anpit, Cidec, Unica,</p>	<p>27.04.2020</p>

	Cepi, Confimprenditori con Cisl Terziario, Ciu e Confedir (terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport), Anpit, Cidec, Unica con Cisl Sinalv e Cisl Terziario (vigilanza privata, investigatori e servizi fiduciari), Aifes, Anpit, Cidec con Cisl Terziario (società ed enti di formazione), Unipegaso-Mercatorum, Anpit con Cisl Terziario (università telematiche)	
Protocollo quadro di intesa, misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, gaming hall bingo	Fipe, Confcommercio con le società Gruppo Milleuno, Operbingo Italia, HBG Entertainment, Bingo Baldo, Novomatic, Cirsà Retail, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	14.05.2020
Avviso comune per l'accordo quadro per la costituzione dei Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore terziario, distribuzione e servizi	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	18.05.2020
Accordo-quadro settore vigilanza privata e servizi fiduciari	Assiv, Univ, Anivp, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	28.05.2020
Accordo sull'intervento straordinario bilateralità turismo	Fipe, Federalberghi, Fiavet, Faita, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	09.06.2020

3. *Principali risultanze.* Dalla analisi dei protocolli condivisi (intersettoriali, settoriali e territoriali) e soprattutto degli accordi aziendali di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro emerge una forte tensione verso il principio di effettività che, come noto, è storicamente il grande punto critico della normativa nazionale in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Ciò, del resto, in stretta aderenza alle previsioni emergenziali adottate dal Governo (cfr. l'articolo 29-*bis* del decreto-legge n. 23 del 2020, come integrato dalla legge n. 40 del 2020 di conversione) in materia di obblighi e responsabilità dei datori di lavoro per la tutela dei lavoratori contro il rischio di contagio da Covid-19, di modo che l'integrale adempimento della obbligazione prevenzionistica di cui all'articolo 2087 c.c. è soddisfatto, almeno per la fase antecedente alla scoperta e progressiva distribuzione e messa in commercio del vaccino, dalla «applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso» e delle altre misure «contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Dalla analisi condotta emerge, in particolare, come il diritto delle relazioni industriali sia stato ampiamente in grado di affrontare e gestire pragmaticamente problematiche complesse e che hanno diviso operatori ed esperti attraverso l'adozione, caso per caso, di soluzioni condivise e realmente praticabili appunto in termini di effettività e prevenzione. Questo è particolarmente vero con riferimento alla necessità di coinvolgere le rappresentanze sindacali nella costituzione dei comitati di garanzia – come confermano anche le prime pronunce giurisprudenziali (Trib. Treviso 2 luglio 2020) – i quali devono non solo essere istituiti nelle singole realtà produttive e avere un ruolo attivo nella verifica della attuazione e adozione delle misure di sicurezza individuate nel protocollo “anti-contagio” ma, altresì, devono partecipare alla predisposizione di quest'ultimo.

Anche in relazione all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) a fronte del rischio da Covid-19, dalla maggior parte dei protocolli aziendali analizzati emergono soluzioni pragmatiche dirette a sostenere la necessità di effettuare l'aggiornamento dei documenti utili a garantire la sicurezza negli ambienti di lavoro, anche mediante predisposizione di un *addendum* o un estratto dello stesso protocollo da allegare al DVR.

Ancora, in merito alla questione posta relativamente alla somministrazione dei test sierologici rapidi, un quarto dei protocolli/acordi condivisi analizzati non solo mostra una apertura in tal senso, bensì disciplina direttamente all'interno del protocollo/acordo stesso la procedura da attuare per utilizzare tali strumenti di indagine epidemiologica anche mediante l'attivazione di collaborazioni esterne con centri medici specializzati, universitari e autorità sanitarie locali.

Infine, per quanto riguarda la tematica della sorveglianza sanitaria con particolare riferimento al ruolo del medico competente, emerge come quest'ultimo sia una figura concretamente strategica per molte delle realtà aziendali analizzate, le quali non si sono limitate a recepire le indicazioni fornite al livello nazionale (stabilendo dunque se differire o meno le visite periodiche e programmare i rientri al lavoro, ponendo particolare attenzione ai c.d. "lavoratori fragili"), bensì assumendo piuttosto il ruolo di "consulente globale" del datore di lavoro anche nella individuazione delle misure di sicurezza e nella predisposizione del protocollo "anti-contagio", facendosi promotore di iniziative di informazione e formazione per i lavoratori e agevolando il raccordo fra sistema prevenzionistico aziendale e sistema sanitario pubblico.

(B) ANALISI E FOCUS TEMATICI

4. Oggetto della ricerca. Le questioni sollevate dai protocolli condivisi e dagli accordi anti-contagio sono state analizzate

attorno a quattro specifici focus tematici. Una prima parte della analisi è stata dedicata al ruolo che i comitati di garanzia aziendali (e in taluni casi anche territoriali e settoriali) hanno avuto nella progettazione e soprattutto nella attuazione pratica dei protocolli anti-contagio nonché nella verifica delle misure adottate nei singoli contesti produttivi (*infra*, § 5). In una seconda direzione di indagine si è poi cercato di verificare come è stata gestita la complessa questione legata alla necessità o meno di aggiornare il DVR e altri documenti rilevanti ai sensi della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (come il piano di emergenza e il DUVRI) a fronte del rischio da Covid-19, riconosciuto negli ambienti di lavoro non sanitari come un rischio esogeno, non specifico, rispetto all'organizzazione e al lavoro svolto (*infra*, § 6). Una terza questione, emersa prima della produzione e messa in commercio dei vaccini, è stata quella di indagare come le parti sociali abbiano gestito la possibilità di somministrare ai dipendenti test sierologici rapidi al fine di preservare l'ambiente di lavoro dalla diffusione e dal contagio da Covid-19 (*infra*, § 7). L'ultima parte della analisi è stata dedicata, anche in ragione dei possibili sviluppi evolutivi della tematica di salute e sicurezza, al rinnovato ruolo del medico competente, figura che, infatti, si è rivelata centrale per la realizzazione di una efficace – ed inevitabile – connessione tra problematiche di salute occupazionale e di salute pubblica (*infra*, § 8).

5. Il ruolo dei comitati di garanzia. In termini di effettività, prevenzione e contrasto, appaiono decisive non solo le specifiche misure indicate nei protocolli anti-contagio, quanto le concrete misure e procedure adottate per la loro effettiva attuazione e implementazione a livello aziendale e per il relativo monitoraggio. Misure che sono state affidate, ai sensi del *protocollo condiviso del 14 marzo 2020*, a un comitato aziendale di garanzia che altro non è se non un «comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle

rappresentanze sindacali aziendali e del RLS». Compito del suddetto comitato sembra del resto essere quello di stipulare protocolli *ad hoc* di sicurezza anti-contagio. In questa prospettiva, con specifico riferimento alle realtà aziendali meno strutturate e di dimensioni ridotte, l'integrazione del 24 aprile 2020 ha opportunamente disposto la possibilità di costituire comitati anche a livello territoriale ad opera degli organismi paritetici e con il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e dei rappresentanti delle parti sociali.

Di particolare interesse, in questa prospettiva, è l'*avviso comune del settore terziario, distribuzione e servizi* del 18 maggio 2020 sottoscritto tra Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, che ha definito un protocollo standard da adottare nelle aziende prive di comitati aziendali di garanzia, coinvolgendo il sistema della bilateralità, l'organismo paritetico provinciale per la sicurezza (OPPS) e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Nell'avviso comune è stata prevista la possibilità dell'apporto di esperti quali medici del lavoro, psicologi del lavoro, tecnici RSPP e esponenti ATS e Inail territoriali. I comitati dovranno fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate. Essi dovranno inoltre proporre l'adozione di una serie di azioni che vadano ad integrare il DVR e indicare percorsi di formazione in favore delle aziende e dei lavoratori coinvolti dalle procedure di contrasto al contagio. L'istituzione di un comitato a livello territoriale è finalizzata a garantire un supporto, in particolar modo, a tutte quelle aziende in cui non sia presente la rappresentanza sindacale. A tal proposito merita sottolineare l'importanza del coinvolgimento della rappresentanza sindacale, riscontrato nella quasi totalità dei protocolli e degli accordi analizzati, salvo incorrere nella possibilità di configurare una condotta anti-sindacale ai sensi dell'articolo 28 Stat. lav. (sul punto cfr. Trib. Treviso 2 luglio 2020, n. 2571).

6. La problematica dell'aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi. Tra i temi più controversi delle problematiche di salute e sicurezza emerge, indubbiamente, quello inerente alla necessità o meno di un aggiornamento del DVR a fronte della circolazione del Covid-19 negli ambienti di lavoro non sanitari (diverso è sicuramente per gli ambienti di lavoro sanitari in cui il rischio da SARS-CoV-2 è ritenuto un rischio specifico, professionale, da valutare necessariamente ai sensi del titolo X del decreto legislativo n. 81 del 2008). Gli attori del nostro sistema di relazioni industriali non hanno certamente sottovalutato il problema e, in modo pragmatico, hanno adottato soluzioni funzionali alla garanzia sostanziale del ritorno al lavoro in sicurezza.

Tuttavia merita ricordare che nel protocollo intersettoriale del 14 marzo 2020 – così come nel documento di aggiornamento del 24 aprile 2020 – non si trovano espressi riferimenti al tema se non un passaggio dove si precisa che «nella declinazione delle misure del protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei» (articolo 6, rubricato dispositivi di protezione individuali, della versione 24 aprile 2020). Tale inciso, seppur non diretto a regolamentare l'obbligo di aggiornamento del DVR, deve necessariamente essere tenuto in considerazione nell'adozione e successiva attuazione tanto dei protocolli settoriali, quanto dei protocolli di sicurezza che ne derivano e che dovranno essere applicati nelle singole realtà aziendali tenendo in considerazione le specifiche peculiarità organizzative.

In questo senso si sono mosse, ad esempio, le *linee guida per gli enti pubblici in Lombardia* sottoscritte in data 17 giugno 2020 che hanno previsto l'obbligo per gli enti di assumere misure finalizzate all'aggiornamento del DVR. Anche al livello settoriale, non sono mancati settori che, a seguito dell'emanazione del protocollo del 14 marzo 2020, hanno individuato tra le misure di prevenzione e

anti-contagio, quella di «verificare, in collaborazione con l'RSPP, il medico competente, e consultando gli RLS, la rispondenza del DVR (e dei DUVRI, nei riguardi delle aziende in appalto) così aggiornato agli interventi conseguenti e ai protocolli di prevenzione adottati» (*protocollo per il settore dei servizi ambientali*, 19 marzo 2020) nonché quella di «tenere aggiornata la documentazione addizionale al DVR dedicata alle misure di contenimento del Covid-19 anche nei confronti delle aziende in appalto, sub-appalto e/o fornitori esterni» (*protocollo per il settore lapideo industria*, 16 aprile 2020). Nella stessa prospettiva si collocano sia l'accordo stipulato nel settore metalmeccanici e cooperative (*accordo interconfederale per le aziende metalmeccaniche e cooperative*, 27 aprile 2020) che l'accordo siglato nel settore commercio-terziario (*accordo interconfederale per le aziende nel settore commercio-terziario*, 27 aprile 2020) in cui viene previsto al punto 10 (dedicato alla disciplina dei dispositivi di protezione individuali) che «ogniqualevolta siano presenti nella specifica area di lavoro gli obblighi di sorveglianza sanitaria, il RSPP, di concerto con il medico competente e con il contributo del RLS o dell'RLST, formulerà un protocollo aziendale di adeguamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) e delle previsioni di tutela (DPI, rotazioni del personale, tempi massimi di esposizione e tipo e frequenza dei controlli preventivi periodici ecc.)». Negli stessi accordi viene poi richiamato il documento tecnico dell'Inail del 23 aprile 2020 in quanto ritenuto utile all'aggiornamento del DVR, invitando altresì «gli RSPP a prendere atto della necessità di adottare una serie di azioni che integrino il documento di valutazione dei rischi (DVR) per prevenire il rischio di infezioni SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro, contribuendo così alla prevenzione della diffusione dell'epidemia». Con specifico riferimento al settore metalmeccanico, viene aggiunto altresì che «il RSPP (interno) o il RESPP (esterno), in attuazione del presente accordo federale dovrà concorrere a formulare specifiche disposizioni aziendali, aggiuntive a quelle già previste nel DUVRI» a fronte di condizioni particolari (è il caso, per esempio, degli spazi confinati e/o sospetti di inquinamento o dei lavoratori che lavorano in

coppia e senza la possibilità di rispettare il distanziamento). L'obbligo di redigere il DVR aggiornato all'emergenza da Covid-19 viene previsto altresì per il settore delle università (*documento per il settore università*, 28 aprile 2020), in cui, tra gli adempimenti formali che le amministrazioni devono rispettare nell'ambito dell'attuazione delle misure anti-contagio, vi è anche questo adempimento. Nella stessa prospettiva di quanto disposto dal protocollo inter-settoriale integrato in data 24 aprile 2020, anche nei settori penne e articoli affini, spazzole e pennelli (*protocollo per i settori penne e articoli affini e spazzole e pennelli*, 13 maggio 2020) e lavanderie industriali settore turismo (*linee guida per la applicazione del protocollo per le lavanderie industriali operanti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione*, 20 maggio 2020) viene regolamentato non un vero e proprio obbligo per le imprese di aggiornare il DVR bensì la previsione per cui viene specificato che vi è la necessità di adottare idonei DPI «sulla base del complesso dei rischi valutati ed a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda».

Al contrario, nel settore delle attività sportive, è stato definito un *protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive aderenti a Opes Italia* (Organizzazione per l'educazione allo sport) in cui viene esplicitamente confermata (e dettagliata) la necessità di effettuare la valutazione del rischio (per definire le misure idonee a gestire e prevenire il rischio da Covid-19) basata principalmente su due fattori: il primo, legato agli ambienti di lavoro, diretto ad individuare le misure di prevenzione e protezione nonché di pianificazione e attuazione per «il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza a tutela dei lavoratori (dipendenti, tecnici sportivi, collaboratori, volontari, etc)»; il secondo è invece connesso «ai processi di ripresa, per la tutela degli atleti e relativi accompagnatori che si rivolgono ai vari associati Opes e nelle rispettive discipline sportive». Tale valutazione, che dovrà avvenire al livello aziendale e seguendo le fasi ben delineate all'interno del protocollo, sarà condotta altresì sulla base di una specifica analisi (inerente alle attività che vengono a delinearci nei singoli siti sportivi, alla organizzazione delle attività sportive, ai lay-out dei siti

sportivi nonché, infine, alle caratteristiche anagrafiche e di salute delle persone che lo frequentano) e dovrà produrre, come atto finale, l'aggiornamento del DVR, quale obbligo in capo al datore di lavoro/gestore del sito sportivo/rappresentante della singola organizzazione sportiva. Anche in questo caso, al fine di procedere con una valutazione c.d. “integrata” viene richiamato il documento tecnico Inail del 23 aprile e le variabili ivi individuate di esposizione, prossimità e aggregazione (nello stesso senso si è mosso anche il *protocollo ACI* del 6 maggio 2020, che, sulla base di questo approccio, ha previsto la predisposizione dei documenti tecnici relativi alle singole sedi). A completamente di questa previsione, viene infine previsto che «nei casi in cui l'organizzazione sportiva non sia soggetta agli obblighi previsti dal d.lgs. n. 81/2008 s.m.i. in ordine alla redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) e di nomina del medico competente, dovrà attenersi al presente Protocollo di sicurezza». Ancora nel settore sportivo, Fids (*protocollo Fids*, 24 maggio 2020) ha previsto la redazione del documento dei rischi infortunistici (DVR) come «uno dei principali obblighi “procedurali” in materia», sottolineando però che «tale adempimento viene richiesto solo quando l'associazione abbia effettuato delle assunzioni di lavoratori, per così dire, di diritto comune, ovvero, abbia reclutato dei dipendenti, collaboratori a progetto, collaboratori occasionali (mini co.co.co.), tirocinanti curriculari e non». Sulla tematica in parola si sofferma anche il protocollo predisposto per il settore cine-audiovisivo (*protocollo per il settore cine-audiovisivo*, 27 maggio 2020) nel quale, tra le misure imprescindibili per la ripresa delle attività, viene delineata la presenza del «responsabile sicurezza aziendale RSPP, figura prevista dal d.lgs. n. 81/2008, di nomina aziendale, che collabora alla redazione del DRV con le figure sotto indicate», tra cui il medico competente. Non solo. Le parti dedicano a questa tematica anche una specifica sezione (la n. 18, rubricata *DVR, formazione*) in cui si prevede la possibilità di redigere specifici protocolli “di reparto” sulla base di determinate lavorazioni più complesse prevedendo altresì la «realizzazione del DVR per le

eventuali specificità di reparto che potrebbero verificarsi nelle diverse fasi della lavorazione».

In modo ancora più puntuale è poi l'elaborazione giuridica condotta dalle parti sociali a livello aziendale. È a questo livello che il diritto delle relazioni industriali ci consegna protocolli e accordi siglati da aziende e OO.SS., contenenti, ad esempio, precise linee guida all'interno delle quali viene specificata la necessità, da un lato, di procedere – durante la ripresa delle attività produttive – all'aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo documento (DVR), alla luce delle misure ivi previste e, dall'altro, di integrare il piano di emergenza al fine di prevedere non solo le misure di emergenza da ricomprendere anche nella valutazione dei rischi ma anche la modalità di gestione di un «caso sospetto/confermato Covid-19», nonché la formazione del personale direttamente coinvolto nelle procedure di emergenza e la informazione a tutti i dipendenti sulle integrazioni al piano di emergenza come nei casi di FCA (*linee guida Gruppo FCA in Italia*, allegate all'accordo stipulato il 9 aprile 2020) e CNH Industrial (*linee guida Gruppo CNH Industrial in Italia*, allegate all'accordo del 16 aprile 2020). Nella stessa prospettiva si è mosso anche il Gruppo Marelli (*accordo-quadro Marelli*, 15 aprile 2020), che ha previsto sia l'aggiornamento del DVR che l'integrazione del piano di emergenza, individuando queste tra le misure precauzionali a titolo esemplificativo, rimettendo dunque ulteriori specificazioni alle singole unità produttive. Ancora più nel dettaglio, Whirlpool (*accordo Whirlpool*, 17 aprile 2020) ha previsto nelle linee guida contenute all'interno dell'accordo siglato con le OO.SS. l'aggiornamento del DVR da effettuare in tutte le proprie sedi alla luce delle misure attuate per la prevenzione e la gestione dell'emergenza Covid-19, richiamando espressamente a tal fine le modalità previste dal Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Nella sezione dedicata all'aggiornamento del DVR viene altresì disciplinata l'integrazione del piano di emergenza tramite uno scenario definito «evento virale ad alta contagiosità» e con l'identificazione di procedure specifiche previste per la gestione di particolari condizioni

ed eventi, quali la gestione di un caso “sospetto/confermato” Covid-19 nonché la gestione di un caso di malore/infortunio di un lavoratore, nell’ambito della quale è in ogni caso necessario mantenere la distanza di almeno un metro aspettando l’intervento del team di primo soccorso (il quale, a sua volta, per intervenire dovrà osservare le misure di prevenzione e precauzione disciplinate per il contenimento e il contrasto della diffusione del contagio da Covid-19, avvalendosi altresì di un apposito kit di emergenza per Covid-19, la cui ubicazione dovrà essere riportata attentamente all’interno del piano di emergenza). L’aggiornamento del piano di emergenza si è rivelato, infatti, una prassi molto diffusa, anche se in certi casi non obbligatoria: è questo il caso di Bosch Bari (*protocollo Bosch Bari*, 16 aprile 2020) che prevede l’aggiornamento del DVR e, solo eventualmente, anche l’integrazione del piano di emergenza.

In altri casi, invece, viene prevista la necessità di aggiornare quanto prima il DVR, come ad esempio nel caso della società Prénatal (*protocollo Prénatal*, 10 aprile 2020) la quale ha predisposto un protocollo in cui, disciplinando il tema più ampio della sorveglianza sanitaria, viene stabilito che «verrà effettuato il prima possibile l’aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo documento (DVR) e del documento unico per la valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), connesso alla presenza del rischio contagio da Covid-19 ed in considerazione delle misure previste dalle linee guida del presente protocollo». In modo dettagliato, tale adempimento viene previsto altresì in Elior (*accordo Elior*, 15 maggio 2020), in cui viene specificata la necessità di aggiornare uno specifico DVR per ogni settore di attività per la gestione dell’emergenza da Covid-19. Anche il Gruppo Ferretti (*protocollo Ferretti*, 14 aprile 2020) ha sottoscritto un protocollo condiviso per regolamentare le misure di sicurezza dirette a contrastare e prevenire il contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro. In questo caso, però, viene specificato che lo stesso protocollo è da intendersi a tutti gli effetti parte integrante dei documenti di valutazione dei rischi in vigore nei rispettivi siti, andando dunque ad

integrare la valutazione dei rischi, generali e specifici, già attuata – la quale rimane valida ed efficace – «con tutto quanto relativo al rischio Covid-19», in quanto le due classi di rischio vengono individuate come complementari e non alternative. A tal proposito, infatti, il rischio in parola viene definito «trasversale rispetto ad ogni luogo, mansione e attività».

Nella stessa direzione sembra muoversi anche il protocollo sottoscritto da Alstom (*protocollo Alstom*, 22 aprile 2020) in cui, dopo aver ricordato che il rischio da Covid-19 non è un rischio specifico, viene sottolineato che lo stesso protocollo «può e deve essere considerato parte integrante del documento di valutazione dei rischi e dei documenti unici di valutazione dei rischi da interferenza (e pertanto trasmesso a tutti i fornitori operanti presso il sito) e può essere divulgato ai clienti così da valutarne l'eventuale impatto sulla propria attività». Ancora l'*accordo The Bridge* del 29 aprile 2020 ha disposto espressamente che «è stato redatto dal RSPD aziendale un *addendum* al DVR relativo all'emergenza epidemiologica in corso: “protocollo di sicurezza anti-contagio – disposizione per il contenimento del coronavirus 2019-nCoV – integrazione al documento di integrazione dei rischi – rischio biologico indiretto”». Anche il *protocollo Valentino*, allegato all'accordo del 28 aprile 2020 e il *protocollo Gucci* del 2 maggio 2020 stabiliscono che un estratto delle prescrizioni del protocollo predisposto dalle singole società sarà riportato all'interno del DUVRI sottoscritto con le aziende che operano nel loro perimetro aziendale. Con un ulteriore accordo sottoscritto in data 18 maggio 2020, la società Gucci prevede altresì l'aggiornamento del DVR tramite il recepimento delle indicazioni sanitarie in vigore in merito alla gestione del rischio da contagio da Covid-19.

Alcune realtà organizzative, invece, predispongono veri e propri *addendum* al DVR, come rinvenibile anche in un primo orientamento dell'Inl, che, con nota 13 marzo 2020, n. 89, affermava che «per la tracciabilità delle azioni così messe in campo è opportuno che dette misure, pur non originando dalla classica valutazione del

rischio tipica del datore di lavoro, vengano raccolte per costituire un'appendice del DVR a dimostrazione di aver agito al meglio, anche al di là dei precetti specifici del d.lgs. n. 81/2008». È questo il caso del Gruppo Capgemini (*protocollo Capgemini*, 16 aprile 2020), il quale procede all'aggiornamento del DVR tramite la predisposizione di una appendice *ad hoc* contenente la valutazione del rischio connesso al rischio contagio, o di Iren (*accordo Iren*, 7 maggio 2020), dal cui accordo si evince che sono stati predisposti *addendum* – al DVR – per l'emergenza Covid-19 contenenti specifiche procedure di sicurezza.

Tuttavia non sono mancati interventi unilaterali di aziende che hanno disciplinato l'obbligo di integrare e aggiornare la valutazione dei rischi a fronte del rischio da Covid-19 senza coinvolgere l'interlocutore sindacale. È questo il caso di Unitrat che, con un documento del 13 marzo 2020, ha individuato indicazioni puntuali sull'aggiornamento del DVR alla luce delle misure ivi previste, predisposte a cura del RSPP, prevedendo contestualmente la necessità di integrare il piano di emergenza contenente le misure adottate per contrastare il Covid-19, modalità di gestione di un eventuale «caso sospetto (o confermato) Covid-19», nonché la formazione del personale coinvolto direttamente dalle procedure di emergenza (addetti all'emergenza e personale sanitario) e l'informazione a tutti i dipendenti sulle integrazioni al piano di emergenza. Come una sorta di DVR vengono altresì redatti i documenti predisposti dal Gruppo Mauro Saviola (*documento Gruppo Mauro Saviola*, 15 marzo 2020), Luxottica (*manuale Luxottica*, vers. 1, 20 marzo 2020; *manuale Luxottica*, vers. 2, 31 marzo 2020), Azimut Benetti (*documento Azimut Benetti*, 23 aprile 2020, in cui viene altresì prevista l'implementazione del DUVRI per le imprese esterne, allegando allo stesso la comunicazione al personale delle imprese esterne), Pelletterie Bianchi e Nardi (*documento Pelletterie Bianchi e Nardi*, 5 maggio 2020) e Cisalfa Sport (*documento Cisalfa Sport*, 19 maggio 2020).

7. I test sierologici. Il tema dei test sierologici è stato ampiamente dibattuto non solo sul piano medico-scientifico in termini di efficacia e attendibilità, bensì anche in una prospettiva giuslavoristica, relativamente alla questione se i test sierologici possano rappresentare una di quelle misure innominate riconducibili all'articolo 2087 c.c. anche senza l'esistenza di una legge scientifica di copertura in materia, nonché a fronte dei possibili contrasti che potrebbero emergere tanto con la normativa giuslavoristica di riferimento (articolo 5, legge n. 300 del 1970, e articolo 41, decreto legislativo n. 81 del 2008) quanto con le disposizioni in materia di privacy e trattamento dei dati. E del resto non risulta possibile rintracciare, nell'ordinamento giuridico italiano, una fonte normativa che ne disciplini l'utilizzo e la somministrazione in ambito lavorativo. Vero anzi che nei protocolli intersettoriali condivisi tra Governo e parti sociali non viene espressamente previsto l'obbligo – e neppure la semplice possibilità – di ricorrere ai test sierologici e, tanto meno, ne viene disciplinato il loro utilizzo.

Tuttavia, un andamento diverso è stato osservato al livello settoriale, nel quale le parti sociali hanno mostrato un approccio positivo al tema. Fermo restando il settore sanitario – per il quale è stato sottoscritto un *addendum* al protocollo condiviso del 14 marzo 2020 – per gli ambienti di lavoro non sanitari una apertura sul punto è stata manifestata nei settori ceramica (*protocollo per il settore ceramica*, 10 aprile 2020) e lapidei (*protocollo per il settore lapideo industria*, 16 aprile 2020), nei quali si è prevista l'implementazione dei protocolli «con altre misure equivalenti o più incisive, eventualmente validate e rese disponibili dalle Istituzioni Sanitarie competenti (ad es. test sierologici), secondo la peculiarità di ciascuna organizzazione». Con lo stesso spirito, sebbene poi delineato in modo meno dettagliato, anche nei settori conciarario (*protocollo per il settore conciarario*, 21 aprile 2020, aggiornato il 1° maggio 2020) e bancario (*protocollo per il settore bancario*, 28 aprile 2020, integrato il 12 maggio 2020) viene prevista la possibilità, da parte del datore di lavoro, di ricorrere all'utilizzo di screening sierologici nel rispetto delle indicazioni delle autorità pubbliche e, dunque,

esclusivamente a fini epidemiologici. Di particolare interesse, complici anche i tempi più maturi, è invece quanto effettuato nel settore cine-audiovisivo (*protocollo per il settore cine-audiovisivo*, 27 maggio 2020), in cui, oltre a prevedere delle procedure di screening tramite l'utilizzo di tamponi in caso di presenza di alcune specifiche condizioni (sintomi riconducibili al Covid-19, riconducibilità al concetto di “contatto stretto”, ecc.), con specifico riferimento al personale costituente il cast viene disciplinato che quest'ultimo sarà sottoposto a «test scientifici più affidabili» per accertare le condizioni di salute ed escludere la positività al Covid-19 immediatamente prima dell'inizio delle riprese; tali test verranno ripetuti con cadenza almeno settimanale, anche in assenza di sintomatologia.

Al livello territoriale, invece, viene perlopiù prevista la possibilità di valutare l'utilizzo di questi strumenti, come nel caso del territorio bergamasco (*protocollo integrativo territoriale Bergamo*, 20 aprile 2020). Tuttavia è possibile trovare anche vere e proprie procedure di screening disciplinate *ad hoc*, avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche esterne e supporto medico-scientifico esterno per la somministrazione dei test sierologici: è questo il caso, ad esempio, del protocollo sottoscritto da Confindustria Romagna con l'assessorato regionale alla sanità e il supporto scientifico del direttore dell'unità operativa di malattie infettive del Sant'Orsola per la somministrazione dei test sierologici. Nel caso di specie si tratta di una sperimentazione che ha avuto luogo dapprima in alcune imprese nella provincia di Rimini, grazie alle analisi condotte dal laboratorio unico dell'Ausl Romagna tramite test sierologici, poi da ripetersi dopo due settimane per avere una fotografia della penetrazione del virus in questa parte di società e negli ambienti di lavoro nonché come funzione di controllo per attuare eventuali ed ulteriori misure di sicurezza. Viene previsto altresì un sistema di “corsie preferenziali” per la valutazione medica di lavoratori che dovessero presentare febbre o altri sintomi riconducibili al Covid-19. In modo meno dettagliato, in quanto il loro utilizzo tra i lavoratori è regolato da un'apposita delibera

regionale (delibera della giunta Regione Marche 3 aprile 2020, n. 414), anche nella Regione Marche viene disciplinato il progetto di mappatura del contagio tramite il ricorso ai test sierologici validati (*protocollo Regione Marche*, 15 maggio 2020).

Una svolta più incisiva viene rilevata al livello aziendale. Un quarto degli accordi presi in esame prevede infatti l'utilizzo di test sierologici in ambito lavorativo. E ciò avviene sia tramite protocolli condivisi tra aziende e rappresentanze sindacali contenenti vere e proprie procedure innovative per l'utilizzo e la somministrazione dei test sierologici; sia mediante prassi informali o iniziativa dei singoli datori di lavoro, mossi prevalentemente da esigenze di controllo degli accessi ai locali aziendali sollevando delicate problematiche non solo in tema di privacy e trattamento dei dati, ma anche in tema di modalità di verifica dello stato di salute dei lavoratori che, come noto, è disciplinato dall'articolo 5 Stat. lav.

Altre realtà aziendali, come la Nuovo Pignone, hanno invece previsto solo l'eventualità di somministrare i test sierologici e i tamponi, in conformità a quanto disciplinato dalle autorità competenti, per gestire il rientro dalla malattia, dalla quarantena e i post sintomatici (*accordo Nuovo Pignone*, 18 marzo 2020, rinnovato il 15 aprile 2020). Questo è il caso anche della società Gucci, in cui viene specificato che «ove consentito da specifiche ordinanze regionali, l'azienda valuterà la possibilità di mettere a disposizione dei dipendenti test sierologici per la ricerca degli anticorpi con laboratori accreditati da effettuarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa in sede. Nel caso l'azienda redigerà opportuna procedura sulle modalità di realizzazione di suddetto test e sulle regole di comunicazione dei relativi risultati ai dipendenti» (*accordo Gucci*, 18 aprile 2020). Nella stessa direzione troviamo anche Sapio (*protocollo Sapio*, 27 aprile 2020), EP Produzione (*accordo EP Produzione*, 28 aprile 2020), Bosch Bari (*protocollo Bosch Bari*, 16 aprile 2020), Acea, Gruppo FS (*accordo FS*, 27 aprile 2020) e Leonardo che ha espresso la volontà di ricorrere all'utilizzo di test sierologici su

base volontaria. Ancora, altre società, senza disciplinarne dettagliatamente l'utilizzo, prevedono l'utilizzo di tali test sierologici, su base volontaria, pagati dall'azienda, come nel caso del Gruppo AXA (*comunicato coordinamenti Rsa Gruppo AXA Italia*, 28 maggio 2020), Sio, Colosio, oppure, come nel caso della società Tivoli, la quale specifica che «l'azienda assicura la propria disponibilità a garantire spazi, quando necessari, e informazioni ai dipendenti e collaboratori dell'azienda che intendano volontariamente sottoporsi allo screening sierologico, secondo le modalità e con le priorità che saranno definite dalle specifiche ordinanze della regione Toscana, integrando il costo a carico del servizio sanitario» (*protocollo Tivoli*, 27 aprile 2020).

Tuttavia, molte società, invece, regolamentano già all'interno dei protocolli delle vere e proprie procedure dettagliate di somministrazione e utilizzo di test sierologici, adeguate sulla base della propria organizzazione. È il caso, per esempio, di Ansaldo Energia, che, con il quinto accordo firmato in poco più di due settimane, permette la somministrazione di test sierologici, su base volontaria, ai 280 lavoratori (1/10 del personale) tornati operativi al 21 aprile 2020. In caso di positività al test, contrariamente a quanto previsto dai protocolli nazionali intersettoriali (che vorrebbero l'isolamento del lavoratore presso il proprio domicilio e senza permettere allo stesso di accedere ai locali aziendali) la procedura ivi individuata prevede la necessità di effettuare un tampone al lavoratore all'interno dell'infermeria dell'azienda – in cui hanno dedicato una specifica “area Covid-19” – nonché di recarsi all'ospedale San Martino di Genova per le analisi. Ancora un'altra procedura innovativa è quella attuata dalla società Prada, che prevede un doppio screening diagnostico ai dipendenti, grazie alla collaborazione con l'ospedale fiorentino di Careggi. Il test sierologico sarà sottoposto a tutti coloro che entrano negli stabilimenti e poi, sempre tramite il prelievo del sangue effettuato da un'equipe di infermieri, ripetuto una volta al mese, effettuando immediatamente anche il tampone ai soggetti positivi e, in caso di ulteriore positività, l'azienda si riserva di estendere il sistema di

doppia rilevazione ai familiari dei dipendenti. Sotto questo punto di vista, una procedura simile viene prevista in Ferrari, che, nel piano aziendale *back on track*, prevede l'utilizzo di test sierologici da effettuare ai dipendenti, alle loro famiglie e ai loro fornitori.

Numerose aziende hanno deciso di collaborare con personale medico per attuare progetti di screening sierologici: in questa prospettiva si pone la Colombini Group che afferma di ricorrere alla collaborazione con l'Istituto per la sicurezza sociale, il quale, tramite il proprio personale specializzato, sarà presente in azienda per eseguire i test sierologici su tutti i dipendenti, e Tim, che ha dato conto della collaborazione con virologi ed esperti al fine di avviare una vera e propria ricerca della risposta immunitaria su larga scala tramite indagine conoscitiva (su base volontaria) rivolta al personale escluso dallo smart working (circa 11.000 persone) volta a verificare il possibile grado di immunità al Covid-19 tramite risposta anticorporea (*comunicato Fistel-Cisl per Tim*, 1° giugno 2020). A tal proposito, anche Electrolux ha previsto, mediante protocolli di somministrazione dei test sierologici e molecolari, una sperimentazione tramite ricorso a test rapidi nella quale viene specificato che la società intende prendere parte ad un progetto di ricerca, coordinato dal professor Paolo Gasparini dell'IRCCS di Trieste (cfr. *linee guida Electrolux*, 22 aprile 2020; *accordo Electrolux*, 19 giugno 2020). Tale sperimentazione (attuata in collaborazione con i medici competenti di ogni stabilimento, i quali saranno adeguatamente formati assieme al personale addetto al prelievo del sangue) prevede, nello specifico, la somministrazione su base volontaria di test rapidi per la ricerca di anticorpi e l'identificazione di RNA virale. L'obiettivo dell'azienda, oltre a consentire l'accesso al luogo di lavoro esclusivamente a persone non affette da Covid-19, è anche quello di alimentare il senso di sicurezza e fiducia che si genera tra la popolazione lavorativa sapendo di trovarsi in un ambiente sicuro, privo di contagi, con l'obiettivo di implementare anche il benessere psicofisico dei lavoratori (così come richiamato nella definizione di "salute" consegnata dall'OMS e recepita nell'articolo 2 del Testo unico in materia di

salute e sicurezza sul lavoro). Nella stessa prospettiva si pone anche Pirelli, la quale ha intrapreso una collaborazione col Dipartimento di Scienze biomediche e cliniche dell’Ospedale Sacco di Milano, con l’obiettivo di verificare, secondo criteri di tipo scientifico, la coerenza delle proprie procedure operative adottate e definire un protocollo sanitario con esami di screening sierologico rivolti, a scopo preventivo, al proprio personale (*comunicato Pirelli*, 30 aprile 2020). Analogo discorso vale per l’azienda Brunello Cucinelli che ha intrapreso un progetto di screening in collaborazione con l’Università di Perugia e l’USL Umbria 1, prevedendo in una prima fase l’effettuazione dei tamponi e dei test sierologici per tutti i dipendenti (dai quali sono risultati quattro asintomatici, tali fino alla negativizzazione del tampone) e, successivamente, la somministrazione di un tampone e un test ogni 15 giorni al fine di monitorare l’andamento dei contagi e la possibilità di effettuare lo screening sierologico per chiunque provenga da fuori (ottenendo il risultato entro un’ora). In via sperimentale anche CNH Industrial ha previsto – su base volontaria e previa specifica informativa sindacale – la possibilità per i lavoratori di sottoporsi ai test sierologici rapidi a cura del medico competente (*accordo CNH Industrial*, 16 aprile 2020). Di particolare interesse risulta essere anche la procedura attuata da Brembo che ha previsto la dotazione per ciascun lavoratore di un “kit anti-contagio” completo di un tampone di “ingresso” e uno di “uscita” dallo screening, in aggiunta ad almeno un test sierologico.

In linea con quanto riportato sin qui, anche altre aziende hanno dichiarato la volontà di valutare la possibilità di intraprendere programmi di screening tramite il ricorso ai test sierologici (*accordo Whirlpool*, 17 aprile 2020), o l’introduzione di sistemi di tracciamento del virus tramite la collaborazione con partner scientifici (è questo il caso della società Tecnostrutture, in Veneto, che tramite un progetto con il Centro di Medicina, coordinato da Assindustria Venetocentro, prevede l’utilizzo e la somministrazione di tali test) e autorità competenti per richiederne l’autorizzazione (come Mediaset, che ha comunicato di essere in attesa del placet dell’Istituto

San Raffaele di Milano – partner scientifico individuato, a cui dovrà comunque seguire una abilitazione dell’Istituto superiore di sanità – per utilizzare i test sierologici anche fra i lavoratori di Mediaset, *comunicato sindacale per Gruppo Mediaset*, 24 aprile 2020) o di concerto con la Regione e con le rappresentanze dei lavoratori (è questo il caso della società Alcantara Umbria che dal 21 aprile 2020 ha previsto che periodicamente tutti i lavoratori vengano sottoposti ai test rapidi, per individuare se il soggetto sia contagiato, o se anche solo possa essere un asintomatico in grado di contagiare) nonché l’esecuzione di tamponi e test sierologici «qualora disponibili» (*accordo Tirreno Power*, 15 aprile 2020). In questa prospettiva, Maschio Gaspardo e Luxottica (*comunicato Luxottica*, 21 maggio 2020, dal quale si evince che l’azienda ha predisposto anche un sistema di sorveglianza attiva tramite l’utilizzo e la somministrazione di tamponi per la popolazione aziendale – e, se opportuno, per familiari e determinate comunità – realizzando un progetto in collaborazione con il Dipartimento di Medicina molecolare dell’Università di Padova e del Laboratorio di microbiologia e virologia dell’Università/Azienda Ospedale di Padova) hanno infatti avviato la somministrazione dei test sierologici nei contesti lavorativi nell’ambito di un progetto pilota attivato dalla Regione Veneto per contenere la diffusione del Covid-19 durante la fase 2, attraverso la raccolta a campione di informazioni epidemiologiche tra i lavoratori.

Per la particolarità dell’iniziativa, merita infine sottolineare quanto intrapreso nel contesto lombardo da MultiMedica. In particolare, dopo aver sperimentato la procedura sui propri dipendenti, ha iniziato a cercare aziende per fornire gratuitamente i test sierologici al fine di tracciare il virus nella popolazione lavorativa, anche al di fuori del proprio contesto lavorativo. Si tratta di un programma inserito nella ricerca Mustang Occupation in collaborazione con l’Università degli Studi di Milano Bicocca (che offre un progetto di screening anche ai propri dipendenti) e definita come «la prima indagine che si occuperà di valutare la prevalenza di anticorpi contro SARS-CoV-2 in una popolazione di lavoratori». La procedura

prevede la possibilità per il personale sanitario di recarsi in azienda per effettuare il prelievo del sangue ai dipendenti e rilevare la presenza degli anticorpi igM e igG contro il virus, permettendo di capire chi ha già contratto l'infezione. In caso di risultati positivi ai test sierologici, sarà la stessa MultiMedica (che conserverà i campioni ematici per effettuare studi sul Covid-19) a farsi carico della assistenza necessaria successiva, sottoponendo i positivi al tampone e monitorandoli per un certo periodo di tempo.

8. *La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente.* La figura del medico competente si è rivelata sin da subito una figura strategica non solo in termini di progettazione, adozione e attuazione delle misure di contenimento e contrasto alla diffusione del Covid-19 ma anche per quel raccordo sempre più necessario tra la sicurezza sul lavoro e la salute pubblica. Al livello nazionale, il ruolo complesso del medico competente emerge in particolar modo al punto 12 del protocollo condiviso del 14 marzo 2020 – poi integrato il 24 aprile 2020 – in cui viene sottolineata la necessità di garantire e rafforzare il sistema di sorveglianza sanitaria – là dove già previsto – al fine di intercettare eventuali contagi e rafforzare il sistema di informazione (e formazione) verso i lavoratori, con l'obiettivo di renderli consapevoli del rischio da Covid-19 e delle misure, anche igieniche, da attuare negli ambienti di lavoro. Stando alla lettera del protocollo sembrano pertanto da privilegiare le visite preventive, su richiesta e da rientro da malattia, procrastinando invece la visita medica periodica in quanto potrebbe rappresentare un rischio di contagio reciproco.

In questa prospettiva, ad esempio, si è mossa la società Edison che ha stabilito il differimento delle visite mediche periodiche per un tempo strettamente limitato al persistere delle misure restrittive. Nel protocollo si legge però che saranno comunque garantite le attività di sorveglianza sanitaria necessarie ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione nei casi non prorogabili (visite pre-

assuntive, a richiesta del lavoratore e per rientro dopo assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi) e quelle associate alla natura di eventuali nuovi rischi per i lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa anche durante l'emergenza nei luoghi di lavoro aziendali e/o presso terzi (*accordo Edison*, 2 aprile 2020). Una particolare procedura è stata prevista anche dalla società Nuovo Pignone, la quale afferma che la sorveglianza sanitaria viene effettuata esclusivamente al personale operante nello stabilimento e attraverso intervista telefonica al fine di aggiornare l'anamnesi patologica intercorsa. A questa seguirà la valutazione di un eventuale approfondimento e il rilascio dell'idoneità con periodicità ravvicinata (da 3 a 6 mesi) per eseguire solo in un secondo momento accertamenti quali visite specialistiche o esami che esporrebbero il lavoratore ad un elevato rischio di contagio (*accordo Nuovo Pignone*, 15 aprile 2020).

Con l'obiettivo di rafforzare il ruolo del medico competente, il protocollo condiviso dal Governo e dalle parti sociali del 14 marzo 2020 (poi integrato il 24 aprile 2020) prevede, tra le funzioni di tale figura, quella di collaborare con datore di lavoro, RSPP e RLS/RLST per la individuazione ed esecuzione di procedure specifiche dirette a garantire l'azione preventiva adeguata per la particolarità del lavoro e la peculiarità della singola organizzazione e dunque, come ricordato nella circolare del Ministero della salute n. 14915 del 2020, anche per quanto riguarda i lavoratori che eseguono la propria attività lavorativa da remoto «è opportuno che il medico competente collabori con il datore di lavoro nell'individuazione di strumenti e contenuti informativi/formativi per i lavoratori, anche nell'ottica di contribuire ad evitare l'isolamento sociale a garanzia di un complessivo benessere psicofisico». A tal proposito merita segnalare due settori che hanno sottolineato ed enfatizzato tale indispensabile collaborazione: quello dei metalmeccanici (*avviso comune del settore metalmeccanico*, 5 marzo 2020), e quello bancario (*protocollo per il settore bancario*, 28 aprile 2020). Tuttavia, in modo ancora più specifico, nel settore delle attività sportive affiliate ad Opes viene richiamata, ricordando la

definizione di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *m*, del decreto legislativo n. 81 del 2008, l'opportunità che «il medico competente, ove nominato – il quale ha tra i suoi obblighi quello di collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori (art. 25 d.lgs. n. 81/2008) – supporti il datore di lavoro/gestore del sito sportivo/rappresentante dell'organizzazione sportiva nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalle presenti linee guida e dai protocolli applicativi di riferimento» (*protocollo Opes*, maggio 2020).

Oltre al suo coinvolgimento nell'ambito della corretta informazione e formazione dei lavoratori sulle misure igieniche e sulle norme comportamentali nonché sulla scelta e utilizzo dei DPI, il medico competente deve essere coinvolto nella eventuale implementazione delle procedure di emergenza sanitaria, nella gestione dei casi Covid-19 positivi e dei relativi contatti, nella sanificazione degli ambienti e nel processo di riammissione al lavoro di un soggetto precedentemente posto in quarantena. In considerazione del suo ruolo nell'ambito della valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, il medico competente può altresì suggerire al datore di lavoro l'adozione di eventuali ed ulteriori mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori. Ancora, una delle funzioni strategiche attribuite in questo periodo emergenziale al medico competente riguarda la gestione dei c.d. soggetti fragili, sui quali è necessario porre particolare attenzione anche nel rispetto dei profili di privacy e inerenti al trattamento dei dati del lavoratore. In questa prospettiva, di particolare importanza sarà dunque la collaborazione del singolo lavoratore, che, consapevole del proprio stato di salute attuale e pregresso, dovrà informare il medico competente per metterlo a conoscenza delle ragioni che potrebbero determinare una sua potenziale maggiore esposizione al rischio da Covid-19 (ragioni delle quali, invece, ai sensi dell'articolo 25 del Testo unico in materia di salute e sicurezza non dovrebbe essere

informato il datore di lavoro). Un ruolo attivo dei lavoratori in questi termini è previsto anche nella società Foppa Pedretti, in cui viene specificato che «ove questi siano a conoscenza di trovarsi in una delle situazioni di particolare fragilità della suddetta lista, debbano farsi parte attiva nel segnalare tale stato al medico competente. Il medico competente, ove sia già in possesso di tutte le informazioni sufficienti e vagliati i profili inerenti il rischio specifico, esprime il suo parere al datore di lavoro in merito allo stato di ipersuscettibilità. In mancanza di informazioni necessarie rimanda al lavoratore le sue richieste di specifiche documentazioni. In caso di mancata risposta al datore di lavoro o al lavoratore sono da intendere come assenti condizioni di ipersuscettibilità» (*accordo Foppa Pedretti*, 28 aprile 2020).

A livello aziendale, ponendo particolare enfasi su tale incarico, è stata spesso sottolineata la necessità di coinvolgere il medico competente in tutti i siti produttivi al fine di garantire a tutto il personale la possibilità di poter discutere o chiarire gli aspetti pratici e/o eventuali rischi al rientro al lavoro, in particolar modo per i c.d. soggetti fragili (*protocollo Ferretti*, 14 aprile 2020), tema sentito e richiamato in molte realtà produttive (*accordo Sogin*, 20 aprile 2020; *protocollo Alstom*, 22 aprile 2020; *comunicato sindacale per Fincantieri*, 27 maggio 2020). Tuttavia non sono mancati protocolli in cui il tema dei soggetti fragili è stato disciplinato in modo più dettagliato. In questa prospettiva si pone infatti la società Piaggio & C., in cui, ponendo particolare attenzione ai dipendenti con fragilità specifiche e al ruolo connesso del medico competente, viene specificato che il loro progressivo ritorno al lavoro è definito sulla base delle certificazioni mediche fornite dai lavoratori interessati (*protocollo Piaggio & C.*, 17 aprile 2020). Ancora, il Politecnico di Torino, dopo aver elencato tutte le patologie e le condizioni per qualificare e identificare un soggetto come fragile, specifica che sono gli stessi soggetti interessati dalla fragilità a dover richiedere al medico competente misure di sorveglianza sanitaria, in quanto la mancanza dell'esercizio di tale facoltà da parte del lavoratore

«equivale ad autocertificazione di assenza di condizioni di fragilità» (*protocollo Politecnico di Torino*, 30 aprile 2020).

Ancora, in alcuni protocolli viene specificato il coinvolgimento del medico competente nella gestione dell'accesso in azienda dei dipendenti tramite il controllo della temperatura e l'indicazione all'azienda dell'eventuale ritiro del badge nonché (attivando altresì i contatti con il medico di famiglia per avere aggiornamenti circa lo stato di salute del dipendente) – come nel caso della società Isotta Fraschini Motori (*protocollo Isotta Fraschini Motori*, 9 aprile 2020) – nel servizio medico e psicologico per tutto il periodo dell'emergenza (*accordo Terna*, 2 aprile 2020) nonché nella definizione delle linee guida dei protocolli, siglati sia al livello territoriale che aziendale: è questo il caso del territorio bergamasco (*protocollo integrativo territoriale Bergamo*, 20 aprile 2020) e della società Ferretti Group (*protocollo Ferretti*, 14 aprile 2020). A tal proposito merita segnalare infine che non sono mancati accordi e protocolli siglati anche dal medico competente (*protocollo Pelletterie Bianchi e Nardi*, 5 maggio 2020; *protocollo Celine Production*, 5 maggio 2020; *protocollo Pelletterie Happening*, maggio 2020; *accordo The Bridge*, 29 aprile 2020; *protocollo Sapio*, 27 aprile 2020; *protocollo Pelletterie Giancarlo*, 27 aprile 2020; *protocollo Tivoli*, 27 aprile 2020; *protocollo Carrefour*, 25 marzo 2020; *protocollo Gruppo Mauro Saviola*, 15 marzo 2020; *protocollo Isotta Fraschini Motori*, 9 aprile 2020; *protocollo Paultex*, 8 aprile 2020; *protocollo Cisalfa Sport*, 19 maggio 2020).

Capitolo II

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE PER L'ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NELLA CRISI PANDEMICA

Sommario: (A) *Gli ammortizzatori sociali per l'emergenza Covid-19 nella contrattazione emergenziale.* – 1. Quadro legislativo e rinvio alla contrattazione. – 2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti collettivi analizzati. – 3. Principali risultanze della ricerca. – (B) *Analisi e focus di settore.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di sostegno al reddito dei fondi di solidarietà bilaterali. – 5.1. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito. – 5.2. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo. – 5.3. Il Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni. – 5.4. Il Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane. – 5.5. Il Fondo bilaterale di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. – 5.6. Il Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo Solimare. – 5.7. Il Fondo bilaterale per la somministrazione. – 5.8. Il Fondo bilaterale dell'artigianato. – 5.9. Altri fondi di solidarietà bilaterali. – 6. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga. – 6.1. Gli accordi regionali. – 6.2. I beneficiari definiti dagli accordi regionali. – 6.3. La contrattazione aziendale per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.

(A) GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER L'EMERGENZA COVID-19 NELLA CONTRATTAZIONE

1. Quadro legislativo e rinvio alla contrattazione. Di fronte alla crisi pandemica causata dal Covid-19, il Governo ha definito norme speciali per garantire la continuità dell'occupazione (attraverso il divieto di licenziamento) e la tutela del reddito dei lavoratori. Da un lato sono state semplificate le procedure di accesso agli ammortizzatori sociali “ordinari” in costanza di rapporto di lavoro, dall'altro lato sono state introdotte misure emergenziali di

durata temporanea, con l'obiettivo di tutelare tutti i lavoratori, anche quelli che non erano destinatari di ammortizzatori sociali nell'ambito del sistema ordinario.

In questo quadro, si innesta l'azione della contrattazione collettiva e il suo ruolo ai fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali, come previsto inizialmente dagli articoli 19 e 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 e successivamente dalle diverse disposizioni emergenziali che hanno prorogato, modificato e/o integrato il primo provvedimento (articolo 70-*bis* del decreto-legge n. 34 del 2020, articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020, articolo 12 del decreto-legge n. 137 del 2020, articolo 1, commi 299-308, della legge n. 178 del 2020).

L'articolo 19 del decreto-legge n. 18 del 2020 disciplina in modo speciale ed emergenziale (attribuendo risorse straordinarie a carico del bilancio dello Stato) il ricorso a misure ordinarie di sostegno al reddito a causa della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, individuandone una causale specifica ed eccezionale, denominata "emergenza Covid-19". Rientrano tra tali misure ordinarie di sostegno al reddito non soltanto il trattamento ordinario di integrazione salariale di cui al capo II del decreto legislativo n. 148 del 2015, ma anche l'assegno ordinario erogato dalle diverse tipologie di fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27, 29 e 40 del medesimo decreto.

Per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale e all'assegno ordinario erogato dai diversi fondi di solidarietà non è necessaria la conclusione di un *accordo* tra l'azienda e le organizzazioni sindacali, né nella procedura "ordinaria" ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015, né nell'ambito della procedura "semplificata" prevista dall'articolo 19, comma 2, del decreto-legge n. 18 del 2020. Tuttavia, tale procedura prevede l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, da svolgersi, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi dalla comunicazione preventiva (procedura che peraltro è stata per un breve

periodo eliminata in seguito alla conversione in legge del decreto-legge n. 18 del 2020, ma successivamente reintrodotta dal decreto-legge n. 34 del 2020).

Come accade anche in circostanze ordinarie, nonostante non sia necessario l'accordo per l'accesso ai trattamenti di sostegno al reddito per l'emergenza Covid, nella stragrande maggioranza dei casi gli esami congiunti si sono conclusi con un accordo collettivo aziendale che disciplina la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Il risultato è stato, pertanto, una abbondante produzione di tali accordi collettivi aziendali volti all'accesso agli strumenti di sostegno al reddito.

In questo contesto si è ritenuto di concentrare l'attenzione e analizzare in particolare il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni da parte dei fondi di solidarietà bilaterali, poiché, nella maggior parte dei casi, dalla loro costituzione, è stata la prima volta di un accesso così massiccio a tali prestazioni.

Per i datori di lavoro, invece, che non hanno accesso agli ammortizzatori sociali "ordinari", l'articolo 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 e successivamente le diverse disposizioni dei provvedimenti emergenziali che si sono susseguiti nel 2020 (articolo 70-*bis* del decreto-legge n. 34 del 2020, articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020, articolo 12 del decreto-legge n. 137 del 2020, articolo 1, commi 299-308, della legge n. 178 del 2020) hanno previsto che le Regioni e le Province autonome potessero riconoscere trattamenti di sostegno al reddito in deroga, «previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro».

Tutte le Regioni hanno siglato accordi con le organizzazioni di rappresentanza per riconoscere alle imprese e ai lavoratori il trattamento in deroga di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva. Nella maggior parte dei casi, gli accordi

regionali risultano essere sottoscritti da un ampio numero di organizzazioni sindacali in rappresentanza, non solo dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori (cfr. *Tabella 2*), incluse anche quelle che hanno dato vita a sistemi contrattuali alternativi e meno rappresentativi rispetto a quelli legati alle confederazioni sindacali storiche (Cgil, Cisl e Uil). In questo modo, le Regioni hanno inteso garantire la più ampia condivisione degli accordi, nel rispetto delle pratiche consolidate del sistema di relazioni industriali.

2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti collettivi analizzati. L'indagine sul ruolo svolto dalla contrattazione collettiva ai fini dell'accesso agli ammortizzatori sociali e nell'implementazione delle norme speciali in materia è stata condotta con riferimento: (1) alle prestazioni erogate da parte dei fondi di solidarietà bilaterali e (2) ai trattamenti di cassa integrazione in deroga.

Le tabelle che seguono forniscono la panoramica degli accordi collettivi nazionali e aziendali presenti nella banca dati «Farecontrattazione» di ADAPT con oggetto l'accesso ai summenzionati trattamenti, stipulati tra marzo e giugno 2020 nella fase più critica e iniziale della gestione della pandemia e a seguito dell'approvazione della prima legislazione emergenziale. Si tratta di:

- 6 accordi nazionali relativi a fondi di solidarietà bilaterali (cfr. *Tabella 1*);
- 24 accordi aziendali per l'accesso alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali analizzati (cfr. *Tabella 1*);
- 21 accordi regionali stipulati tra le 19 Regioni e le 2 Province e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali (cfr. *Tabella 2*);
- 11 accordi aziendali per l'accesso alla cassa in deroga (cfr. *Tabella 3*).

Tali accordi sono le fonti documentali su cui si è basato questo approfondimento tematico, le cui principali risultanze sono riportate nel paragrafo che segue (§ 3). Nella seconda parte (B) di questo capitolo sono invece contenute le analisi più dettagliate degli accordi.

Tabella 1 (1) – <i>Accordi nazionali e aziendali</i>		
SETTORE CREDITO		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo di solidarietà per il settore del credito	Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	16.04.2020
<i>Accordi aziendali</i>		
SIA	First-Cisl, Fabi, Fisac-Cgil, Uilca	21.04.2020
Banca Popolare di Sondrio	Uilca	21.04.2020
UniCredit	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	24.04.2020
Banco BPM	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	24.04.2020
UBI Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	28.04.2020
doValue, doSolutions, Italfondario	First-Cisl, Fabi, Fisac-Cgil, Uilca	30.04.2020
BPER Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	11.05.2020

Banca Monte dei Paschi di Siena	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	12.05.2020
Credito Valtellinese	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin	25.05.2020

Tabella 1 (2) – *Accordi nazionali e aziendali***SETTORE CREDITO COOPERATIVO**

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo	Federcasse e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito	09.06.2020

Tabella 1 (3) – *Accordi nazionali e aziendali***SETTORE ASSICURAZIONI**

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni	Ania e First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca	29.04.2020
<i>Accordi aziendali</i>		
Elba assicurazioni	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Snfia, Fna	09.04.2020
Gruppo Allianz	Fisac-Cgil, Fiba-Cisl, Uilca, Fna, Snfia	30.04.2020
Gruppo Reale Mutua	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Fna, Snfia	05.05.2020

Gruppo Amissima	Uilca, Fisac-Cgil, First-Cisl, Fna, Snfia	13.05.2020
-----------------	---	------------

Tabella 1 (4) – **Accordi nazionali e aziendali**

GRUPPO POSTE ITALIANE

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane	Slc-Cgil, Slp-Cisl, UilPoste, Failp-Cisal, Confisal comunicazioni, Fnc Ugl Comunicazioni	30.04.2020

Tabella 1 (5) – **Accordi nazionali e aziendali**

GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ferrovie dello Stato Italiane	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Clm Fast Cofsal, Orsa Ferrovie	19.03.2020
Trenitalia	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Clm Fast Cofsal, Orsa Ferrovie	24.03.2020
Mercitalia Rail	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Clm Fast Cofsal, Orsa Ferrovie	31.03.2020

Tabella 1 (6) – *Accordi nazionali e aziendali*

SETTORE MARITTIMO		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Moby	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	26.03.2020
Toremар	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	26.03.2020
Compagnia Italiana di Navigazione	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	26.03.2020
MSC	Fit-Cisl	30.03.2020
Snav	Ugl Mare	01.04.2020
Grimaldi Euromed	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	14.04.2020
Cruise Ships Catering and Services International	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	27.04.2020
Costa Crociere	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	27.04.2020

Tabella 1 (7) – *Accordi nazionali e aziendali*

SETTORE SOMMINISTRAZIONE		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo bilaterale per la somministrazione	Assolavoro, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil	26.02.2020
		06.03.2020
		10.03.2020
		09.05.2020

Tabella 1 (8) – **Accordi nazionali e aziendali**

SETTORE ARTIGIANO		
<i>Fondo/azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Fondo bilaterale dell'artigianato	Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil	26.02.2020

Tabella 2 – **Quadro sinottico delle parti firmatarie degli accordi regionali stipulati ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020**

<i>Regioni</i>	<i>Organizzazioni sindacali firmatarie</i>	<i>Associazioni datoriali firmatarie</i>	<i>Altri soggetti firmatari</i>	<i>Data</i>
Abruzzo	Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisl	Cna, Confcommercio, Confagricoltura, Confindustria, Confapi, Casartigiani, Ance, Confesercenti, Cia, Confcooperative, Confprofessioni, Clai, Coldiretti, Confartigianato, Legacoop, Copagri, Federpesca, Impresapesca, Cogeo, Unci, Conapi, Conflavoro, Anpit, Api	Ordine dei commercialisti, Ordine dei consulenti del lavoro, Anpal, Direzione regionale Inps, Ispettorato interregionale del lavoro	30.03.2020

Basilicata	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisol	Cna, Confcommercio, Confagricoltura, Confimi, Confindustria, Confapi, Ance, Confesercenti, Cia, Confcooperative, Confprofessioni, Clai, Coldiretti, Confartigianato, Agci, Legacoop, Unisic	Anpal, Direttore della sede regionale dell'Inps, Direttore della direzione regionale del lavoro	31.03.2020
Calabria	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Unindustria, Cna, Confcommercio, Confagricoltura, Confimi, Confindustria, Confapi, Confesercenti, Cia, Confcooperative, Confprofessioni, Coldiretti, Confartigianato, Casartigiani, Agci, Legacoop, Aiop, Federalberghi	Direzione regionale Inps, Consulta dei Consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro	23.03.2020
Campania	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Snalv-Confsal, Sinaop-Confsal, Cisol	Confindustria, Confcommercio, Coldiretti, Confagricoltura, Confartigianato, Cna, Federalberghi, Cia, Aicast, Uci, Cnal, Clai, Ance,	Assessore al lavoro e alle risorse umane, Assessore alle attività produttive, Inps regionale, Inps	18.03.2020

		Casartigiani, Asils, Cdo, Confapi, Legacoop, Confesercenti, Agci, Copagri, Fmpi, Cifa, Assimpres, Confprofessioni, Confcooperative, Agc, Ciu, Fedapi, Sina, Fiavet, Sinalp, Aniac	metropolitano, Unioncamere	
Emilia-Romagna	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Abi, Agci, Cia, Cna, Coldiretti, Confartigianato, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confimi, Confprofessioni, Confindustria, Confservizi, Copagri, Legacoop, Forum Terzo Settore	-----	06.03.2020 20.03.2020
Friuli Venezia Giulia	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Federmanager-Cida	Confapi, Confindustria, Confartigianato, Cna, Abi, Unione regionale economica slovena (Sdgz-Ures), Confcommercio,	Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, ricerca, università e famiglia, Consigliere	25.03.2020

		Confesercenti, Legacoop, Confcooperative, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Kmecka Zveza Associazione agricoltori, Confprofessioni, Colap, Confedertecnica	regionale di parità, Consulta regionale dei disabili, Inps regionale, Ebiart, Ebitur, Ebipan	
Lazio	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisol	Abi, Unindustria, Federlazio, Legacoop, Confcooperative, Agci, Unicoop, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Casartigiani, Coldiretti, Confprofessioni, Cna, Confetra, Federalberghi, Confapi, Confimprese, Federdistribuzione, Aiss, Conflavoro, Federterziario, Sistema Impresa, Forum Terzo Settore, Anpit, Asnali, Aniac, Confederazione Aepi	Camera di commercio di Roma, Camera di commercio di Frosinone, Camera di commercio di Latina, Camera di commercio di Rieti, Camera di commercio di Viterbo	24.03.2020
Liguria	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Confindustria, Confartigianato,	Unione delle	20.03.2020

		Cna, Confprofessioni, Confservizi, Confcommercio, Confesercenti, Agci, Legacoop, Confcooperative, Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Confetra, Ance	camere di commercio liguri, Consulta degli ordini provinciali dei consulenti del lavoro	
Lombardia (*)	-----	-----	-----	20.03.2020
Marche	Cgil, Cisl, Uil	Confindustria, Confartigianato, Cna, Claii, Confcommercio, Confesercenti, Confcooperative, Agci, Abi, Confapi, Legacoop	Inps regionale, Anpal, Camera di commercio, Presidente della Regione, Assessore alle politiche del lavoro, Dirigente per la promozione e il sostegno delle politiche attive	20.03.2020
Molise	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Cisl, Confsal, Cse	Confindustria, Coldiretti, Confagricoltura, Cia, Cna, Confartigianato, Casartigiani, Unione regionale artigiani, Confesercenti,	Assessore alle politiche del lavoro, Ordine dei consulenti del lavoro, Ordine dei	25.03.2020

		Confprofessioni, Legacoop, Confcooperative, Agci, Confcommercio	commercianti	
Piemonte	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Confindustria, Confapi, Confagricoltura, Confcommercio, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Legacoop, Confcooperative, Confesercenti, Confprofessioni, Coldiretti, Cia	Assessore all'istruzione, formazione professionale e lavoro	26.03.2020
Puglia	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Confartigianato, Confcooperative, Confprofessioni, Confindustria, Casartigiani, Cna, Confesercenti, Claii, Confcommercio, Confapi, Legacoop, Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Copagri	Assessore al lavoro	20.03.2020
Sardegna	Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisl, Ugl, Usb	Confindustria, Confapi, Legacoop, Confcooperative, Agci, Uci, Cna, Confartigianato, Casartigiani, Claii,	Assessore al lavoro, Direttore regionale dell'Inps	26.03.2020

		Confcommercio, Confesercenti, Coldiretti, Cia, Copagri, Confagricoltura, Confprofessioni, Confservizi-Cispel, Unicoop, Uecoop		
Sicilia	Cgil, Cisl, Uil, Ugl	Sicindustria, Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Cna, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Api Sicilia, Legacoop, Unicoop, Confcooperative, Ance, Agci, Unci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Confsal, Confprofessioni	Assessore della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, Dirigente generale del Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative, Inps regionale, Anpal	25.03.2020
Toscana (*)	Cgil, Cisl, Uil	Coldiretti, Cia, Cna, Confartigianato, Confesercenti, Commercio, Legacoop, Confcooperative, Confindustria	Assessore al lavoro	18.03.2020

Umbria (*)	-----	-----	-----	18.03.2020
Valle d'Aosta	Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Cisl, Confsal, Savt	Adava, Cna, Coldiretti, Confartigianato, Confcommercio, Confindustria, Fédération des coopératives Valdotaïnes, Federdistribuzione	Assessore agli affari europei, politiche del lavoro, inclusione sociale e trasporti	27.03.2020
Veneto	Cgil, Cisl, Uil, Cisl, Ugl, Confsal	Confindustria, Confimi, Confapi, Assolavoro, Confartigianato, Casartigiani, Cna, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Confcommercio, Confturismo, Confesercenti, FederClai, Confcooperative, Legacoop, Confprofessioni	Assessore alle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione, Direttore di Veneto Lavoro	10.03.2020
Trento	Cgil, Cisl, Uil	Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confprofessioni, Associazione artigiani e piccole imprese, Associazione albergatori ed imprese turistiche,	Assessore allo sviluppo economico, ricerca e lavoro	02.04.2020

		Federazione trentina della cooperazione, Coldiretti		
Bolzano	Cgil, Cisl, Uil, Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund (Asgb)	Assoimprenditori Alto Adige/Unternehmerverband Südtirol, Unione albergatori e pubblici esercenti/ Hoteliers und Gastwirteverband (HGV), Südtiroler Bauernbund/Unione agricoltori sudtirolesi (SBB), Confartigianato imprese/Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister (LVH/APA), Unione Provinciale degli Artigiani e delle Piccole Imprese/Südtiroler Vereinigung der Handwerker und Kleinunternehmen (Cna/SHV), Unione commercio turismo servizi Alto Adige/Handel und	Assessore provinciale al lavoro	31.03.2020

		Dienstleistung- sverband Südti- rol (HDS), Agci, Cooperdolo- miti, Coopbund Alto Adige Südtirol, Fede- razione coope- rative Raiffei- sen/Raiffeisen- verband, Confe- sercenti, Confprofessioni		
--	--	---	--	--

(*) Nell'accordo sottoscritto nelle Regioni Lombardia e Umbria non sono indicate in modo esplicito e diretto le parti sottoscriventi il testo: nel primo si fa riferimento alle OO.SS. «componenti del Patto per lo Sviluppo», che ad oggi risultano essere Cgil, Cisl e Uil; nel secondo, invece, ci si limita ad affermare che l'accordo è stato sottoscritto dalle «parti sociali comparativamente più rappresentative». Nell'accordo sottoscritto dalla Regione Toscana si specifica che le parti firmatarie dell'accordo sono le medesime di quelle «presenti nella Conferenza Regionale Permanente Tripartita in merito all'utilizzo della Cassa Integrazione in Deroga». Il richiamo ad organi di consultazione già costituiti (in Lombardia e Toscana) lascia presumere che in determinati territori vi sia un consolidato sistema di consultazione delle OO.SS.

Tabella 3 – Quadro sinottico degli accordi aziendali stipulati per la gestione degli ammortizzatori sociali previsti dal decreto-legge n. 18/2020				
<i>Azienda</i>	<i>Data</i>	<i>Ammor- tizzatore</i>	<i>Utilizzo pre- ventivo di ferie e ROL</i>	<i>Tutele aggiuntive</i>
Bricoman	23.03.2020	Cassa in deroga	-----	
Cosmopol	23.02.2020	Cassa in deroga	Obbligo smaltire ferie maturate	Anticipo ratei 13 ^a e 14 ^a e/o TFR

			entro il 31.12.2019	
H&M	23.02.2020	Cassa in deroga	Facoltà di smaltire ferie maturate fino alla data di decorrenza	La società integra il trattamento eco- nomico fino all'80% della retri- buzione. È previ- sta l'anticipazione dei ratei di 13 ^a e 14 ^a e/o TFR
Hexagon	09.04.2020	Cassa in deroga	-----	La società integra il trattamento eco- nomico fino all'80% della retri- buzione
Ikea	12.03.2020	Cassa in deroga	Obbligo di smaltire una settimana di ferie matu- rate entro il 31.12.2019 e facoltà di ri- chiedere 4 giornate la- vorative di ROL	La società integra il trattamento eco- nomico fino al 100% della retri- buzione limitata- mente al 12 aprile 2020. È prevista l'anticipazione dei ratei di 13 ^a e 14 ^a e/o TFR
Mondadori	12.03.2020	Cassa in deroga	-----	Riapertura gra- duale prevista dal 14 aprile 2020
Prénatal	23.02.2020	Cassa in deroga	Obbligo di smaltire ferie maturate en- tro il 31.12.2019	Prestito concesso di 700 euro ai la- voratori full-time; prestito di 400 euro ai lavoratori a tempo parziale. Riapertura

				graduale prevista dal 14 aprile 2020
Ri.Gom.ma	14.04.2020	Cassa in deroga	-----	Durante il periodo di sospensione, assicurata la maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi
Salmoiraghi & Viganò	16.03.2020	Cassa in deroga	Obbligo di smaltire ferie maturate entro il 29.02.2020	È prevista la rotazione dei lavoratori da allocare in cassa
Scarpe & Scarpe (*)	12.03.2020	Cassa in deroga	-----	-----
Stradivarius	11.03.2020	Cassa in deroga	Facoltà di smaltire le ferie maturate entro il 31.12.2019	La società integra il trattamento economico fino al 100% della retribuzione limitatamente al 12 aprile 2020. È prevista l'anticipazione dei ratei di 13 ^a e 14 ^a e/o TFR

(*) In questo caso è stato richiesto il concordato preventivo.

3. Principali risultanze della ricerca. Con riferimento agli strumenti di sostegno al reddito erogati dai fondi di solidarietà bilaterali, per la maggior parte dei casi, le parti costituenti i diversi fondi di settore sono intervenute con accordi collettivi nazionali a regolamentare le modalità di accesso alle prestazioni di sostegno al

reddito nella particolare situazione dell'emergenza epidemiologica, disciplinando nel dettaglio il ricorso all'assegno ordinario con la causale "emergenza Covid-19".

I sistemi bilaterali maggiormente consolidati (artigianato e lavoro in somministrazione) hanno anticipato gli interventi legislativi nel disciplinare procedure semplificate di accesso alle prestazioni erogate dai fondi di solidarietà per la causale dell'emergenza epidemiologica, inoltre si sono spinti anche a regolare specifiche misure straordinarie e temporanee per fare fronte alla situazione eccezionale (per esempio, l'istituzione del trattamento di integrazione salariale in deroga – TIS in deroga – del fondo di solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione).

Dalla analisi degli accordi, possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- per molti settori, gli accordi nazionali hanno definito un modello di accordo offerto al livello aziendale;
- in alcuni casi è stata disciplinata la fruizione preventiva, rispetto all'accesso all'ammortizzatore delle ferie e dei permessi maturati negli anni precedenti, oltre alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno in corso;
- per la maggior parte dei settori che fanno riferimento ai fondi di solidarietà presi in esame sono stati stabiliti: l'anticipazione delle misure di sostegno del reddito da parte dei datori di lavoro e l'integrazione del trattamento a concorrenza della piena retribuzione;
- dove non è stato siglato un accordo nazionale (Fondo Solimare), i contenuti delle disposizioni contrattuali a livello aziendale sono particolarmente disomogenei con riferimento a anticipazione da parte dell'azienda della prestazione a carico del fondo e all'integrazione della stessa.

Con riferimento ai trattamenti di cassa in deroga, si osserva che tutte le Regioni e Province autonome hanno siglato accordi con

le organizzazioni di rappresentanza. Dalla analisi di questi accordi, emergono, in sintesi, le seguenti evidenze:

- si delinea un sistema di contrattazione multilivello, dove l'accordo regionale funge da "normativa-quadro", individuando i presupposti di legittimità della richiesta di accesso ai trattamenti della cassa in deroga e i soggetti destinatari, mentre con l'accordo aziendale le organizzazioni sindacali possono verificare la legittimità della richiesta avanzata dal datore di lavoro per l'ottenimento dell'ammortizzatore sociale, oltre a contrattare elementi "accessori";
- per poter accedere alla cassa in deroga, i datori di lavoro con più di 5 dipendenti devono sottoscrivere un accordo con le articolazioni territoriali o aziendali (Rsa/Rsu) delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, eventualmente sulla base dei modelli di accordo aziendale allegati dagli accordi regionali;
- in 16 accordi regionali è fissato un termine per la conclusione della procedura sindacale, in caso di mancato accordo, il datore può presentare domanda dando prova di aver comunque informato le organizzazioni sindacali;
- nei restanti 5 accordi, invece, la consultazione sindacale non è sottoposta ad un termine di decadenza, per cui è necessario il raggiungimento dell'accordo con le organizzazioni sindacali per poter accedere alla cassa in deroga;
- emerge un quadro disomogeneo rispetto alla definizione dei destinatari della misura: tendenzialmente tutti gli accordi prevedono come destinatari tutti i datori di lavoro che non sono coperti dagli ordinari strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva, disciplinati dal decreto legislativo n. 148 del 2015 e dagli articoli 19, 20 e 21 del decreto-legge n. 18 del 2020 ovvero, in alcuni casi, anche i datori di lavoro rimasti privi di ammortizzatori a causa eventualmente dell'esaurimento dei fondi stanziati per gli

ammortizzatori sociali ordinari o beneficiari di ammortizzatori non attivabili per le motivazioni connesse alla situazione emergenziale;

- con riferimento ai requisiti soggettivi dei lavoratori interessati dalla misura, alcuni accordi prevedono espressamente che destinatari della misura siano i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; nella maggioranza dei casi, gli accordi specificano che hanno diritto all'accesso alla cassa in deroga i lavoratori con qualifica di operai, impiegati, quadri, soci di cooperativa con lavoro subordinato e apprendisti;

Dalla analisi degli accordi aziendali, si evidenzia che:

- in alcuni casi, è previsto l'obbligo di utilizzare le ferie e le ore di permesso pregresse, prima di accedere al trattamento di integrazione salariale;
- alcuni accordi aziendali riconoscono l'anticipo del trattamento, l'integrazione della prestazione a concorrenza del 100% della retribuzione e, a volte, l'anticipazione dei ratei delle mensilità aggiuntive.

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

4. Oggetto della ricerca. La ricerca ha inteso verificare gli interventi della contrattazione collettiva a seguito della legislazione emergenziale in materia di ammortizzatori sociali. In questo quadro, si è ritenuto di concentrare l'attenzione e analizzare il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione di due diverse tipologie di ammortizzatori sociali: le prestazioni erogate dai fondi di solidarietà bilaterali e i trattamenti di sostegno al reddito in deroga.

Pertanto, il paragrafo che segue (§ 5) è dedicato all'analisi della contrattazione collettiva con riferimento all'accesso alle prestazioni erogate dai fondi di solidarietà bilaterali. Prendendo a riferimento i fondi stessi, ad ognuno dei quali è riservato un sotto-paragrafo, si è proceduto a verificare se e come le parti sociali costituenti i medesimi fossero intervenute per eventualmente disciplinare l'accesso alle prestazioni “emergenziali”. Inoltre, sono stati ricercati, raccolti e analizzati accordi aziendali che regolassero la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa e, conseguentemente, la richiesta di accesso alle prestazioni dei rispettivi fondi.

Con riferimento, invece, ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (§ 6), sono stati analizzati gli accordi regionali disciplinanti le condizioni e le modalità per l'erogazione alle imprese e ai lavoratori del trattamento (§§ 6.1 e 6.2), insieme ad alcuni accordi aziendali (§ 6.3).

5. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di sostegno al reddito dei fondi di solidarietà bilaterali.

5.1. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito. Nel settore del credito, le parti sociali (Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub) hanno siglato in data 16 marzo 2020 il protocollo condiviso sulle *Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19*, impegnandosi ad un successivo confronto sulle misure di tutela del reddito a seguito delle assenze dal servizio dovute alle misure di contenimento della diffusione del Covid-19 e anticipando la volontà di utilizzare in via prioritaria tutti gli strumenti a disposizione per la copertura delle ore di non lavoro, prima di accedere agli ammortizzatori, dai congedi a «soluzioni solidaristiche al fine di sostenere il reddito dei lavoratori».

In data 16 aprile 2020, le citate parti sociali hanno siglato l'accordo concernente le modalità e le condizioni per l'accesso alle

prestazioni erogate dal Fondo di solidarietà del settore bancario (*Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito*) ⁽¹⁾ in caso di assenza dal servizio connessa all'emergenza epidemiologica.

L'accordo prevede di favorire la fruizione preventiva, rispetto all'accesso all'ammortizzatore, delle ferie e dei permessi maturati negli anni precedenti, oltre alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno in corso. Inoltre, le parti hanno concordato l'integrazione da parte degli istituti di credito della prestazione erogata dal fondo in caso di sospensione o riduzione oraria, al fine di garantire la piena retribuzione dei lavoratori. È stato, anche, stabilito che i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e coperti dalla prestazione di sostegno al reddito sono neutri rispetto a eventuali effetti sul rapporto di lavoro. Pertanto, restano impregiudicati la maturazione di ferie e permessi e i diritti relativi alla previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

A completamento dell'accordo del 16 aprile 2020 è stato allegato un fac-simile di verbale utilizzabile dalle aziende al fine di espletare la procedura di consultazione.

Dal punto di vista delle relazioni industriali, le parti sociali ritengono utile e proficuo per affrontare le questioni connesse e indotte dall'emergenza epidemiologica il modello del doppio livello di interlocuzione: nazionale e aziendale o di gruppo. Questo dovrebbe garantire loro di conciliare una visione complessiva con le situazioni ed esigenze specifiche delle singole realtà.

⁽¹⁾ Il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito è stato adeguato all'art. 3 della l. n. 92/2012 con l'accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 dicembre 2013 tra Abi e Dircredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unità Sindacale Falcri-Silcea, recepito dal d.m. 28 luglio 2014, n. 83486; adeguato successivamente al d.lgs. n. 148/2015 e da ultimo con accordo stipulato in data 20 marzo 2017 tra Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca, e Unisin, e recepito dal d.m. 26 luglio 2017, n. 99789.

Dall'analisi di alcuni accordi aziendali del settore (*accordo SLA, accordo UniCredit, accordo Banco BPM, accordo UBI Banca, accordo Banca Popolare di Sondrio, accordo doValue, doSolutions, Italfondinario, accordo BPER Banca, accordo Banca Monte dei Paschi di Siena, accordo Credito Valtellinese*), si rileva che le banche si sono per lo più limitate ad adottare e utilizzare il modello di verbale proposto dall'accordo di settore del 16 aprile 2020 oppure a discostarsi di poco, indicando il numero di dipendenti per i quali richiedono il ricorso alla prestazione ordinaria del fondo, il numero di giornate di riduzione dell'attività lavorativa e il relativo periodo. Come previsto dall'accordo di settore, viene specificato dagli accordi aziendali che l'accesso all'assegno ordinario del fondo non pregiudica la retribuzione complessiva dei lavoratori, per cui alle aziende spetta l'integrazione a concorrenza della piena retribuzione lorda.

Nel richiamare la neutralità del ricorso alla prestazione sui diversi istituti, nel senso che continueranno normalmente le maturazioni, può essere indicato espressamente che ciò è valido anche per gli istituti di secondo livello (*accordo UniCredit*). In alcuni casi, si specifica l'utilizzazione delle ferie e della dotazione della banca delle ore individuale, prima dell'accesso alla prestazione del fondo (*accordo Banco BPM* su godimento delle ferie, banca delle ore, permessi, *accordo UBI Banca, accordo Banca Monte dei Paschi di Siena*).

5.2. Il Fondo di solidarietà per il settore del credito cooperativo. Le parti sociali del settore credito cooperativo (Federcasse e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito) hanno siglato in data 24 marzo 2020 (con aggiornamento in data 7 maggio 2020) il *Protocollo della categoria del Credito Cooperativo*, nel quale, al capo VII, *Organizzazione dei modi e dei tempi di lavoro ai fini del contenimento del Covid-19*, prevedevano in caso di necessità la possibilità del «ricorso alle forme di ammortizzazione sociale ordinaria previste dal Fondo di solidarietà o dalla legislazione d'emergenza secondo le procedure normativamente previste».

Dopo lunghe trattative, il 9 giugno 2020 è stato siglato tra le parti l'accordo relativo agli strumenti di intervento economici e normativi a sostegno dei lavoratori a fronte dell'emergenza sanitaria. Infatti, l'accordo regola non soltanto le modalità di ricorso all'assegno ordinario, ma anche la formazione a distanza e l'utilizzo delle ore della «banca del tempo solidale» a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria.

L'accordo-quadro definisce in modo alquanto dettagliato i contenuti del “documento di sintesi” da inviarsi agli organismi sindacali aziendali e locali ai fini della procedura di informazione e consultazione per il ricorso all'assegno ordinario erogato dal fondo di settore ⁽²⁾, ovvero: a) la durata e la tipologia di intervento (riduzione/sospensione dell'orario); b) il numero di risorse interessate; c) le ore complessive di riduzione/sospensione dell'orario di lavoro; d) il costo medio del personale interessato dall'intervento; e) le strutture e le filiali coinvolte dall'intervento stesso; f) la data di convocazione.

L'accordo-quadro specifica che per l'accesso alle prestazioni è necessaria la conclusione di un accordo aziendale (ai sensi dell'articolo 5 del decreto ministeriale 20 giugno 2014, n. 82761). Per questo motivo, è stato definito e allegato un modello di verbale di accordo, con la prescrizione che i singoli accordi aziendali siano completi degli elementi presenti nel modello.

La tutela del reddito dei lavoratori non è garantita soltanto attraverso il godimento della prestazione erogata dal fondo di solidarietà di settore, ma anche attraverso una integrazione retributiva a carico del datore di lavoro. I criteri per tale integrazione individuati dall'accordo in commento risultano essere originali nel

(2) Il Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo è stato adeguato all'art. 3 della l. n. 92/2012 con l'accordo sindacale nazionale stipulato in data 30 ottobre 2013 tra Federcasse, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sintra-Ugl Credito, Uilca-Uil Credito e Assicurazioni, recepito dal d.m. 20 giugno 2014, n. 82761, adeguato da ultimo con d.m. 3 aprile 2017, n. 98998.

panorama degli accordi collettivi per tali finalità. Nel caso specifico, la concorrenza della piena retribuzione è garantita fino a una retribuzione annuale lorda di 45.000 euro. Oltre tale cifra, è stabilita una integrazione all'80% per la quota incrementale tra 45.000 e 60.000 euro e una integrazione pari al 60% della quota eccedente i 60.000 euro fino a 75.000 euro. Oltre tale importo di retribuzione, non sono previste altre integrazioni. Tuttavia, per le assenze dovute a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa verificatesi dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020, è stata concordata una integrazione a concorrenza della intera retribuzione imponibile fiscale “normalmente” percepita dal lavoratore. Infine, è garantita l'anticipazione dell'assegno ordinario da parte delle aziende secondo le tempistiche previste per la liquidazione della retribuzione mensile.

5.3. Il Fondo di solidarietà del settore delle assicurazioni.

Come appendice del *Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 marzo 2020*, le parti sociali del settore delle assicurazioni hanno siglato in data 29 aprile 2020 l'accordo riguardante l'erogazione da parte del fondo di settore (*Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza*) ⁽³⁾ dell'assegno ordinario per l'emergenza Covid-19.

L'accordo richiama le disposizioni dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18 del 2020 con riferimento alla durata, all'orizzonte temporale e al termine per la presentazione della domanda, oltre che

⁽³⁾ Il Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza è stato adeguato all'art. 3 della l. n. 92/2012 con accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 maggio 2013 tra Ania, Aisa e Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Uilca e Snfia, recepito dal d.m. 17 gennaio 2014, n. 78459.

alla procedura da seguire, consistente nell'informazione, consultazione ed esame congiunto con le organizzazioni sindacali aziendali. Anche in questo caso, all'accordo di settore è allegato un modello di verbale di accordo per l'accesso all'assegno ordinario utilizzabile in sede aziendale.

L'accordo specifica che il ricorso all'assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19" «avverrà fermo restando quanto stabilito dal punto 8 del protocollo del 24 marzo 2020», dove sono disciplinati, oltre al lavoro agile, alcuni strumenti adottabili al fine di tutelare la retribuzione in caso di assenza dei lavoratori imposta dalla emergenza sanitaria. Si tratta di istituti contrattuali quali: la banca delle ore, i permessi retribuiti, i congedi e le ferie, con la specifica della salvaguardia, per quanto possibile, della dotazione di ferie dell'anno in corso. Nonostante tale richiamo, né il punto 8 del protocollo del 24 marzo 2020, né l'accordo del 29 aprile 2020 dispongono che la richiesta dell'assegno ordinario sia subordinata all'impiego e/o all'esaurimento di tali istituti contrattuali.

Con riferimento all'accesso all'assegno ordinario erogato dal fondo, l'accordo specifica che possono essere beneficiarie tutte le tipologie di lavoratori (compresi venditori e/o produttori dipendenti). Particolarmente rilevante, poi, è la disposizione dell'accordo che stabilisce l'integrazione da parte del datore di lavoro della prestazione erogata dal fondo, garantendo il raggiungimento della piena retribuzione lorda del lavoratore che gli sarebbe spettata in assenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. A questo si aggiunge l'anticipazione del pagamento dell'assegno ordinario da parte del datore di lavoro, che conguaglierà gli importi con i debiti verso il fondo. Insieme alla retribuzione, si conferma la piena copertura contributiva attraverso il versamento della contribuzione correlata, come peraltro previsto dalle disposizioni in materia.

Rispetto agli effetti della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sugli istituti (per esempio maturazione delle ferie, ecc.) e altri trattamenti (previdenza complementare e assistenza sanitaria

integrativa), viene concordata la neutralità, per cui tali diritti maturano pienamente.

Sembra utile dare conto, anche se non è competenza del fondo bilaterale, che il protocollo del 24 marzo 2020 siglato dalle parti sociali si occupa anche dei lavoratori autonomi operanti nel settore attraverso l'impegno a «fornire informazioni utili agli interessati in merito alla possibilità di richiedere» l'indennità di 600 euro di cui all'articolo 27 o 28 del decreto-legge n. 18 del 2020 e «che si trovano nelle condizioni di esserne destinatari e che stanno affrontando una contrazione dell'attività derivante dalla contingente situazione di emergenza sanitaria» (punto 8).

Passando all'analisi di alcuni degli accordi aziendali del settore, emerge in alcuni casi (*accordo Gruppo Allianz*, *accordo Gruppo Reale Mutua*) l'adesione al modello proposto dall'accordo nazionale senza particolari integrazioni, per cui vengono indicati il periodo interessato dalla riduzione dell'attività lavorativa, il numero di lavoratori coinvolti, le giornate di sospensione dall'attività, l'integrazione da parte dell'azienda dell'ammortizzatore a concorrenza dell'intera retribuzione lorda, nonché la neutralità del periodo di riduzione dell'attività ai fini della maturazione dei diversi istituti.

Si rilevano, inoltre, alcuni accordi che si discostano dal modello proposto in allegato all'accordo-quadro (*accordo Gruppo Amissima*, *accordo Elba assicurazioni*), dove sono presenti la previsione di utilizzo delle ferie per ridurre il numero di lavoratori coinvolti nella riduzione dell'attività lavorativa (in particolare nell'*accordo Elba assicurazioni*), garantendo in ogni caso, come da previsione nazionale, l'anticipazione del trattamento, l'integrazione al 100% della retribuzione lorda mensile e la neutralità della sospensione sulla maturazione degli istituti contrattuali.

5.4. Il Fondo bilaterale di solidarietà per il Gruppo Poste Italiane. Di fronte alla situazione eccezionale determinata dalla pandemia, le parti costituenti il *Fondo di solidarietà per il sostegno del*

reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane ⁽⁴⁾ hanno, innanzitutto, rilevato la necessità di modificare la disciplina del fondo con riferimento all'assegno ordinario erogato nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, poiché l'erogazione dell'assegno ordinario in caso di riduzione dell'attività lavorativa era riconosciuta soltanto per le ore eccedenti le 36 ore annue pro capite. Con l'accordo siglato il 30 aprile 2020 (recepito dal decreto interministeriale 26 novembre 2020, repertorio n. 108450), è stata rimossa tale limitazione, prevedendo quindi il riconoscimento dell'assegno per tutte le ore di riduzione dell'attività lavorativa.

Contemporaneamente, le parti sociali hanno sottoscritto un secondo accordo relativo all'accesso alle prestazioni del fondo, dedicate a lavoratori adibiti ad alcune attività che sono state parzialmente ridotte al fine della prevenzione della diffusione del contagio, benché Poste Italiane abbiano dovuto garantire la continuità dei servizi e sia stata attivata la modalità di lavoro agile per attività "remotizzabili". L'accordo regola non soltanto le assenze dovute alla riduzione dell'attività lavorativa, ma anche quelle riconducibili a quarantena o alla necessità di cura dei figli a causa della chiusura delle scuole. In questa ottica, l'accordo dà atto della necessità di ricorrere a tutti gli istituti resi disponibili dalla normativa vigente o da successivi e ulteriori provvedimenti legislativi (per esempio l'estensione dei permessi mensili *ex* articolo 33, comma 3, legge n. 104 del 1992, oppure il congedo parentale straordinario indennizzato o quello non retribuito).

Con specifico riferimento al personale per cui è disposta la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa, anche al fine della sanificazione o in caso di mancanza dei dispositivi di protezione individuale per lo svolgimento in sicurezza della prestazione

⁽⁴⁾ Tale fondo è stato adeguato dall'accordo sindacale nazionale siglato il 27 giugno 2013 tra Poste Italiane e Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste, Failpcisal, Confsal Com.ni, Ugl Com.ni, recepito dal d.m. 24 gennaio 2014, n. 78642.

lavorativa, si concorda di procedere alla richiesta dell'assegno ordinario erogato dal fondo. In questa circostanza, l'accordo non prevede soltanto che la prestazione sia anticipata dall'azienda, ma anche l'integrazione al 100% della «retribuzione ordinariamente spettante» al lavoratore per le giornate di effettiva sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (mentre normalmente l'importo dell'assegno ordinario è pari alla prestazione di integrazione salariale, nei limiti dei relativi massimali). A ulteriore tutela della retribuzione complessiva del lavoratore, le parti concordano inoltre che per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa al lavoratore sia garantita interamente la copertura previdenziale, oltre alla maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive e del TFR, nonché delle quote del premio di risultato.

Infine, le parti hanno anche previsto nell'accordo come fronteggiare l'eventuale esaurimento di tutti gli strumenti di integrazione salariale in caso di una situazione di prolungamento della riduzione dell'attività lavorativa, disciplinando il ricorso a permessi retribuiti nel limite massimo di 144 ore pro capite da recuperare entro il 30 settembre 2021, ferma restando la possibilità dei lavoratori di optare per ferie e altri permessi.

5.5. Il Fondo bilaterale di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Con riferimento alle prestazioni erogate dal *Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane* ⁽⁵⁾, le parti costituenti tale fondo non sono intervenute per disciplinare nello specifico la causale “emergenza Covid-19” di ricorso all'assegno ordinario erogato dal fondo stesso, che, d'altra parte, è prevista dallo stesso articolo 19 del decreto-legge n. 18 del 2020.

⁽⁵⁾ Il fondo è stato adeguato e trasferito all'Inps con accordo 20 luglio 2013, siglato da Gruppo FS, Agens e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Fast Ferrovie e Orsa Ferrovie, recepito dal d.m. 9 gennaio 2015, n. 86984.

In data 19 marzo 2020, è invece stato sottoscritto un accordo-quadro per le società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (*accordo Gruppo Ferrovie*) dalla holding Ferrovie dello Stato S.p.A. e dalle controparti sindacali al fine di definire le condizioni applicabili a tutte le società nel caso di richiesta delle prestazioni ordinarie del fondo.

L'accordo prevede anche che, prima del ricorso alle prestazioni ordinarie del fondo, siano utilizzati i residui di ferie degli anni precedenti al 2020. Inoltre, l'accordo stabilisce che in caso di esaurimento delle ferie dovranno essere richiesti da parte dei lavoratori aventi diritto i congedi parentali di cui all'articolo 23, commi 1 e 5, del decreto-legge n. 18 del 2020 (punto 4 dell'accordo), prevenendo, in aggiunta, l'integrazione della relativa indennità a concorrenza della piena retribuzione.

Esauriti tali istituti le società del gruppo potranno ricorrere alla prestazione del fondo. Anche in questo caso, è disciplinata dall'accordo l'integrazione dell'assegno ordinario al 100% della retribuzione lorda, con anticipazione della prestazione da parte dell'azienda.

L'accordo-quadro per le società del gruppo rimanda poi ad accordi aziendali volti a definire, come da prassi consolidata, i criteri per l'individuazione dei lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa al fine di garantire una rotazione tra i lavoratori, ove possibile e compatibilmente con le esigenze del servizio da svolgere. *Trenitalia* ha siglato con le organizzazioni sindacali di settore l'accordo in data 24 marzo 2020 (*accordo Trenitalia*), *Mercitalia Rail* lo ha siglato il 31 marzo 2020 (*accordo Mercitalia Rail*). Entrambi gli accordi prevedono, nel rispetto all'accordo di gruppo, l'utilizzo in via prioritaria delle ferie pregresse e dei congedi parentali previsti dall'articolo 23 del decreto-legge n. 18 del 2020 (per i lavoratori che ne hanno diritto), con integrazione al 100% della retribuzione lorda e successivamente il ricorso alla prestazione del fondo con integrazione al 100% della retribuzione lorda mensile.

5.6. Il Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo Solimare. Le parti costituenti il fondo Solimare ⁽⁶⁾ del settore marittimo non hanno sottoscritto specifico accordo per regolamentare la causale “emergenza Covid-19”, né è stato siglato un accordo nazionale che definisca condizioni comuni alla richiesta della prestazione del fondo. Dall’analisi degli accordi aziendali stipulati al fine del ricorso alla prestazione di sostegno al reddito, si evidenzia come la mancanza di un accordo nazionale nel settore marittimo abbia determinato un discreto grado di eterogeneità delle disposizioni contrattuali, in particolare con riferimento a istituti quali l’anticipazione da parte dell’azienda della prestazione a carico del fondo e l’integrazione della stessa. È possibile trovare accordi che richiedono l’erogazione della prestazione direttamente da parte del fondo (*accordo Moby, accordo Toremar, l’accordo Grimaldi Euromed* contiene, tuttavia, l’impegno della società «a svolgere una valutazione interna sulle condizioni tecniche e finanziarie necessarie ad un eventuale anticipo ai lavoratori del trattamento economico richiesto» successivamente alla formale accettazione della domanda di intervento da parte del Fondo Solimare). Nella maggior parte dei casi, tuttavia, le aziende anticipano il trattamento a carico del fondo (*accordo MSC, accordo Snav, accordo Cruise Ships Catering and Services International, accordo Costa Crociere*), eventualmente con la specifica dell’anticipazione solo a seguito della formale accettazione della domanda della prestazione da parte del fondo (*accordo Compagnia Italiana di Navigazione*). L’anticipazione rappresenta una delle principali richieste dei sindacati per garantire ai lavoratori la continuità del reddito, dal momento in cui i pagamenti diretti da parte dell’Inps significano in generale il percepimento del beneficio ritardato rispetto alle normali scadenze retributive. Alcuni accordi, poi, prevedono anche l’integrazione

⁽⁶⁾ Il fondo è stato costituito con accordo sindacale stipulato in data 24 marzo 2014 tra Confitarma, Fedarlinea, Federimorchiatori, Assorimorchiatori e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e istituito presso l’Inps con d.m. 8 giugno 2015, n. 90401.

dell'assegno ordinario fino al raggiungimento del 100% della retribuzione lorda mensile (*accordo MSC, accordo Snai*) o percentuali inferiori (*accordo Cruise Ships Catering and Services International, accordo Costa Crociere*). Solo in un caso si menziona l'utilizzo di ferie e permessi in via prioritaria rispetto all'assegno ordinario (*accordo Snai*), ai fini di ridurre i giorni di ricorso alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

5.7. Il Fondo bilaterale per la somministrazione. Le parti sociali del settore della somministrazione di lavoro (Assolavoro, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil) sono state tra le più reattive rispetto all'emergenza epidemiologica (già in data 26 febbraio 2020, infatti, sottoscrivevano un accordo per garantire l'erogazione in sicurezza dei corsi di formazione da parte di Forma.Temp, ammettendo la modalità a distanza). In data 6 marzo 2020 siglavano l'*Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza Covid-19*, seguito da un accordo, datato 10 marzo 2020, di interpretazione del precedente e di applicazione su tutto il territorio nazionale delle disposizioni contrattuali (precedentemente riservate alle c.d. "zone gialle" e "rosse"), in considerazione dell'emissione del d.P.C.M. 9 marzo 2020, con il quale la Presidenza del Consiglio aveva esteso a tutto il territorio italiano le restrizioni alla circolazione e la sospensione delle attività produttive e commerciali al fine del contenimento della diffusione del Covid-19. Si è successivamente aggiunto l'accordo del 9 maggio 2020 di adeguamento di quanto disciplinato dai precedenti accordi alla luce delle disposizioni legislative del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito dalla legge n. 27 del 2020.

Gli accordi hanno regolato una procedura semplificata per l'accesso al trattamento di integrazione salariale (TIS), erogato dal fondo bilaterale di settore a lavoratori in somministrazione che vedano sospesa o ridotta la loro attività lavorativa, purché l'utilizzatore abbia attivato l'ammortizzatore sociale in conseguenza

dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Diversamente la richiesta di TIS non dovute all'emergenza epidemiologica devono seguire la procedura ordinaria. In considerazione dell'eccezionalità della situazione e per garantire la continuità occupazionale e reddituale di tutti i lavoratori in somministrazione, le parti sociali hanno previsto e disciplinato in via sperimentale un "nuovo" strumento di tutela del reddito denominato trattamento di integrazione salariale (TIS) "in deroga", destinato ai lavoratori sospesi dalla loro attività lavorativa o in riduzione oraria per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'emergenza Covid-19, nei casi in cui l'utilizzatore, diversamente dall'ipotesi precedente, non avessero fatto ricorso agli ammortizzatori sociali per i propri dipendenti.

Più nel dettaglio, l'accordo del 6 marzo 2020 prevedeva l'erogazione dei trattamenti con procedura semplificata e in deroga ai lavoratori somministrati presso unità produttive degli utilizzatori ubicate nelle "zone gialle" e "rosse", istituite con il d.P.C.M. 1° marzo 2020 oppure destinati a lavoratori residenti o domiciliati nelle medesime zone, ai quali, pertanto, era preclusa la possibilità di recarsi presso l'utilizzatore. Come ricordato, con l'accordo del 10 marzo, il ricorso ai trattamenti è stato esteso a tutto il territorio nazionale. Con l'accordo del 9 maggio 2020, è stata quindi adeguata l'erogazione del TIS semplificato alle disposizioni del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito dalla legge n. 27 del 2020, che prevedono l'erogazione di un assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19" e semplificata la procedura della richiesta del TIS "in deroga".

Alla luce del quadro complessivo disegnato dai tre accordi siglati dalle parti sociali del settore della somministrazione, per garantire una rapida attivazione del TIS, la procedura semplificata si sostanzia nella necessità della sola comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali territoriali (oppure nazionali nel caso in cui la misura coinvolga lavoratori in più Regioni) sul modello

predisposto dall'accordo del 9 maggio 2020, senza la fase di consultazione sindacale generalmente prevista.

Diversamente, per il TIS “in deroga”, essendo stato previsto «in via del tutto eccezionale» (accordo 6 marzo 2020), è disposta la procedura di consultazione sindacale. La comunicazione preventiva prende la forma di una richiesta di incontro inviata dalla agenzia non alle organizzazioni sindacali territoriali, bensì a quelle nazionali. Secondo l'intesa del 6 marzo 2020, l'accordo tra l'agenzia e le organizzazioni era condizione indispensabile per l'attivazione della misura di sostegno al reddito. Tuttavia, l'elevata quantità di istanze pervenute ha convinto le parti sociali della necessità di una semplificazione anche della procedura prevista per il TIS “in deroga”, comunque «coniugandola con il mantenimento di un adeguato livello informativo» (articolo 2, accordo 9 maggio 2020). Pertanto, nell'accordo del 9 maggio 2020, sono state individuate delle soglie dimensionali al di sotto delle quali si considera espletata la procedura di consultazione sindacale. In particolare, quindi, non si svolge tale procedura per le istanze relative ad un numero di dipendenti fino a 10 e per le istanze connesse ad aziende senza dipendenti fino a un massimo di 8 lavoratori somministrati per ciascuna agenzia per il lavoro interessata. Nelle altre ipotesi, l'esame congiunto, esperibile anche in via telematica, deve esaurirsi nei 7 giorni lavorativi successivi alla richiesta stessa, decorsi i quali si considera espletato.

Le parti hanno convenuto che la prestazione del TIS (semplificato e in deroga) sia anticipata al lavoratore dall'agenzia, alla quale viene rimborsata integralmente dal fondo su base bimestrale. L'accordo del 9 maggio 2020 specifica, inoltre, che il fondo di solidarietà riconosce alle agenzie per il lavoro anche il rimborso completo degli oneri relativi ai ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, delle ROL e dei permessi, spettanti durante i periodi di sospensione. Rimangono invece esclusi dal rimborso gli oneri relativi ai ratei del TFR e la contribuzione a

Forma.Temp ed Ebitemp, che restano tutti a carico dell'agenzia per il lavoro.

Infine, occorre sottolineare che, con l'obiettivo di una ampia copertura dei lavoratori, prima ancora che lo stabilissero le disposizioni legislative, le intese tra le parti sociali nell'ambito del settore della somministrazione hanno previsto che le prestazioni di TIS fossero destinate a tutti i lavoratori somministrati interessati da sospensioni o riduzioni dell'attività, escludendo il requisito dell'anzianità di servizio di 90 giorni di lavoro somministrato, generalmente previsto.

Con l'accordo del 9 maggio 2020, le parti hanno esteso altre tutele a carico del fondo, adattandole alla situazione emergenziale. Una di queste è la c.d. procedura MOL (mancanza di occasioni di lavoro), di cui all'articolo 25 del CCNL del settore, che prevede l'attivazione di un percorso di formazione professionale e ricollocazione, gestito da Forma.Temp, con l'erogazione di una indennità di 1.000 euro, nel caso in cui una agenzia di somministrazione non sia più in grado di mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro. Durante la crisi epidemiologica, le procedure di MOL attivate al 23 febbraio 2020 o successivamente aperte entro il 31 agosto 2020 sono state prorogate per un periodo pari a 60 giorni (rispetto alla generale durata prevista in 6 mesi per lavoratori di età inferiore a 50 anni; 7 mesi tra i 50 e 55 anni; 8 mesi oltre i 55 anni).

Infine, per i lavoratori a tempo indeterminato messi in disponibilità ai sensi dell'articolo 32 del CCNL la cui missione sia cessata tra il 23 febbraio 2020 e il 9 maggio 2020, è riconosciuta una prestazione specifica a valere sul fondo di solidarietà, in sostituzione della indennità di disponibilità. Tale prestazione è prevista per una durata di 76 giorni per un importo pari all'80% della retribuzione mensile dell'ultima missione entro i limiti dei massimali Inps previsti per gli ammortizzatori sociali, comunque per un importo non inferiore a 400 euro mensili.

5.8. Il Fondo bilaterale dell'artigianato. Prima ancora del decreto-legge n. 18 del 2020 del 17 marzo 2020, le parti costituenti il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato (FSBA) ⁽⁷⁾ sottoscrivevano l'accordo interconfederale del 26 febbraio 2020 e definivano la semplificazione delle procedure di accesso alla tutela di sostegno al reddito, oltre a prevedere «uno specifico intervento di venti settimane nell'arco del biennio mobile, connesse alle sospensioni dell'attività aziendale determinate dal Coronavirus, sull'interno territorio nazionale», fino ad esaurimento delle risorse. Tale intervento ha rappresentato una prima risposta alla gestione dell'emergenza, anticipando quella legislativa.

L'accordo specificava che le misure adottate sarebbero spettate a tutte le «imprese che rientrano nella sfera di applicazione di FSBA». Con questa formula, non si fa riferimento alle imprese che hanno aderito al fondo, ma alle imprese che, a prescindere dall'iscrizione al fondo e dall'adesione alle organizzazioni di rappresentanza dei datori, possono qualificarsi come artigiane.

Anche l'Inps, nella circolare 28 marzo 2020, n. 47, specifica che per poter presentare la domanda di accesso alle tutele del fondo FSBA «non rileva se l'azienda sia in regola con il versamento della contribuzione». La giustizia amministrativa ⁽⁸⁾ ha riconosciuto alle imprese non iscritte alle associazioni parti del fondo il diritto di presentare la domanda per il riconoscimento della tutela, senza pronunciarsi sulla questione del vincolo associativo, lasciando così la possibilità (e il diritto) al fondo di richiedere, contestualmente alla presentazione della domanda per l'accesso alle prestazioni, la regolarizzazione dell'iscrizione e della contribuzione.

(7) Il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato è nato per adeguamento del sistema bilaterale esistente, come definito dagli accordi interconfederali del 30 novembre 2012, del 31 ottobre 2013 e del 29 novembre 2013 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

(8) Cfr. TAR Lazio 26 maggio 2020, n. 4047; TAR Lazio 20 aprile 2020, n. 2897.

Il fondo si è pertanto impegnato ad erogare le prestazioni a tutte le imprese artigiane, chiedendo la regolarizzazione “posticipata” della contribuzione a decorrere dal 1° gennaio 2021 sino al 31 dicembre 2023 (in 36 rate) (come previsto dalla delibera del fondo dell’8 aprile 2020, n. 3).

Per poter accedere alle prestazioni, è necessario per i datori di lavoro artigiani stipulare un accordo sindacale (eventualmente utilizzando il modello messo a disposizione dal fondo stesso), come indicato dalla delibera emessa d’urgenza dal Consiglio direttivo del fondo 2 marzo 2020, n. 1.

5.9. Altri fondi di solidarietà bilaterali. Nel settore del trasporto pubblico locale, le parti sociali non hanno siglato un accordo specifico che disciplini il ricorso alla prestazione di sostegno al reddito con la causale “emergenza Covid-19”. Le segreterie nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl-Fna hanno, tuttavia, provveduto ad elaborare un documento di aggiornamento delle modalità di accesso al Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico.

Nonostante non siano stati rintracciati accordi aziendali nell’ambito del settore, da comunicazioni delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali emerge la sottoscrizione di accordi aziendali per la richiesta dell’intervento delle prestazioni del fondo da parte di aziende del settore ⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Dalla lettera datata 15 maggio 2020, inviata dalle segreterie nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl-Fna al Presidente dell’Inps e, per conoscenza, alla Ministra del lavoro e delle politiche sociali, con la quale si chiede conto dei ritardi dei pagamenti delle prestazioni del fondo, si apprende che molte aziende avrebbero presentato domanda per l’assegno ordinario.

Benché costituiti, il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali ⁽¹⁰⁾ e il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali ⁽¹¹⁾ erano ancora sprovvisti del Comitato amministratore, pertanto i datori di lavoro che occupavano più di 5 dipendenti e che rientravano nel campo di applicazione dei menzionati fondi continuavano ad accedere all'assegno ordinario erogato dal fondo di integrazione salariale (FIS), con la causale "Covid-19 nazionale"; mentre i datori di lavoro che occupavano meno di 5 dipendenti potevano accedere alla cassa integrazione in deroga (circolare Inps n. 47 del 2020, cit., punto D). Tuttavia, le parti sociali del settore delle attività professionali si sono dimostrate ugualmente attive nell'intervenire nella situazione di emergenza, concordando attraverso l'Ente bilaterale del settore prestazioni integrative rispetto agli ammortizzatori sociali ordinari e in deroga.

6. Il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga.

Nei confronti dei datori di lavoro per i quali non trovano applicazione le tutele ordinarie previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, l'articolo 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 e successivamente le diverse disposizioni dei provvedimenti emergenziali che si sono susseguiti nel 2020 (articolo 70-*bis* del decreto-legge n. 34 del 2020; articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020; articolo 12 del decreto-legge n. 137 del 2020; articolo 1, commi 299-308, della legge n. 178 del

⁽¹⁰⁾ Il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali è stato costituito con accordo 18 luglio 2018 tra Utilitalia, Cisambiente, Legacoop, Fise Assoambiente e FP-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Fiadel e istituito presso l'Inps con il d.m. 9 agosto 2019, n. 103594.

⁽¹¹⁾ Il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali è stato costituito con accordo sindacale stipulato in data 3 ottobre 2017 tra Confprofessioni e le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e istituito presso l'Inps con d.m. 27 dicembre 2019, n. 104125.

2020) hanno previsto che le Regioni e le Province autonome possano riconoscere trattamenti di sostegno al reddito in deroga, «previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro».

6.1. Gli accordi regionali. La disposizione appena richiamata non è particolarmente chiara e il livello di contrattazione richiesto è controverso. Poiché l'ultimo periodo dell'articolo 22, comma 1, prevede che l'accordo sindacale non sia necessario per i datori che occupano fino a 5 dipendenti, allora si potrebbe dedurre che, per gli altri casi, invece, serva un accordo da stipulare a livello aziendale. Tuttavia, la formulazione del primo periodo sembrerebbe, invece, subordinare il riconoscimento della cassa in deroga, di competenza dell'ente regionale, alla sottoscrizione di un accordo sindacale tra le singole Regioni e le organizzazioni di rappresentanza dei soli datori di lavoro, qualificate in base al criterio della rappresentatività comparata, non anche quelle rappresentanti i lavoratori.

Di fatto, tutte le Regioni hanno siglato accordi con le organizzazioni di rappresentanza e d'altra parte, per come è formulata la norma, se le Regioni non avessero stipulato gli accordi sindacali, non avrebbero potuto riconoscere alle imprese e ai lavoratori il trattamento di sostegno al reddito in fase di sospensione dell'attività produttiva. Inoltre, nella maggior parte dei casi, gli accordi regionali, risultano essere sottoscritti da un ampio numero di organizzazioni sindacali in rappresentanza, non solo dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori (cfr. *Tabella 2*), incluse anche quelle che hanno dato vita a sistemi contrattuali alternativi e meno rappresentativi rispetto a quelli legati alle confederazioni sindacali storiche (Cgil, Cisl e Uil). Nel convocare al tavolo delle trattative i diversi sindacati, le Regioni hanno inteso garantire la più ampia condivisione degli accordi, nel rispetto delle pratiche consolidate del sistema di relazioni industriali. Infatti, il criterio selettivo della

rappresentatività comparata non va applicato ad ogni singola organizzazione ma alla coalizione sindacale nel suo insieme, così come costituita al momento dell'avvio delle trattative: più questa è ampia, più è rappresentativo l'interlocutore sindacale.

Per quanto concerne, il profilo dell'efficacia, quella dell'accordo sindacale sottoscritto dalla Regione è da ritenersi (indirettamente) generalizzata in quanto nel momento in cui la legge vi fa rinvio, l'autonomia collettiva eserciterebbe un potere normativo con efficacia generalizzata e nei limiti da essa individuati.

I 21 accordi che sono stati stipulati dalle Regioni con le organizzazioni sindacali presentano delle procedure sindacali snelle e non eccessivamente burocratizzate.

Per quanto concerne le imprese che occupano più di 5 dipendenti, gli accordi regionali prevedono che, per poter accedere alla cassa in deroga, il datore di lavoro debba sottoscrivere un accordo con le articolazioni territoriali o aziendali (Rsa/Rsu) delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (Abruzzo, articolo 12; Calabria, articolo 2; Basilicata, articolo 6; Campania, articolo 5; Emilia-Romagna, articolo 5; Friuli Venezia Giulia, articolo 7; Lazio, articolo 6; Liguria, articolo 4; Lombardia, articolo 5; Marche, articolo unico; Molise, articolo 6; Puglia, articolo 6; Sardegna, articolo 5; Sicilia, articolo unico; Toscana, articolo 5; Umbria, articolo 6; Valle d'Aosta, articolo 5; Veneto, articolo 5; Bolzano, articolo 5; Trento, articolo 5). Molti degli accordi regionali stipulati contengono un modello di accordo aziendale allegato che il datore di lavoro, all'esito del confronto con le organizzazioni sindacali, deve compilare per trasmettere la richiesta di accesso alla cassa agli uffici regionali. In alcuni casi, è possibile reperire la modulistica sul sito dell'ente (Piemonte, articolo 3). Emerge pertanto un sistema di contrattazione multilivello, dove l'accordo regionale funge da "normativa-quadro", individuando i presupposti di legittimità della richiesta di accesso ai trattamenti della cassa in deroga e i soggetti destinatari, mentre l'accordo aziendale funge da ratifica da parte delle organizzazioni

sindacali circa la legittimità della richiesta avanzata dal datore di lavoro per l'ottenimento dell'ammortizzatore sociale. È in questa prospettiva che forse si spiega il coinvolgimento nel negoziato regionale anche delle confederazioni sindacali dei lavoratori in quanto gli accordi-quadro rinviano, per poter completare l'iter di accesso alla cassa in deroga, all'accordo aziendale, da stipulare con le organizzazioni di settore dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In 15 (Abruzzo, articolo 12; Calabria, articolo 2; Basilicata, articolo 6; Lazio, articolo 5; Lombardia, articolo 5; Marche, articolo unico; Molise, articolo 6; Puglia, articolo 6; Sardegna, articolo 5; Sicilia, articolo unico; Toscana, articolo 5; Umbria, articolo 6; Valle d'Aosta, articolo 5; Trento, articolo 5) dei 21 accordi analizzati, è previsto che una volta che il datore di lavoro abbia informato le organizzazioni sindacali, anche conferendo mandato alla eventuale associazione datoriale alla quale aderisce (Friuli Venezia Giulia, articolo 4), dell'intenzione di procedere alla sospensione della produzione e di accedere alla cassa integrazione in deroga, la procedura sindacale deve concludersi entro il termine prescritto dall'accordo (cfr. *Tabella 4*). In caso contrario, il datore di lavoro potrà presentare la domanda di accesso all'ammortizzatore sociale, dando prova di aver comunque informato le organizzazioni sindacali. Le parti stipulanti l'accordo nella Regione Piemonte, per esempio, hanno concordato di costituire una commissione sindacale «che avrà il compito di completare le procedure avviate dai datori di lavoro e non concluse entro 7 giorni dalle organizzazioni sindacali di categoria, con lo scopo di verificare la sussistenza delle condizioni per ricorrere alla CIG in deroga» (articolo 3).

Nei restanti 5 accordi (Campania, articolo 5; Emilia-Romagna, articolo 5; Veneto, articolo 5; Bolzano, articolo 5; Liguria, articolo 5), invece, la consultazione sindacale non è sottoposta ad un termine di decadenza, per cui è necessario che l'azienda raggiunga un accordo con le organizzazioni sindacali per poter accedere alla cassa in deroga.

<p align="center">Tabella 4 – Termine delle procedure sindacali negli accordi regionali stipulati ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020</p>			
<i>Regione</i>	<i>Termine procedure sindacali</i>	<i>Regione</i>	<i>Termine procedure sindacali</i>
Abruzzo	3 giorni	Molise	5 giorni
Basilicata	5 giorni	Piemonte	7 giorni
Calabria	5 giorni	Puglia	5 giorni
Campania	-----	Sardegna	3 giorni
Emilia-Romagna	-----	Sicilia	3 giorni
Friuli Venezia Giulia (*)	-----	Toscana	3 giorni
Lazio	3 giorni	Umbria	3 giorni
Liguria	-----	Valle d'Aosta	3 giorni
Lombardia	5 giorni (**)	Veneto	-----
Marche	2 giorni	Trento	3 giorni
Molise	5 giorni	Bolzano	-----
Piemonte	7 giorni		

(*) La Regione Friuli Venezia Giulia, il 25 maggio 2020, ha sottoscritto con le OO.SS. un nuovo accordo, per adeguarlo alle modifiche introdotte dalla legge n. 27 del 2020 di conversione e al decreto-legge n. 34 del 2020.

(**) L'accordo stipulato in Lombardia prevede che le imprese che hanno già chiesto la cassa in deroga ai sensi del decreto-legge n. 9 del 2020, rispettando il termine dei 5 giorni per la consultazione sindacale, non sono obbligate ad avviare nuovamente la procedura sindacale per accedere alla cassa istituita dal decreto-legge n. 18 del 2020.

La procedura negoziale a livello aziendale istituita dagli accordi sindacali regionali presenta la riproposizione del problema della selezione degli interlocutori sindacali. Infatti, in alcuni accordi (Abruzzo, articolo 12; Emilia-Romagna, articolo 5; Basilicata, articolo 6; Friuli Venezia Giulia, articolo 7; Piemonte, articolo 3; Lazio, articolo 6; Liguria, articolo 4; Molise, articolo 6; Puglia, articolo 6; Sardegna, articolo 5; Toscana, articolo 5; Umbria, articolo 6; Veneto, articolo 5; Trento, articolo 5), viene stabilito che a livello aziendale il datore di lavoro con più di 5 dipendenti debba stipulare l'accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; in altri casi con le sigle sindacali firmatarie dell'accordo-quadro regionale (Calabria, articolo 2); in altri, ancora, con le organizzazioni sindacali di categoria (Marche, articolo unico; Campania, articolo 5; Valle d'Aosta, articolo 5). Laddove si faccia riferimento alle organizzazioni sottoscrittenti l'accordo-quadro o alle organizzazioni sindacali di categoria, non si pongono particolari problemi. Evidenti complicazioni si potrebbero avere nei casi in cui l'accordo-quadro faccia genericamente riferimento alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Infatti, in questi casi, il datore di lavoro non potrà convocare, a scelta, una qualsiasi organizzazione firmataria dell'accordo, ma, tra quelle sottoscrittenti, quelle che sono comparativamente più rappresentative. Per poterle individuare, il datore di lavoro potrà avvalersi degli indici che il diritto vivente e la prassi amministrativa utilizzano: numero di iscritti, numero di contratti sottoscritti, presenza nei diversi settori produttivi, ecc. In alternativa, al datore di lavoro non resta che convocare tutte le organizzazioni sindacali di settore aderenti alle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo-quadro regionale.

Da segnalare, inoltre, è la presenza, in alcuni accordi, della sottoscrizione da parte degli ordini professionali dei consulenti del lavoro e dei commercialisti (Abruzzo, Calabria, Liguria e Molise). L'adesione all'accordo è significativa in considerazione del fatto che i suddetti professionisti sono gli intermediari privilegiati tra le

imprese e la pubblica amministrazione. Si deve menzionare, in aggiunta, la sottoscrizione dell'accordo del Friuli Venezia Giulia anche da parte degli enti bilaterali che, su delega delle associazioni sindacali costituenti, si devono occupare di gestire la procedura per la sottoscrizione degli accordi aziendali previsti come obbligatori dall'accordo regionale per l'accesso alla cassa in deroga.

6.2. I beneficiari definiti dagli accordi regionali. Le disposizioni legislative non definiscono in modo dettagliato i destinatari del trattamento della cassa integrazione in deroga. Esse si limitano ad indicare, in modo generale ed astratto, come beneficiari della misura i «datori di lavoro del settore privato», inclusi quelli «agricoli, della pesca e del terzo settore» e gli «enti religiosi civilmente riconosciuti», «per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario». Del tutto assenti i riferimenti alle tipologie contrattuali da includere e da escludere, diversamente da quanto il legislatore prescrive, ad esempio, agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo n. 148 del 2015. A dettagliare il campo di applicazione della norma che istituisce la misura integrativa in deroga intervengono gli accordi sindacali stipulati tra le Regioni e le organizzazioni di rappresentanza. Dall'analisi delle disposizioni contrattuali dedicate alla definizione dei destinatari della misura, emerge un quadro frastagliato, che registra differenze di non scarso rilievo, sia sul piano teorico che pratico.

Tendenzialmente, tutti gli accordi (Friuli Venezia Giulia, articolo 1; Basilicata, articolo 2; Emilia-Romagna, articolo 1; Abruzzo, articolo 1; Calabria, articolo 1; Campania, articolo 1; Lazio, articolo 2; Sicilia, articolo unico; Umbria, articolo 3; Toscana, articolo 1; Lombardia, articolo 2; Molise, articolo 2; Sardegna, articolo 2; Liguria, articolo 1; Marche, articolo unico; Puglia, articolo 2; Piemonte, articolo 2; Valle d'Aosta, articoli 2 e 4; Veneto, articolo 1; Trento, articolo 1; Bolzano, articolo 1) prevedono l'applicazione della misura di sostegno al reddito in deroga a tutti i datori di

lavoro che non sono coperti dagli ordinari strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva, disciplinati dal decreto legislativo n. 148 del 2015 e dagli articoli 19, 20 e 21 del decreto-legge n. 18 del 2020. In alcuni casi, è stato specificato che a poter accedere alla cassa in deroga possano essere anche quelle imprese che, benché già destinatarie di un determinato trattamento integrativo, ne siano rimaste private a causa dell'esaurimento dei fondi stanziati per gli ammortizzatori sociali c.d. ordinari (Liguria, articolo 1; Marche, articolo unico; Molise, articolo 2; Emilia-Romagna, articolo 1; Calabria, articolo 1). Gli accordi sottoscritti dalle Regioni Lombardia (articolo 2) e Sardegna (articolo 2) specificano che, per poter accedere alla cassa in deroga, devono esaurirsi anche i fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 148 del 2015, qualora l'impresa istante ne abbia diritto) o beneficiarie di ammortizzatori non attivabili per le motivazioni connesse all'attuale situazione emergenziale (Marche, articolo unico; Lazio, articolo 2). In alcuni accordi, le organizzazioni sindacali hanno incluso gli studi professionali, anche in forma associata o di società tra professionisti (STP) e le associazioni anche non riconosciute (Calabria, articolo 1; Basilicata, articolo 2; Sardegna, articolo 2), nonché le associazioni di categoria (Basilicata, articolo 2) e le fondazioni (Sardegna, articolo 2). L'esclusione dei datori di lavoro domestici, sebbene espressamente prevista dall'articolo 22, comma 2, è richiamata solo in alcuni accordi (Campania, articolo 1; Emilia-Romagna, articolo 1; Friuli Venezia Giulia, articolo 1; Lombardia, articolo 2; Marche, articolo unico; Bolzano, articolo 1; Trento, articolo 1; Puglia, articolo 4).

Nell'accordo sottoscritto dalla Regione Umbria viene specificato che la cassa in deroga è riconosciuta anche alle imprese con sede legale fuori dal territorio regionale ma che hanno unità produttive o sedi operative nella Regione. Anche gli accordi sindacali sottoscritti dalla Regione Lombardia, dalla Regione Molise e dalla Regione Valle d'Aosta prevedono che la misura possa essere riconosciuta, qualora sussistano gravi pregiudizi derivanti dalla sospensione dell'attività, anche alle imprese che abbiano sede nel

territorio regionale ma titolari di unità produttive o sedi operative in altra parte del territorio nazionale. L'accordo sindacale sottoscritto dalla Regione Valle d'Aosta specifica che per avere diritto alla cassa in deroga, l'impresa con unità produttive e sedi operative in altre Regioni non deve già godere del trattamento integrativo in deroga concesso eventualmente dalla Regione in cui opera l'unità produttiva o la sede operativa (articolo 2). Nell'accordo sottoscritto dalla Regione Emilia-Romagna (articolo 1) è previsto che la cassa in deroga venga riconosciuta anche ai lavoratori subordinati che hanno subito restrizioni di carattere sanitario residenti in Regione ma assunti presso aziende fuori dal territorio regionale. Le specificazioni aiutano a chiarire le tante situazioni di incertezza, verificatesi per quelle imprese impegnate a gestire presidi di lavoro in diversi territori. Non lascia spazio, invece, a dubbi il tenore letterale dell'accordo sottoscritto dalla Regione Sardegna: accedono alla cassa in deroga solo le imprese titolari di unità produttive e di sedi operative situate sull'isola. Anche l'accordo (articolo 1) sottoscritto dalla Regione Abruzzo si esprime in tal senso.

Sotto il profilo dei requisiti soggettivi dei lavoratori interessati dalla misura, alcuni accordi prevedono espressamente che destinatari della misura sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Friuli Venezia Giulia, articolo 2; Basilicata, articolo 3; Emilia-Romagna, articolo 4; Marche, articolo unico; Puglia, articolo 3). Altri specificano ulteriormente che per accedere alla cassa in deroga non sono richiesti i requisiti di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015 (Friuli Venezia Giulia, articolo 2; Liguria, articolo 2), ovvero i 90 giorni di anzianità lavorativa già maturati al giorno di presentazione della domanda da parte dell'impresa. Questa specificazione non è aggiuntiva ma richiama quanto disposto dall'articolo 1, comma 2, nel secondo periodo, laddove si precisa che l'anzianità di 90 giorni «non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili». Infatti, la diffusione del Covid-19 è pacificamente ricondotta a questa tipologia di evento.

Nella maggioranza dei casi (Valle d'Aosta, articolo 3; Friuli Venezia Giulia, articolo 2; Basilicata, articolo 3; Molise, articolo 3; Lombardia, articolo 3; Umbria, articolo 4; Veneto, articolo 3; Emilia-Romagna, articolo 4; Piemonte, articolo 2; Liguria, articolo 2; Sardegna, articolo 2; Lazio, articolo 3; Puglia, articolo 3; Calabria, articolo 6; Marche, articolo unico; Bolzano, articolo 4), gli accordi specificano che hanno diritto all'accesso alla cassa in deroga i lavoratori con qualifica di operai, impiegati, quadri, soci di cooperativa con lavoro subordinato e apprendisti. Rispetto a questa ultima qualifica, l'accordo sindacale della Regione Puglia specifica che «nell'ipotesi in cui in organico vi siano lavoratori non apprendisti la sospensione non può essere riferita ai soli apprendisti» (articolo 3), mentre nell'accordo della Regione Piemonte (articolo 2) viene specificato che la tutela di sostegno al reddito copre tutte e tre le tipologie di apprendistato previste dalla normativa vigente. L'accordo delle Regioni Piemonte e Puglia, nel definire il campo di applicazione, escludono i dirigenti. Infine, il Piemonte include tutte le imprese che operano in settori non dotati di specifici sistemi di ammortizzatori sociali quali i fondi di solidarietà bilaterali.

Per quanto concerne i lavoratori somministrati, dall'analisi degli accordi emerge che in alcuni territori (Valle d'Aosta, articolo 3; Friuli Venezia Giulia, articoli 2 e 11; Basilicata, articolo 3; Molise, articolo 3; Lombardia, articolo 3; Umbria, articolo 4; Veneto, articolo 3; Lazio, articolo 3) questi accedono alla cassa in deroga solo nel caso in cui il fondo bilaterale alternativo di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 148 del 2015 (FIS) abbia terminato le risorse; in altri territori, invece, l'accesso alla cassa in deroga o al FIS è subordinato alla presentazione della domanda da parte dell'agenzia (e non dell'utilizzatore) e al fatto che anche tutti i lavoratori dell'unità produttiva o sede operativa dove presta la propria attività il lavoratore somministrato si trovino soggetti alla sospensione dal lavoro e quindi beneficiari della misura di sostegno al reddito (Emilia-Romagna, articolo 4; Piemonte, articolo 2;

Bolzano, articolo 4; Liguria, articolo 2; Sardegna, articolo 2; Calabria, articolo 6; Lazio, articolo 3).

Rari sono i casi in cui l'accordo sindacale fornisca precise indicazioni in relazione ai rapporti di lavoro a tempo parziale, che sono da ritenersi inclusi proporzionalmente alle ore lavorate. L'accordo sottoscritto dalla Regione Sardegna, in particolare, include i lavoratori a orario ridotto, anche in regime di lavoro a tempo parziale verticale rispetto alla sosta contrattualmente prevista, qualora questo venga sospeso o ulteriormente limitato, in misura proporzionata alla prestazione.

Solo alcuni accordi (Emilia-Romagna, articolo 1; Sicilia, articolo 3; Valle d'Aosta, articolo 4), infine, hanno previsto espressamente il diritto del datore di lavoro subentrante, a seguito di un cambio appalto o trasferimento del ramo d'azienda *ex* articolo 2112 c.c., ad accedere alla cassa in deroga.

6.3. La contrattazione aziendale per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. Sulla base del rinvio disposto dall'articolo 22 del decreto-legge n. 18 del 2020 all'autonomia collettiva si è strutturato un sistema di contrattazione multilivello. Gli accordi regionali individuano i presupposti di legittimità per la richiesta della cassa in deroga, i soggetti beneficiari e la procedura da ottemperare (cfr. § 6.2), comprensiva della previsione di accordi aziendali che disciplinano la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la richiesta delle prestazioni in deroga.

Con riferimento ai contenuti degli accordi aziendali, per quanto concerne i casi analizzati, emerge come essi non risultino un mero adempimento burocratico, ma regolino anche altri aspetti connessi all'accesso alla prestazione e più in generale alla sospensione dal lavoro, incluse specifiche tutele per i lavoratori (cfr. *Tabella 4*).

In alcuni casi, infatti, gli accordi aziendali analizzati prevedono l'obbligo, prima di accedere al trattamento di integrazione

salariale, di utilizzare le ferie e le ore di permesso pregresse. Questa prassi, benché non generalizzata, nell'ottica delle parti, risponde da un lato all'obiettivo di smaltimento degli istituti maturati nell'anno precedente, dall'altro lato di garantire al lavoratore la piena retribuzione.

Per quanto concerne il profilo dell'introduzione di specifiche tutele dei lavoratori, alcuni accordi aziendali riconoscono l'anticipo del trattamento, l'integrazione della prestazione a concorrenza del 100% della retribuzione oppure l'anticipazione dei ratei delle mensilità aggiuntive, nell'attesa che gli enti preposti riconoscano il trattamento integrativo ai lavoratori.

Capitolo III

IL WELFARE AZIENDALE

Sommario: (A) Il welfare aziendale nella contrattazione emergenziale. – 1. Emergenza sanitaria e soluzioni contrattuali. – 2. Le fonti documentali della ricerca. – 3. Principali risultanze della ricerca. – (B) *Analisi e focus tematici.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. Assistenza sanitaria: prestazioni integrative nei piani sanitari. – 6. *Segue:* assistenza sanitaria: polizze di tutela dal rischio di contagio da Covid-19. – 7. Il ruolo dei *flexible benefits*. – 8. Altre misure di welfare: pasti e trasporto collettivo. – 9. Le soluzioni organizzative di welfare aziendale: banca delle ore e istituti solidaristici. – 10. Il ruolo della formazione. – 11. Premio di risultato e welfarizzazione alla luce dell'emergenza Covid-19.

(A) IL WELFARE AZIENDALE NELLA CONTRATTAZIONE EMERGENZIALE

1. *Emergenza sanitaria e soluzioni contrattuali.* Nei precedenti rapporti (si veda in particolare il Rapporto sul 2015, parte II, sezione I) sono stati portati avanti, nel corso degli anni, numerosi approfondimenti sulle soluzioni di welfare aziendale adottate dalle parti sociali sia a livello nazionale che a livello territoriale e aziendale. Quest'anno, di fronte alla situazione emergenziale determinata dalla diffusione del Covid-19, che ha imposto alle aziende riorganizzazioni, riduzioni e, in alcuni casi, sospensioni delle attività produttive e dei servizi, appare opportuno verificare se e come l'autonomia collettiva abbia adottato misure e soluzioni di welfare per far fronte alle circostanze inedite che hanno attraversato i diversi settori della economia nei mesi del 2020.

2. *Le fonti documentali della ricerca.* Un primo passaggio da compiere per portare avanti questa operazione è consistito nell'individuare i protocolli e gli accordi aziendali presenti nella banca

dati «Fare contrattazione» di ADAPT, stipulati tra marzo e giugno 2020, ossia nella fase più acuta dell'emergenza sanitaria, che trattassero e regolassero misure e interventi classificabili nell'ambito del welfare aziendale, con l'obiettivo di elaborare risposte in grado di adattarsi alle esigenze aziendali e ai bisogni dei lavoratori. In questi termini, sono stati selezionati 51 accordi stipulati a livello aziendale dall'inizio del mese di marzo 2020, che trattano, in misura più o meno ampia, i temi del welfare. Questi ultimi sono inseriti nelle tabelle che seguono, suddivise per macro-settori, con l'indicazione delle parti firmatarie. Inoltre, in considerazione del ruolo particolarmente rilevante assunto dai fondi e dalle casse di assistenza sanitaria integrativa, istituiti dalle parti sociali nei contratti nazionali, sono state analizzate anche le specifiche deliberazioni legate all'emergenza adottate da 15 fondi sanitari contrattuali, operanti in diversi settori produttivi.

Tabella 1 (1) – *Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale*

Settore C: MANIFATTURA		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Luxottica	OO.SS. Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	14.03.2020
Gucci	Rsu assistite dalle OO.SS. Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa, RLS	15.03.2020
Fendi	Segreterie territoriali di Filcams-Cgil, Femca-Cisl	18.03.2020
Manufacture des Accessoires Louis Vuitton	RLS	18.03.2020

Fincantieri	OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	25.03.2020
Kone	OO.SS. nazionali, territoriali e Rsu	25.03.2020
Kering Fashion Operations	OO.SS. territoriali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	27.03.2020
Althea Italia	Fiom-Cgil Roma COL, Fim-Cisl Umbria, Uilm-Uil	30.03.2020
Capgemini Italia	Segreterie nazionali e territoriali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Coordinamento nazionale Rsu	01.04.2020
Gruppo Luxottica	OO.SS. nazionali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	01.04.2020
Salmoiraghi & Viganò	OO.SS. nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	03.04.2020
Fca N.V.	OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Ugl Metalmeccanici, Aqcfr, Fiom-Cgil	09.04.2020
Leo Shoes	Filctem-Cgil Lecce, RLS, RSPP, Medico Competente	14.04.2020
Nuovo Pignone	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	15.04.2020
CNH Industrial N.V.	OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Ugl Metalmeccanici, Aqcfr, Fiom-Cgil	16.04.2020
Capgemini Italia	Segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Coordinamento delle Rsu	16.04.2020
Gruppo Electrolux Italia	Segreterie nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	17.04.2020

Piaggio & C.	OO.SS.	17.04.2020
Siram	Segreterie nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Coordinamento nazionale delle Rsu Siram	22.04.2020
Electrolux Professional	Segreterie nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	22.04.2020
Gruppo Fedrigoni	Segreterie Nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Chimici Carta e Stampa	23.04.2020
Thales Alenia Space Italia	Segreterie Nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Comitato aziendale congiunto di Tasi e Altec	24.04.2020
Gruppo Sapio	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu del Gruppo Sapio, RLS del Gruppo Sapio, Medico Competente Coordinatore	27.04.2020
Barilla	Rsa VV.PP., Rsu Uffici e Ricerca	26.05.2020

Tabella 1 (2) – **Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale**

Settore D: ENERGIA ELETTRICA/GAS		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Terna	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	17.03.2020
A2A	OO.SS. nazionali e territoriali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	24.03.2020

Enel Italia	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	27.03.2020
Enel Italia	Segreterie nazionali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil.	30.03.2020
Italgas	Segreterie nazionali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	01.04.2020
Terna	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	02.04.2020
Edison	Segreterie nazionali delle OO.SS. Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	02.04.2020
Iren	Segreterie nazionali di categoria Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Flaei-Cisl, Fp-Cgil, Ultrasporti-Uil, Fit-Cisl Reti, Fiadel, delegazione qualificata del Coordinamento Nazionale Rsu	03.04.2020
Gruppo Hera	OO.SS. nazionali e territoriali Filctem-Cgil, Fp-Cgil, Femca-Cisl, Fit-Cisl, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Ultrasporti-Uil, Fiadel	07.04.2020
Engie Italia	OO.SS. nazionali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	07.04.2020
Sogin	OO.SS. Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, con le corrispondenti delegazioni territoriali e aziendali per i Siti e la Sede Sogin	10.04.2020
Tirreno Power	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	15.04.2020
Ep Produzione	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	16.04.2020
Sogin	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, corrispondenti delegazioni territoriali e aziendali per i Siti e la Sede Sogin	20.04.2020

Enel Italia	Segreterie nazionali Filctem-Cgil, Flaci-Cisl, Uiltec-Uil	09.06.2020
-------------	---	------------

Tabella 1 (3) – *Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale*

**Settore F:
EDILIZIA-COSTRUZIONI**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ferretti	Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil	16.04.2020

Tabella 1 (4) – *Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale*

**Settore H:
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ferrovie dello Stato	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confasal, Orsa Ferrovie	19.03.2020
Terminali Italia	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Uilt, Ugl Ferrovieri, Slm-Fast Confasal, Orsa Ferrovie	23.04.2020

Tabella 1 (5) – <i>Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale</i>		
Settore J: SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Rai-Radiotelevisione Italiana	Segreterie Nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Fnc-Ugl, Sna-ter, Libersind-Confsal	06.04.2020
Ti Sparkle	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu Sparkle	21.04.2020
Olivetti	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu Olivetti	22.04.2020
Ti Trust Technologies	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu Trust Technologies	22.04.2020

Tabella 1 (6) – <i>Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale</i>		
Settore K: FINANZIARIO E ASSICURATIVO		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Crédit Agricole Italia	Delegazioni sindacali di Gruppo delle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	07.03.2020
Gruppo Banco Desio	Delegazione sindacale composta dagli Organismi sindacali aziendali Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	25.03.2020

Intesa Sanpaolo	Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	11.06.2020
-----------------	--	------------

Tabella 1 (7) – **Contratti aziendali con previsioni in materia di welfare aziendale**

Settore S: TERZIARIO E SERVIZI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ikea Italia Retail	OO.SS. nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil con la presenza dei Rappresentanti delle Organizzazioni competenti al livello territoriale e delle Rsu/Rsa componenti il Coordinamento Aziendale Nazionale	17.03.2020
Bofrost Italia	Segreterie nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	30.03.2020

3. Principali risultanze della ricerca. Dall'analisi degli accordi aziendali e delle deliberazioni dei fondi sanitari contrattuali raccolte, con riferimento alle misure e soluzioni di welfare adottate dalle parti sociali per affrontare e gestire la situazione emergenziale, possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze.

Rispetto alle modalità del ricorso e alla tipologia di misure e soluzioni di welfare adottate, prevalgono le prestazioni erogate dai fondi e dalle casse di assistenza sanitaria integrativa in caso di contagio da Covid-19, insieme alle polizze volte a coprire i rischi da danni emergenti a seguito di eventuale contagio. La risposta più importante delle relazioni industriali, di fronte alla situazione emergenziale, ha riguardato quindi il piano sanitario, con reazioni rapide e flessibili dei fondi e della contrattazione aziendale.

Emergono poi numerose soluzioni relative alla flessibilità oraria e organizzativa, anche in funzione di conciliazione vita-lavoro (come le banche ore già esistenti nelle aziende o eventualmente create appositamente soprattutto nella forma della banca delle ore solidale, oltre ovviamente al ricorso al lavoro agile) e alla formazione. Secondario appare invece il ricorso a altre prestazioni e misure di welfare, in particolare il riconoscimento ai lavoratori di crediti welfare aggiuntivi, utilizzati in funzione “premiale” nel caso di presenza sul luogo di lavoro per garantire la continuità di attività produttive nel periodo di generale sospensione delle attività.

Il prevalere del ricorso a soluzioni di flessibilità organizzativa e formazione, piuttosto che misure di welfare c.d. “fiscali” (consistente in quelle prestazioni che, se erogate a determinate condizioni, non costituiscono reddito per il lavoratore e sono deducibili dal reddito d’impresa) appare maggiormente funzionale a gestire l’allontanamento dal luogo di lavoro dei lavoratori, a fronte delle restrizioni alle attività produttive, cercando di garantire il più possibile, allo stesso tempo, una retribuzione piena ai lavoratori.

Infine è di agevole constatazione la circostanza che le aziende che già avevano sperimentato misure e soluzioni di welfare aziendale sono state sicuramente avvantaggiate nell’adottare soluzioni per la fase emergenziale, avendo già acquisito consapevolezza della funzione organizzativa e produttiva del welfare aziendale. Ciò particolarmente vero anche con riferimento allo strumento del lavoro agile là dove usato, anche in ragione dei provvedimenti emergenziali del Governo, per il sostegno dei lavoratori fragili o con problematiche familiari o di cura dei componenti del nucleo familiare (sul punto vedi *infra*, parte III, sezione II, capitolo I).

(B) ANALISI E FOCUS TEMATICI

4. Oggetto della ricerca. La ricerca è stata condotta e organizzata (in parallelo ai lavori di monitoraggio condotti da ADAPT per il rapporto annuale sul welfare occupazionale e aziendale in Italia ⁽¹⁾) con riferimento alle principali tematiche che possiamo ricomprendere nell’ambito del welfare aziendale, aggregate per categorie di prestazioni. Di conseguenza, una prima parte sarà dedicata alle soluzioni adottate nel campo dell’assistenza sanitaria da aziende e parti sociali attraverso le previsioni dei fondi sanitari contrattuali e dei contratti collettivi e protocolli aziendali. Si andranno poi ad analizzare le ulteriori prestazioni di welfare previste a livello aziendale, sia destinate ai singoli dipendenti con una funzione “premiale” (§ 7), sia destinate alla collettività dei lavoratori, a supporto delle attività quotidiane (§ 8). A fronte delle profonde modifiche organizzative dettate dall’emergenza epidemiologica, uno specifico approfondimento sarà poi dedicato alle soluzioni di flessibilità organizzativa adottate (§ 9), che hanno inciso anche sulla programmazione delle attività formative (§ 10). In conclusione, un passaggio finale sarà incentrato sulla gestione dei premi di risultato a fronte delle circostanze inedite legate alla fase emergenziale (§ 11).

5. Assistenza sanitaria: prestazioni integrative nei piani sanitari. Una risposta molto importante delle relazioni industriali di fronte alla situazione emergenziale ha riguardato l’ambito sanitario. In particolare, un ruolo di primaria importanza è stato assunto dalle iniziative dei fondi e delle casse sanitarie istituiti dalla contrattazione collettiva nei diversi settori, i quali hanno integrato nei piani sanitari, accanto alle classiche prestazioni base offerte, specifiche tutele legate all’emergenza sanitaria.

⁽¹⁾ Da ultimo M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020.

Una copertura per Covid-19 è stata, per esempio, attivata per eventi (certificati) relativi al periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2020, da parte di tutti gli enti e fondi di assistenza sanitaria integrativa dei settori terziario, turismo e servizi (Aster, Cadiprof, Fondo Est, Cassa Portieri, Cas.sa.colf, Coopersalute, Fasiv, Fast, Fontur, Sanimpresa, Quas), con decisione unanime delle parti sociali del settore. Si tratta di un intervento che riguarda i circa due milioni di iscritti totali ai fondi, consistente nel riconoscimento di un'indennità per ogni notte di ricovero, che in quasi tutti i fondi citati corrisponde a 40 euro per un numero massimo di giornate all'anno; una diaria dello stesso importo per ogni giorno di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno. Sono inoltre riconosciute specifiche misure rimborsuali riguardanti prestazioni sanitarie relative alla riabilitazione respiratoria per gli assicurati che sono stati affetti da polmonite interstiziale conseguente ad infezione da Covid-19.

Nel settore chimico, il Fondo Faschim, per i suoi circa 130.000 iscritti, prevede anch'esso la medesima indennità in caso di ricovero e isolamento domiciliare, anche se la diaria sale a 60 euro a notte in caso di ricovero in terapia intensiva. È prevista inoltre dal pacchetto un'indennità forfettaria *una tantum* post ricovero ospedaliero di 500 euro, che sale a 2.000 euro successivamente a ricovero in terapia intensiva.

Lo stesso schema è seguito dal Fondo Mètasalute, il fondo di riferimento del settore metalmeccanico, che conta complessivamente circa 1 milione e 700 mila aderenti, comprendendo sia i dipendenti in servizio, sia i 570.000 familiari inclusi gratuitamente nella copertura dei lavoratori dipendenti. In questo caso, il fondo ha adottato uno specifico piano sanitario integrativo che garantisce a tutti i lavoratori iscritti (ma non ai familiari) sia la diaria di ricovero (30 euro al giorno per massimo 30 giorni, a decorrere dal primo giorno di ricovero) sia l'indennità *una tantum* post ricovero in terapia intensiva (1.000 euro) o sub-intensiva (500 euro). In

caso di esito infausto della malattia, è prevista una indennità di 1.000 euro *una tantum* per gli eredi in caso di decesso intervenuto prima delle dimissioni da un reparto di terapia intensiva o sub-intensiva a titolo di contributo per le spese funerarie.

Risposte importanti sono anche arrivate da fondi recentemente istituiti, quale il Fondo Sanimoda, costituito dalle parti sociali del settore con uno specifico accordo del 2017, o valorizzati dalla contrattazione collettiva, quale il Fondo Altea ⁽²⁾. Nel primo caso, il Fondo Sanimoda prevede una diaria di 30 euro per ogni notte di ricovero, fino a un massimo di 30 notti, e lo stesso importo per ogni giorno di isolamento domiciliare, in caso di positività al tampone, per un massimo di 14 giorni, oltre a una diaria pari a 1.500 euro in caso di ricorso alla terapia intensiva con intubazione. Nel settore legno industria e nei settori industriali dei materiali da costruzione, invece, il Fondo Altea prevede l'erogazione di una diaria giornaliera di 40 euro sia per i ricoveri che per l'isolamento domiciliare dovuti al contagio da Coronavirus. Nel protocollo nazionale per garantire una ripresa in sicurezza dell'attività produttiva nel settore lapideo (protocollo *Lapidei*, 16 aprile 2020), inoltre, le parti sociali hanno assunto il compito di valutare l'utilizzo delle risorse, già previste dal CCNL, destinate al Fondo Altea su salute e sicurezza, per attuare un programma specifico di prevenzione che, attraverso la sorveglianza sanitaria, contrasti la diffusione del Covid-19. Di particolare interesse, infine, appare quanto previsto dalla Cassa mutua nazionale per il personale delle Banche di credito cooperativo. Secondo quanto stabilito dal comitato amministratore della Cassa, nell'ambito delle prestazioni Covid-19, è stata prevista, oltre alla diaria da convalescenza di 50 euro al giorno per un massimo di 20 giorni e a un'indennità di convalescenza di

(2) Per il Fondo Altea, il rinnovo del CCNL lapidei Industria ha stabilito che, a far data dal 1° gennaio 2020, la contribuzione che le aziende versano ad Altea per ciascun dipendente in forza fosse portata a 15 euro mensili (rispetto ai 13 euro previsti in precedenza), con la possibilità per i lavoratori iscritti, di usufruire, se interessati, di coperture assicurative accessorie a decorrere dal 1° gennaio 2020.

1.500 euro al momento della dimissione ospedaliera dopo il ricovero in terapia intensiva (1.000 euro nel caso di ricovero in terapia sub-intensiva), anche una specifica prestazione a copertura di esigenze familiari di natura psicologica, con la possibilità di ottenere un rimborso per spese relative al supporto psicoterapico fino alla concorrenza del massimale annuo per nucleo familiare di 600 euro.

6. Segue: assistenza sanitaria: polizze di tutela dal rischio di contagio da Covid-19. Sul piano dell'assistenza sanitaria, oltre ai fondi bilaterali, anche le singole aziende hanno reagito prontamente, stipulando, specialmente in contesti aziendali e settori in cui le attività non si sono mai fermate, specifiche polizze assicurative a tutela dei lavoratori contro i rischi da Covid-19.

Nel settore gas e acqua, per esempio, l'*accordo Italgas* del 1° aprile 2020 presenta la scelta condivisa delle parti di attivare una polizza assicurativa con decorrenza dal 1° marzo 2020 fino al 1° marzo 2021, a copertura di tutte le infezioni da Covid-19 diagnosticate dalla stessa data di decorrenza. È prevista nel pacchetto in primo luogo l'erogazione di un'indennità giornaliera in caso di ricovero presso una struttura ospedaliera del Sistema sanitario nazionale per accertamenti e/o cura di patologie derivanti da sindromi influenzali di natura pandemica (indennità da ricovero). A questa si affianca anche la possibilità di ricevere un'indennità *una tantum*, in caso di dimissioni da una struttura ospedaliera del Sistema sanitario nazionale a seguito di ricovero in terapia intensiva derivante da accertamento e/o cura delle medesime patologie (indennità da convalescenza) e un'indennità forfettaria, anche questa *una tantum*, nel caso di quarantena obbligatoria imposta dall'Autorità sanitaria competente (indennità da quarantena obbligatoria).

In altri casi, la stipulazione di una specifica polizza di copertura assicurativa legata al virus Covid-19 non è frutto di un accordo collettivo, ma dell'iniziativa unilaterale dell'azienda. Tuttavia gli

accordi siglati per la gestione e organizzazione dell'attività lavorativa in azienda durante l'emergenza richiamano tali assicurazioni. È questo il caso dell'accordo del Gruppo Hera, che prevede un pacchetto di garanzie e servizi specifici dedicati a coloro che lavorano nel gruppo, completamente a carico delle aziende dello stesso (*accordo Hera*, 7 aprile 2020), e dell'accordo del Gruppo Siram (*accordo Siram*, 22 aprile 2020), che ha attivato una copertura assicurativa per Covid-19 per tutti i dipendenti del gruppo dal 17 marzo al 31 dicembre 2010. Di particolare rilievo è poi la previsione del protocollo Sapio (*protocollo Sapio*, 27 aprile 2020) che segnala la copertura assicurativa in caso di ricovero da Covid-19 non solo per i dipendenti del gruppo ma anche per tutti i terzisti.

Parallelamente a tale processo di diffusione nelle singole aziende delle polizze assicurative stipulate a copertura del rischio di contrarre il Covid-19, l'Agenzia delle entrate è intervenuta, con la circolare 6 maggio 2020, n. 11/E, confermando che i premi versati dal datore di lavoro per la stipula di tali polizze a favore della generalità dei dipendenti sono da ricondurre nell'ambito delle polizze aventi per oggetto il rischio di gravi patologie, di cui alla lettera *f-quater* dell'articolo 1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR). Ciò significa che tali premi non concorreranno alla formazione del reddito imponibile dei lavoratori beneficiari.

Non strettamente sul piano assicurativo, si segnalano ulteriori risposte di ambito sanitario adottate a livello aziendale. L'*accordo Terna* del 2 aprile 2020 istituisce per tutto il periodo dell'emergenza un servizio di consulenza telefonica, sia di natura medica che psicologica, mentre l'*accordo Electrolux Professional* del 22 aprile 2020, nell'ambito della specifica parte riferita alla gestione del personale a rischio, segnala l'impegno aziendale a promuovere attività di sensibilizzazione e informazione, anche favorendo possibili sinergie tra i medici competenti aziendali e i medici di medicina generale. Il coinvolgimento del medico competente è inoltre centrale nell'*accordo Sapio* del 27 aprile 2020, al fine di garantire a

tutto il personale la possibilità di un confronto sugli aspetti pratici e gli eventuali rischi legati al rientro al lavoro, con particolare attenzione verso i lavoratori che presentino varie problematiche di salute.

7. Il ruolo dei *flexible benefits*. Nel corso dell'emergenza, in particolar modo nei settori nei quali le attività produttive, seppur in maniera ridotta, sono continuate, molte aziende hanno riconosciuto un "*bonus presenza*" ai propri dipendenti che abbiano continuato la loro prestazione lavorativa in presenza nei diversi siti produttivi al di là dello specifico "premio" previsto dall'articolo 63 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Nel settore elettrico, energia e petrolio e gas e acqua, molti accordi aziendali, nel disciplinare una nuova organizzazione del lavoro per garantire la continuità delle attività in sicurezza, hanno previsto anche l'erogazione di indennità *una tantum* giornaliere (*accordo A2A*, 24 marzo 2020; *accordo Enel*, 30 marzo 2020; *accordo Hera*, 7 aprile 2020) o per cicli di giornate (*accordo Terna*, 17 marzo 2020; *accordo Tirreno Power*, 15 aprile 2020; *accordo EP Produzione*, 16 aprile 2020). Si tratta di importi aggiuntivi lordi riconosciuti per valorizzare economicamente l'impegno dei lavoratori nel periodo in cui le attività lavorative si sono svolte in condizioni più complesse e disagiati, a volte implicando la sistemazione in alloggi all'interno o nei pressi del sito produttivo.

Oltre al riconoscimento di premi monetari, si segnalano iniziative a livello aziendale, attuate attraverso accordi sindacali, che hanno inteso compensare il "disagio" della presenza sul luogo di lavoro in condizioni più difficoltose attraverso il riconoscimento di beni o crediti welfare (da utilizzare attraverso *flexible benefits*) aggiuntivi rispetto a quanto già previsto dai piani di welfare presenti in azienda. Nell'*accordo Bofrost* del 30 marzo 2020, l'obiettivo "premierale" è stato perseguito attraverso il riconoscimento a tutti i collaboratori del gruppo di prodotti aziendali omaggio per un valore di 50 euro sia per il mese di marzo che per il mese di aprile. Inoltre,

in riferimento ad alcune categorie di lavoratori, è stata stabilita, in funzione della presenza sul luogo di lavoro, l'attribuzione di un buono pasto dall'importo pari a 7 euro.

Per trovare invece un vero ed esplicitato ruolo dei *flexible benefits*, è necessario rivolgersi all'*accordo Luxottica* del 1° aprile 2020 e all'*accordo Salmoiraghi & Viganò* del 3 aprile 2020. In entrambi gli accordi, che regolano in primo luogo la gestione della cassa integrazione, è contenuta anche una specifica previsione rivolta ai dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale che prestassero effettiva attività lavorativa all'interno degli stabilimenti, dei negozi e degli uffici della catena Salmoiraghi & Viganò e di Luxottica, nelle giornate in cui gli altri dipendenti fossero in riduzione dell'orario di lavoro con trattamento di integrazione salariale. Per tali lavoratori, è stato previsto un «Contributo Welfare a sostegno delle esigenze sociali e assistenziali dei lavoratori beneficiari» (*Luxottica*, 1° aprile 2020) pari a un valore mensile massimo di 500 euro da riproporzionare in base alle giornate effettivamente lavorate, erogabile in servizi e beni welfare. L'apposita piattaforma aziendale online ha reso disponibile il credito welfare ai lavoratori destinatari.

Con riferimento agli accordi aziendali che abbiamo potuto analizzare, la presenza di buoni acquisto e credito welfare (aggiuntivo), a supporto delle esigenze dei lavoratori, non appare quindi particolarmente diffusa, sebbene gli ultimi esempi riportati dimostrino la possibilità di intervenire, anche in maniera importante, attraverso tali strumenti.

8. Altre misure di welfare: pasti e trasporto collettivo. Negli accordi collettivi aziendali analizzati, altre misure di welfare sono ridefinite a fronte della situazione emergenziale e delle modifiche dell'organizzazione dell'attività lavorativa. Questione di rilievo per i lavoratori è senz'altro la possibilità dell'utilizzo dei buoni pasto e dell'accesso al servizio di mensa. Pertanto, centrale in alcuni

accordi è diventata la disciplina di modalità alternative per far fronte all'impossibilità di utilizzare i buoni pasto o di accedere alla ristorazione convenzionata, a causa della chiusura degli esercizi di ristorazione. In questi casi, è stata prevista la possibilità per i lavoratori di pagare in contanti, con un rimborso successivo della spesa per cassa (*accordo Italgas*, 26 marzo 2020) o un rimborso forfettario del pasto pari a 10 euro lordi, rivolto esclusivamente a coloro che non svolgessero lavoro in modalità da remoto (*accordo Hera*, 7 aprile 2020).

Una ulteriore questione relativa ai buoni pasto ha riguardato il loro riconoscimento ai lavoratori in lavoro agile. Se tecnicamente è possibile erogarli anche ai lavoratori che svolgano la prestazione da remoto o da casa (come nel periodo dell'emergenza sanitaria), spesso gli accordi aziendali (nel caso in cui la loro erogazione sia così regolata) subordinano i buoni pasto ai giorni di lavoro in azienda, escludendoli in caso di lavoro in *smart working*. Tuttavia, esistono esempi di accordi aziendali che hanno previsto il riconoscimento del buono pasto o l'indennità equivalente a tutti i dipendenti anche in *smart working* (*accordo EP Produzione*, 15 aprile 2020; *accordo Enel*, 9 giugno 2020).

La questione delle mense va invece affrontata dal punto di vista della continuità o della sospensione del servizio nella fase emergenziale. Tale valutazione da parte delle aziende era connessa alla possibilità di erogare il servizio in piena sicurezza, evitando che la mensa e il momento del pasto potessero essere luogo e veicolo del contagio. Sono stati, infatti, i diversi accordi che hanno regolato le specifiche misure di sicurezza per la continuità o la piena ripresa delle attività nei diversi stabilimenti aziendali a regolare anche l'apertura o la chiusura delle mense e di altri luoghi di ristoro e nel caso a definirne le modalità di accesso e le misure da adottare per garantire la sicurezza dei dipendenti.

Tra gli accordi raccolti, solo l'*accordo Gruppo Ferretti* del 16 aprile 2020, nel disciplinare le misure interne di sicurezza per il personale sui luoghi di lavoro, aveva indicato in maniera chiara la

chiusura delle mense, dei luoghi di ristoro e dei locali di distributori di bevande e cibo. Al contrario, sono numerosi i casi di accordi sulla c.d. “fase 2” che prevedono la continuità del servizio mensa, con le dovute precauzioni. Uno dei settori in cui tali disposizioni sono più presenti è quello metalmeccanico. In questo caso, numerosi accordi aziendali hanno fatto rientrare anche le mense nei luoghi oggetto delle operazioni di pulizia e sanificazione, oltre che di specifiche procedure per evitare assembramenti e mantenere le distanze di sicurezza tra i lavoratori, ad esempio modificando i turni di accesso, ampliando gli orari o affiggendo l'apposita segnaletica (*accordo CNH Industrial*, 16 aprile 2020; *accordo FCA*, 9 aprile 2020; *accordo Electrolux*, 17 aprile 2020; *accordo Electrolux Professional*, 22 aprile 2020; *accordo Nuovo Pignone*, 15 aprile 2020; *accordo Piaggio*, 17 aprile 2020). In alcuni di questi casi, cambiano le modalità del servizio, con la distribuzione di pasti “a sacchetto” con cibi confezionati all'origine (*accordo CNH Industrial*, 16 aprile 2020; *accordo FCA*, 9 aprile 2020), o di pasti *take away* (*accordo Electrolux*, 17 aprile 2020). Apposite misure di sicurezza per i locali di refezione sono previste anche in diverse aziende del settore della moda (*accordo Gucci*, 15 marzo 2020; *accordo Louis Vuitton*, 18 marzo 2020; *accordo Leo Shoes*, 14 aprile 2020) e nella maggior parte delle aziende dei settori legno e arredo, cemento, laterizi, lapidei. Su questi ultimi settori, infatti, un'indagine della Fillea-Cgil di maggio 2020 ⁽³⁾ su un campione di 160 aziende ha segnalato che il 55% di queste ha mantenuto il servizio mensa con ingressi scaglionati e il 4% lo ha sostituito con pasti al sacco, a fronte di un 35% che ha chiuso o sospeso il servizio (nel 6% dei casi, invece, non era di per sé prevista la mensa aziendale o locali convenzionati). Queste evidenze segnalano la consapevolezza delle parti della rilevanza della continuità di un servizio che resta importante per l'intera comunità aziendale.

⁽³⁾ FILLEA-CGIL, *Covid. Dalla Fillea-Cgil primi dati sui protocolli sindacali nelle aziende dei materiali da costruzione*, 25 maggio 2020, reperibile sul sito *Filleacgil.net*.

Meno trattata è invece la questione dei trasporti, in riferimento alla quale si segnalano 2 accordi, sul totale di quelli analizzati, in cui sono presenti impegni da parte dell'azienda sul tema. Nel caso dell'*accordo Luxottica* del 14 marzo 2020 è stata prevista la riorganizzazione dei trasporti a garanzia di una maggiore sicurezza dei lavoratori (oltre alla previsione della distribuzione di mascherine alla salita nel bus nell'*accordo* del 12 marzo 2020). Logiche simili risultano alla base dell'*accordo FCA* del 9 aprile 2020, benché non riguardino il trasporto collettivo aziendale, ma il trasporto pubblico. In considerazione dei meccanismi di flessibilità oraria concordati per ragioni di sicurezza e volti ad evitare code e assembramenti all'ingresso e all'uscita degli stabilimenti, l'azienda si è assunta l'impegno a confrontarsi con gli enti gestori del trasporto pubblico locale, per verificare la disponibilità a rivedere gli orari dei mezzi pubblici di trasporto da e per i principali stabilimenti, in relazione alle eventuali modifiche d'orario apportate ai turni di lavoro, anche con eventuale aumento delle corse per garantire il distanziamento delle persone. In questo modo, il sindacato "delega" la parte datoriale ad agire a livello territoriale per la richiesta di soluzioni pratiche di mobilità urbana funzionali agli accorgimenti di flessibilità oraria già concordati dalla contrattazione collettiva.

9. Le soluzioni organizzative di welfare aziendale: banca delle ore e istituti solidaristici. Con l'obiettivo di gestire la diversa organizzazione del lavoro determinata dall'emergenza epidemiologica, la contrattazione collettiva a livello aziendale ha fatto ampiamente ricorso alle soluzioni di flessibilità organizzativa. Oltre al lavoro agile (*infra*, parte III, sezione II, capitolo I), gli accordi disciplinano l'utilizzo in particolare di banche ore, diversamente declinate, e istituti solidaristici come quello delle banche ore/ferie solidali. Dall'analisi degli accordi collettivi aziendali emerge chiaramente che, nella necessità di gestire diversamente la organizzazione del lavoro (per esempio far fronte alle riorganizzazioni di turni ed orari per limitare la presenza dei lavoratori nei siti

produttivi) e l’impatto della sospensione o riduzione delle attività lavorative, le parti hanno fatto ricorso a tutti gli strumenti a disposizione – dall’utilizzo e smaltimento di ferie e permessi, alla banca delle ore/conto ore individuale, alla formazione a copertura delle ore di lavoro che non potevano essere prestate a causa delle sospensioni o riduzioni delle attività – per evitare o limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali al fine di garantire il più possibile una retribuzione piena ai lavoratori.

Nella fase emergenziale, la contrattazione collettiva non ha soltanto esercitato in maniera importante il ricorso a ferie e permessi pregressi o dell’anno in corso e alle banche ore generalmente già esistenti in azienda (spesso disciplinate dalla contrattazione nazionale di categoria), ma anche introdotto soluzioni innovative come le banche ferie solidali a supporto di lavoratori che non potevano continuare la loro prestazione in modalità di lavoro agile e che avessero esaurito le proprie ore di assenza retribuita.

L’*accordo Enel* del 27 marzo 2020 è uno dei primi ad occuparsi del tema, prevedendo la possibilità per ciascun lavoratore di rideterminare in riduzione di uno o più giorni la propria spettanza annuale di ferie e ex festività in ottica solidaristica, per contribuire volontariamente ad alimentare una banca delle giornate solidali, a disposizione dei lavoratori con mansioni non “remotizzabili” o la cui attività sia soggetta a una temporanea sospensione. Questi lavoratori possono utilizzare le giornate “donate” dai colleghi per la compensazione dei “permessi retribuiti a recupero” (considerando che le assenze abbiano determinato un saldo negativo di assenze retribuite). L’azienda, per dare un proprio apporto all’iniziativa e per riconoscere l’impegno dei dipendenti, ha alimentato la banca solidale con un numero di giornate di permessi pari al numero dei dipendenti in Italia al 31 marzo 2020.

La stessa logica viene perseguita dalla banca ferie solidali introdotta dall’*accordo Sogin* del 10 aprile 2020, e perfezionata su alcuni punti dal successivo accordo del 20 aprile 2020, che prevede la possibilità per ciascun lavoratore di contribuire, attraverso il

conferimento di proprie giornate di ferie e festività abolite, alla compensazione dell'eventuale saldo negativo dei permessi da recuperare da parte dei lavoratori coinvolti dalle turnazioni o impossibilitati a lavorare in *smart working*. Questi ultimi, per poterne usufruire, devono peraltro aver contribuito ad alimentarla mediante la devoluzione di almeno una giornata di ferie o di festività abolite. Anche in questo caso si osserva la logica “premiale” da parte dell'azienda verso la generosità dei dipendenti, ai quali viene concessa innanzitutto la fruizione delle eventuali ferie residue del 2019 nei mesi successivi al 30 aprile 2020, in deroga a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria, con nuove scadenze stabilite a seconda del numero di giorni di ferie donati. Il termine ultimo è stato individuato al 31 agosto 2020 per coloro che abbiano devoluto più di 3 giorni delle proprie spettanze. Inoltre, l'apporto diretto delle aziende del gruppo all'alimentazione della banca ferie solidali si sostanzia nella devoluzione di un numero di giornate pari al doppio dei giorni donati dai lavoratori, che diventa il triplo nel caso di donazione di ferie dell'anno corrente e nel caso di donazione da parte dei dirigenti. Disposizioni di particolare rilievo sono infine previste per regolare il caso in cui le ferie donate non bastino a compensare il saldo dei permessi a recupero presenti nel momento di una prima verifica sul funzionamento dell'istituto (prevista per metà giugno) o, al contrario, vi sia un surplus di giorni residui nella banca ferie al termine dell'emergenza sanitaria. Nel primo caso, è stato previsto che le aziende del gruppo aggiungano un numero di giorni pari alla metà di ferie donate, a quella data, da tutti i lavoratori. Nel secondo caso, invece, la banca ferie solidali, terminata la fase emergenziale, può essere utilizzata per far fronte a comprovate esigenze familiari del personale donante.

Esempi concreti di banche ore e banche ferie solidali sono stati previsti anche nel settore gas e acqua (*accordo Iren*, 3 aprile 2020), in alcune aziende che applicano il CCNL metalmeccanici (*accordo Capgemini*, 16 aprile 2020; *accordo Thales Alenia*, 24 aprile 2020) e nello specifico *accordo Rai* del 4 aprile 2020. Nell'accordo

Capgemini è interessante notare i criteri di assegnazione prioritaria delle ore della banca delle ore solidale per il personale che non abbia più disponibilità di ferie e permessi annui retribuiti (PAR) maturati negli anni precedenti, i quali rispondono a precise logiche solidaristiche. Secondo il meccanismo a punti previsto, saranno infatti favoriti nell'ordine i nuclei monoparentali o mono-reddito con retribuzione annua lorda minore di 40.000 euro, i dipendenti con anzianità aziendale inferiore ai 6 mesi e il personale che abbia esaurito i permessi *ex lege* n. 104 del 1992 per l'assistenza dei familiari. Secondariamente, saranno tenute in considerazione le istanze dei genitori con figli minori di 16 anni e con altro genitore che usufruisca di forme di sostegno al reddito e di coloro che abbiano esaurito i congedi parentali straordinari. L'*accordo Thales Alenia* del 24 aprile 2020 propone invece un meccanismo di utilizzo delle ferie cedute che prevede in via prioritaria l'utilizzo delle giornate destinate dai dirigenti dell'azienda, con a seguire, in caso di esaurimento di queste, le giornate destinate dall'azienda, quelle donate dai quadri e, in ultima istanza, le ferie cedute da impiegati e operai.

Gli interventi presentati mostrano una risposta importante da parte di molte aziende che, in collaborazione con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, hanno saputo regolare in maniera flessibile e adatta ai singoli contesti lavorativi l'istituto della banca delle ore/ferie solidale, con importanti elementi caratterizzanti le diverse soluzioni quali l'impegno diretto delle aziende per incentivare l'utilizzo dell'istituto e la previsione di criteri per stabilire l'accesso prioritario da parte dei lavoratori che ne avessero maggiormente bisogno. La situazione emergenziale ha rappresentato un'occasione importante per mettere in atto a livello aziendale soluzioni che spesso erano già state introdotte dalla contrattazione collettiva a livello nazionale e aziendale, adattandole al contesto inedito di riorganizzazione delle attività aziendali.

Ultimi esempi importanti sono rappresentati dall'*accordo Barilla* del 26 maggio 2020 e dall'*accordo Intesa Sanpaolo* dell'11 giugno 2020,

che completano il quadro delle misure solidaristiche a supporto delle comunità aziendali di fronte all'emergenza e in vista di una piena ripresa delle attività. Il primo accordo si aggiunge alla precedente intesa del 4 maggio 2020 con la quale l'azienda aveva già integrato il 50% delle ferie e dei permessi per i dipendenti ai quali non fosse applicabile (interamente o parzialmente) il lavoro in modalità agile. Con l'accordo del 26 maggio 2020, le parti hanno istituito il Fondo ore solidarietà, al quale i dipendenti possono donare una parte dei permessi retribuiti maturati e non goduti a favore dei colleghi con saldi ore negativi, che si siano trovati temporaneamente senza la possibilità di prestare la propria prestazione lavorativa e abbiano a disposizione, al 31 maggio, un numero di ferie e permessi retribuiti inferiore a zero.

Per quanto riguarda invece l'*accordo Intesa Sanpaolo*, viene valorizzata la banca del tempo istituita con l'accordo del 7 ottobre 2015, attraverso alcune specifiche misure. In primo luogo, è stata avviata una campagna straordinaria di donazione legata all'emergenza, nell'ambito della quale Intesa Sanpaolo si è obbligata a incrementare in misura di una volta e mezza le donazioni da parte del personale che eccedano le 25.000 ore donate, e le raddoppierà per le ore eventualmente eccedenti le 50.000. A ciò è stata affiancata l'estensione, in via eccezionale e fino al 30 settembre 2020, della platea di coloro che possano ricorrere alla banca del tempo, ricomprendendo, oltre alle categorie di lavoratori già previste nel contratto di secondo livello del gruppo sottoscritto nel 2018, i dipendenti che abbiano necessità di assistere familiari e affini entro il primo grado ultrasettantacinquenni o non auto-sufficienti. Specifiche disposizioni sono infine aggiunte in riferimento ai genitori che abbiano precedentemente fruito dei congedi straordinari previsti dalla legislazione emergenziale, con la possibilità per questi di usufruire dei permessi nella misura massima di 8 giornate al mese.

10. Il ruolo della formazione. Il tema della formazione è menzionato in 16 accordi sul totale di quelli analizzati, anche se varia la natura e l'ampiezza delle diverse previsioni. Alcuni accordi presentano semplicemente la possibilità di proseguire le attività formative in modalità *e-learning* (*accordo Gucci*, 15 marzo 2020; *accordo Louis Vuitton*, 18 marzo 2020; *accordo Nuovo Pignone*, 15 aprile 2020; *accordo Italgas*, 26 marzo 2020). In altri casi emerge un preciso impegno aziendale a rendere disponibili e potenziare le attività formative online (*accordo Banco Desio*, 25 marzo 2020; *accordo Edison*, 2 aprile 2020). In determinati contesti, poi, l'impegno aziendale si declina in uno specifico numero di giorni nei quali viene garantita l'attività di formazione (almeno 3 giornate per l'*accordo Enel* del 27 marzo 2020; e una giornata per l'*accordo Iren*, accordo del 3 aprile 2020 e *accordo Hera* del 7 aprile 2020).

Oltre a questi primi interventi, vi sono casi in cui le parti non si sono limitate a prevedere un generico impegno a erogare un numero determinato di giornate di formazione, ma vi ricollegano specifiche funzioni. Un primo caso di particolare rilievo, in questi termini, è quello dell'*accordo Crédit Agricole* del 7 marzo 2020, nel quale, nell'ottica di rispondere alle esigenze dei lavoratori interessati dalla sospensione delle attività didattiche dei propri figli, veniva prevista per loro la priorità di accesso all'utilizzo della formazione in modalità online, per la durata massima di 5 giornate lavorative.

Occorre poi prendere in considerazione un gruppo di accordi che, per diversi motivi, hanno utilizzato la formazione come strumento di supporto a una diversa organizzazione delle attività aziendali. Alcuni accordi del settore elettrico ed energetico vanno osservati, in questo senso, con particolare attenzione (*accordo Sogin*, 10 aprile 2020; *accordo Terna*, 2 aprile 2020; *accordo EP Produzione*, 16 aprile 2020). Si tratta infatti di contesti aziendali in cui le principali attività, anche nel periodo di *lockdown*, sono continuate, con la necessità, tuttavia, di tutelare la sicurezza dei lavoratori (*in primis* attraverso una minor densità nei singoli spazi di lavoro). Questo

ha comportato profonde riorganizzazioni del lavoro, con precise turnistiche per assicurare un'alternanza delle prestazioni da parte dei lavoratori che potesse garantire allo stesso tempo la continuità dell'attività aziendale e il contenimento del potenziale contagio. Negli accordi in questione sono presentati veri e propri nuovi modelli di funzionamento degli impianti, con la divisione del personale in diversi gruppi, che alternano settimane di lavoro e settimane nella quali non è prevista la presenza sul luogo di lavoro. In questo ultimo caso, tra le misure adottate per il personale che non fosse occupato sul luogo di lavoro (e per il quale la mansione non fosse di per sé "remotizzabile"), era previsto lo svolgimento di specifiche attività di formazione e di aggiornamento professionale in *e-learning*. L'impegno ad erogare attività formative poteva essere previsto in maniera generica (*EP Produzione*, 16 aprile 2020), oppure organizzato in maniera dettagliata attraverso precisi impegni aziendali nel garantire un determinato numero di giornate di formazione al personale che non svolga la propria prestazione lavorativa. Nell'*accordo Sogin*, a fronte della turnazione su base settimanale prevista, venivano garantite mediamente 3 giornate di formazione alla settimana per le giornate in cui non fosse programmata la presenza in sito, mentre nell'*accordo Terna* le giornate di formazione digitale erano 2, nel corso delle settimane in cui fosse garantita semplicemente la reperibilità. Anche in altri settori, in ogni caso, l'erogazione di attività formative rientra tra le misure per la gestione del personale non allocato o parzialmente allocato che non possa svolgere la prestazione da remoto (*accordo Rai*, 4 aprile 2020; *accordo Capgemini*, 16 aprile 2020; *accordo Terminali Italia*, 23 aprile 2020).

Dall'analisi degli accordi collettivi aziendali con riferimento alla formazione, emerge quindi come essa sia funzionalizzata alla diversa organizzazione del lavoro imposta dall'emergenza sanitaria e alla copertura di ore retribuite.

11. Premio di risultato e welfarizzazione alla luce dell'emergenza Covid-19. Le relazioni industriali sono infine intervenute per gestire l'impatto dell'emergenza epidemiologica sulla maturazione del premio di risultato. Infatti, alcuni accordi hanno stabilito la neutralizzazione delle assenze strettamente legate al virus per poter riparametrare, a livello individuale, il premio di risultato. L'*accordo Luxottica* del 1° aprile 2020 riferisce questa previsione alle patologie debitamente certificate riguardanti le alte e basse vie respiratorie con sintomatologia sovrapponibile al quadro clinico dell'infezione da Covid-19, mentre l'*accordo Hera* del 7 aprile 2020 menziona in tal senso le assenze per quarantena o malattia conclamata per Covid-19, rilevate nel periodo dell'emergenza.

Un ultimo punto va infine evidenziato in merito alla possibilità di convertire i premi di risultato in prestazioni di welfare (c.d. welfarizzazione del premio di risultato). Nel corso della fase emergenziale, si è constatata, in alcuni accordi aziendali, l'erogazione anticipata del premio di risultato, con la parallela sospensione della possibilità di convertire l'importo in servizi di welfare, in espressa deroga ad accordi precedenti. Il caso del gruppo Tim mostra in maniera chiara un esempio di questa modalità di procedere. Nel corso della fase emergenziale sia Tim (*accordo Tim*, 6 aprile 2020), che alcune società del gruppo (*accordo Olivetti*, 22 aprile 2020; *accordo Ti Sparkle*, 21 aprile 2020; *accordo Ti Trust Technologies*, 22 aprile 2020) hanno previsto l'erogazione anticipata del premio di risultato del 2019, negando però ai lavoratori la possibilità di convertire l'importo in servizi di welfare, in espressa deroga all'accordo del 2017, che prevedeva la possibilità di conversione per il 50%, il 75% o il 100% del premio. Tale decisione appare come una (temporanea) marcia indietro rispetto all'adozione e valorizzazione del welfare aziendale attraverso la possibilità della conversione del premio di risultato. Alla luce del contesto emergenziale in cui sono state prese simili misure, queste possono ricollegarsi alla volontà di mettere a disposizione risorse aggiuntive immediatamente disponibili a sostegno diretto e concreto dei lavoratori,

attraverso l'anticipazione dell'erogazione, senza le complessità procedurali della conversione in welfare.

SEZIONE II.
OLTRE IL MERCATO DEL TEMPO DI LAVORO?

Capitolo I
DIECI ANNI DI LAVORO AGILE

Sommario: (A) *Il lavoro agile nella contrattazione.* – 1. Dalle prime esperienze aziendali alla legge 22 maggio 2017, n. 81. – 2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti contenuti nell'Osservatorio ADAPT sullo *smart working*. – 3. Principali risultanze della ricerca. – (B) *Analisi e focus di settore.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. *Settori credito e assicurazioni.* – 6. Settore metalmeccanico. – 7. Settore terziario, distribuzione e servizi. – 8. Settore poste e telecomunicazioni. – 9. Settore elettrico, chimico-farmaceutico, energia e petrolio, gas e acqua. – 10. Altri settori (alimentari, trasporti).

**(A) IL LAVORO AGILE
NELLA CONTRATTAZIONE**

1. Dalle prime esperienze aziendali alla legge 22 maggio 2017, n. 81. Già nel Rapporto sul 2016 (a cui si rinvia integralmente per una analisi di dettaglio) si era avuto modo di segnalare, a partire dall'*accordo Nestlé Italia* del 12 ottobre 2012, la diffusione di alcune prime esperienze aziendali (variamente denominate) riconducibili ai concetti di lavoro agile o *smart working*. Non si può certamente affermare, in questo caso, che la contrattazione collettiva abbia anticipato il legislatore come avvenuto in passato nel caso, per esempio, del lavoro a tempo parziale. Vero è tuttavia che, a seguito della presentazione in Parlamento (tra il 2014 e il 2016) dei primi progetti di legge di regolazione della materia, anche la contrattazione collettiva ha iniziato a interessarsi del lavoro agile, con previsioni di carattere prevalentemente sperimentale, in attesa di chiarimenti legislativi dati come imminenti e che, invece, hanno subito una significativa dilatazione, rispetto ai tempi

inizialmente prospettati, prima di giungere alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In questa prima fase gli interventi della contrattazione collettiva si sono prevalentemente limitati a iniziative di livello aziendale con particolare riferimento ai seguenti settori:

- alimentare (tra cui *accordo Barilla, accordo Ferrero, accordo Nestlé, accordo Parmalat, accordo San Pellegrino*);
- energetico (tra cui *accordo A2A, accordo Enel, accordo Eni, accordo GDF Suez Energia Italia, accordo Petronas Lubricants Italy, accordo Snam*);
- bancario-assicurativo (tra cui *accordo AXA, accordo Banca Popolare Etica, accordo Banca del Piemonte, accordo BNP Paribas, accordo Cariparma, accordo Intesa Sanpaolo, accordo Reale Mutua Assicurazioni, accordo UniCredit, accordo Zurich*).

Interventi della contrattazione collettiva non sono poi mancati in alcune aziende altamente tecnologizzate (tra cui *accordo Gruppo Telespazio/e-Geos, accordo Siemens, accordo Schneider Electric*), anche se, in questi casi, si trattava il più delle volte di iniziative unilaterali, tendenzialmente rivolte ai soli profili professionali più qualificati e disciplinate, al più, attraverso regolamenti interni (tra cui *accordo Fastweb, accordo Microsoft, accordo Plantronics, accordo Tetra Pack, accordo Tim, accordo Unilever, accordo Vodafone, accordo Whirlpool*).

L'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* segnalava in particolare, alla data antecedente il giorno di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 81 del 2017, la presenza di 7 accordi nazionali di categoria sugli oltre 800 censiti dal Cnel (si veda la *Tabella 1*) e di 25 accordi aziendali (si veda la *Tabella 2*) che disciplinavano in modo più o meno organico questo modello di organizzazione del lavoro. Analoga indagine compiuta a gennaio 2016, in vista dell'avvio del dibattito parlamentare sulla regolazione della fattispecie, ne aveva individuati soltanto 11 e tutti a livello aziendale.

La situazione è profondamente cambiata a seguito della emergenza sanitaria da Covid-19, che ha indotto una sperimentazione di massa del lavoro da remoto anche se invero nella forma del lavoro domiciliare forzato più che in quella del lavoro agile. Formula quest'ultima che impone, per integrare la previsione legislativa, non solo una situazione di alternanza tra l'azienda e un altro luogo di lavoro, ma anche, se non soprattutto, una effettiva libertà di scelta delle parti affidata alla stipulazione di un espresso accordo individuale di lavoro agile. Accordo che, come noto, la legislazione emergenziale di contrasto al Covid-19 ha reso temporaneamente non obbligatorio.

Con l'emergenza sanitaria l'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* ha così registrato un significativo incremento di accordi e intese collettive sul lavoro agile, spesso di natura emergenziale, ma in non pochi casi anche in funzione di un processo ordinario e strutturale di modificazione della organizzazione del lavoro.

Allo stato sono raccolti nella banca dati dell'Osservatorio 193 contratti collettivi di lavoro agile per il periodo 2012-2020 così ripartiti:

- 29 contratti collettivi nazionali che disciplinano, in maniera più o meno organica, la fattispecie (si vedano le *Tablelle 1 e 3*);
- 1 accordo territoriale (si veda la *Tabella 4*);
- 162 contratti collettivi aziendali espressamente dedicati al lavoro agile (si vedano le *Tablelle 2 e 5*) o che comunque si collocano oltre la dimensione puramente difensiva ed emergenziale dei protocolli anti-contagio (su cui si veda *supra*, l'approfondimento tematico contenuto nel capitolo I, sezione I, in questa parte).

2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti contenuti nell'Osservatorio ADAPT sullo smart working. Le tabelle che seguono forniscono una panoramica, in chiave

cronologica e settoriale, dei contratti collettivi (nazionali, aziendali e in un caso anche territoriali) espressamente intervenuti sulla disciplina del lavoro agile e che sono presenti nell'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* con riferimento al periodo antecedente alla entrata in vigore della legge n. 81 del 2017 (si vedano le *Tabelle 1 e 2*) e a quello successivo (si vedano le *Tabelle 3, 4 e 5*). Questi accordi sono le fonti documentali su cui si è basato il nostro approfondimento tematico sul lavoro agile o *smart working*, le cui principali risultanze sono riportate nel paragrafo che segue. Nella parte II di questo capitolo sono invece contenuti robusti approfondimenti per i principali settori interessati.

Tabella 1 – Contratti nazionali antecedenti alla legge n. 81 del 2017		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per autoferrotrannevieri e internavigatori (codici <i>Ateco H49, H50, H52</i>)	Asstra, Anav e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal, Ugl, Fna	28.11.2015
CCNL alimentari (codici <i>Ateco C10, C11</i>)	Aidepi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unionzucchero, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	05.02.2016
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari	Agrital-Agci, Legacoop Agroalimentare, Fedagri e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	23.03.2016

<i>(codici Ateco C10, C11)</i>		
CCNL autostrade e trafori <i>(codice Ateco H52)</i>	Federreti, Fise-Acap, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal, Ugl Viabilità e logistica	29.07.2016
CCNL alimentari PMI <i>(codici Ateco C10, C11)</i>	Unionalimentari, assistita da Confapi, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	16.09.2016
CCNL per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare <i>(codici Ateco C10, C11)</i>	Unionalimentari e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	16.09.2016
CCNL mobilità ferroviaria <i>(codici Ateco H49, H52, I55)</i>	Ancp, Uniferr, Legacoopservizi, Federlavoro-Confocooperative, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Fast Mobilità e Orsa Ferrovie, Agens, Gruppo FSI e Cncp	16.12.2016
CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti <i>(codici Ateco C23, C24, C25, C26, C27, C28, C29, C30, C31, C32, C33, E38, H43, J58)</i>	Federmeccanica, Assistal e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	20.11.2016
CCNL metalmeccanici <i>(codici Ateco C23, C24, C25, C26, C27,</i>	Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	26.11.2016

<i>C28, C29, C30, C31, C32, C33, E38, F43, J58)</i>		
CCNL metalmeccanici PMI <i>(codici Ateco C23, C24, C25, C26, C27, C28, C29, C30, C31, C32, C33, E38, F43, J58)</i>	Confimi Impresa meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil	22.07.2016
CCNL Anas <i>(codici Ateco F42, F43)</i>	Gruppo Anas, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa-Uil, Ugl Viabilità e logistica, Sada-Fast-Confsal, Snala-Cisal	19.12.2016
CCNL per le attività minerarie <i>(codici Ateco B05, B07, B08, B09, M71)</i>	Assomineraria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil	15.02.2017
CCNL per l'area alimentazione – panificazione <i>(codici Ateco C10, C11, G47)</i>	Confartigianato alimentazione, Cna Agroalimentare, Casartigiani, Clai e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	23.02.2017

Tabella 2 – <i>Contratti aziendali antecedenti alla legge n. 81 del 2017</i>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Nestlé	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	12.10.2012
Intesa Sanpaolo	DirCredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fissac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca-Uil	10.12.2014 Rinnovo: 17.12.2015

Barilla	Rsu	02.03.2015
General Motors Powertrain	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	06.03.2015
BNL	Ugl Credito	15.07.2015
Zurich	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna	23.09.2015 rinnovo: 01.06.2016
Banca Popolare Etica	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fabi	28.10.2015
BNP Paribas	First-Cisl	02.11.2015
Snam	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	26.11.2015
Euler Hermes	Rsa First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	15.01.2016
Randstad	Filcams-Cgil, Fisascatl-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa	02.02.2016
Crédit Agricole Cariparma	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca-Uil, Unisin	08.03.2016 rinnovo: 09.03.2017
AXA	Rsa First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	12.04.2016
Cedacri	Rsa	14.04.2016
Reale Mutua Assicurazioni	Rsa First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	14.04.2016
A2A	Femca-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	04.05.2016
Wind	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	27.06.2016

Banca del Piemonte	First-Cisl, Uilca-Uil, Fisac-Cgil	20.01.2017
Engie	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu, Rsa	20.01.2017
Eni	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	06.02.2017
Enel	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	04.04.2017
Deloitte Consulting	Fisascat-Cisl	27.04.2017
Ferrovie dello Stato Italiane (FSI)	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Taf, Fast Mobilità, Orsa	02.05.2017

Tabella 3 – *Contratti nazionali successivi alla legge n. 81 del 2017*

<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane (<i>codici Ateco H53, K64, K65, K66</i>)	Poste Italiane e Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste, Failp-Cisal, Confsal Comunicazioni, Fnc Ugl Comunicazioni	30.11.2017
CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate – Riscossione, Riscossione Sicilia, Equitalia Giustizia (<i>codice Ateco N82</i>)	Agenzia delle Entrate – Riscossione, Riscossione Sicilia, Equitalia Giustizia e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil	28.03.2018

CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali (codice <i>Ateco</i> 084)	Aran e Fp-Cgil, Fp-Cisl, Flp-Uil, Csa Regioni e Autonomie locali, Cisl	21.05.2018
CCNL delle imprese del gruppo FCA (codice <i>Ateco</i> C29)	FCA, CNH Industrial, Ferrari e Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, Aqcfr	11.03.2019
CCNL per il trasporto aereo (codici <i>Ateco</i> H51, H52, N77)	Assaereoporti, Assaereo, Assohandlers, Assocontrol, Federcatering, Fairo e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Trasporto Aereo	30.05.2019
CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL (codici <i>Ateco</i> C20, C21, C23, C32)	Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Ugl Chimici, Failc-Confail, Fialc-Cisl	19.07.2019
CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo (codici <i>Ateco</i> I55, N79, R93, S96)	Fiavet, FTO (con l'assistenza di Concommerce) e Filcams-Cgil, Fiscat-Cisl, Uiltucs-Uil	24.07.2019
CCNL energia e petrolio (codici <i>Ateco</i> B06, B09, C19, C24, D35, G46, H49, H52, M71)	Confindustria Energia e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	19.09.2019
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (codice <i>Ateco</i> D35)	Elettricità Futura, Utilitalia, Enel, GSE, Sogin, Terna, Energia Libera e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	10.10.2019

CCNL per il settore gas e acqua (<i>codici Ateco D35, E36, E37, H49</i>)	Utilitalia, Anfida, Anigas, Assogas, Igas e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	07.11.2019
CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (<i>codici Ateco K64, K65, K66</i>)	Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	19.12.2019
CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo (<i>codici Ateco J59, R90</i>)	Agci-Cultura, Confcooperative cultura turismo sport, Culturmedia Legacoop e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.02.2020
CCNL per il personale della sanità privata (<i>codice Ateco Q86</i>)	Aiop, Aris e Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fp	10.06.2020
CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese aziende che	Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	19.06.2020

producono lampade e display (codice Ateco C23)		
CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, integrato dal protocollo Principi e Linee per il nuovo lavoro agile nella filiera delle telecomunicazioni (codice Ateco J61)	Assotelecomunicazioni-Assotel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	01.02.2013 e 30.07.2020
CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (codici Ateco C10, C11)	Ancit, Assobirra, Unione Italiana Food e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	31.07.2020

Tabella 4 – *Contratti territoriali sul lavoro agile*

	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Accordo interconfederale per le imprese artigiane e le piccole e medie imprese del Veneto	Confartigianato Imprese Veneto, Cna del Veneto, Casartigiani del Veneto e Cgil/Cisl/Uil Veneto	20.12.2019

Tabella 5 (1) – <i>Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017</i>		
SETTORI CREDITO E ASSICURAZIONI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Banca Monte dei Paschi di Siena	OO.SS.	29.05.2017
Findomestic	Rsa Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil	06.06.2017
Aon	Fisac-Cgil, Filcams-Cgil, Rsa	12.06.2017
Allianz	OO.SS.	27.07.2017
Allianz	Rsa, Fisac-Cgil, First-Cisl e Fabi	10.10.2017
Iccrea	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ugl, Uilca-Uil	19.10.2017
Cattolica Assicurazioni	Rsa	14.11.2017
Compass Banca	Rsa, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fabi, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	29.11.2017
Banco BPM	First-Cisl, Fabi, Uilca-Uil, Fisac-Cgil e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	11.12.2017
Banco Sella	First-Cisl, Fabi, Uilca-Uil, Fisac-Cgil	11.12.2017
Sara Assicurazioni	First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	17.01.2018
Alba Leasing	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Unisin, Fabi	22.02.2018
Banca del Piemonte	First-Cisl, Uilca-Uil, Fisac-Cgil	13.03.2018
Zurich Italia	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Snfia	29.03.2018

UniCredit	Fisac-Cgil, First-Cisl, Fabi, Uilca-Uil, Unisin	13.04.2018
AXA	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl	15.05.2018
Santander	Fabi, Fisac-Cgil	29.05.2018
SGSS	Rsa Fisac-Cgil, Fabi, Uilca-Uil, Unisin	17.07.2018
UBI Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	31.08.2018
AXA	Rsa Fisac-Cgil, Snfia, First-Cisl	29.11.2018
BNL	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ugl-Credito, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	20.12.2018
Reale Immobili	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.02.2019
Reale Ites	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.02.2019
Reale Mutua Assicurazioni	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.02.2019
Italiana Assicurazioni	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Fna, Snfia	20.02.2019
Generali	First-Cisl, Fisa-Cgil, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.06.2019
Aviva	Fisac-Cgil, Snfia, Uilca-Uil, Fna	26.06.2019
Banca Popolare di Bari	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	11.07.2019
Intesa Sanpaolo	DirCredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca-Uil	10.10.2019

Banco BPM	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	24.10.2019
Quixa	Rsa	17.12.2019
Aon	Fisac-Cgil, Filcams-Cgil, Rsa	23.01.2020
Santander	Fisac-Cgil, Fabi	01.02.2020
Unipolsai	First-Cisl, Fisac-Cgil, Snfia, Uilca-Uil	19.02.2020
Crédit Agricole	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	24.02.2020
Bper Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	11.05.2020
Allianz	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	04.06.2020
Intrum Italy	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	05.06.2020
AXA	Rsa First-Cisl, Rsa Fisac-Cgil, Rsa, Fna, Rsa Snfia, Rsa Uilca-Uil	17.07.2020
ING Bank	Rsa Fabi, First-Cisl, Rsa Fisac-Cgil, Rsa Uilca-Uil, Rsa Unisin	4.08.2020
Itas	Rsa First-Cisl, Rsa Fisac-Cgil, Rsa Fna, Rsa Snfia	14.09.2020
Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo italiano	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra Ugl Credito, Uilca-Uil	21.09.2020

Tabella 5 (2) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

SETTORE METALMECCANICO		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Be Solutions	Fim-Cisl, Rsu	22.05.2017
Siemens	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	06.06.2017
Lottomatica	Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Rsu	05.07.2017
Bonfiglioli Riduttori	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu	18.07.2017
GD	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu	27.09.2017
A&T Europe	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Rsu	21.02.2018
Schneider	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	22.02.2018
FCA	Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, Aqcfr	12.03.2018
Manfrotto	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	26.04.2018
Bonfiglioli Riduttori	Rsu	26.06.2018
Engineering	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu, Rsa	26.06.2018
Ansaldo	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	05.06.2018
Lamborghini	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Rsu	12.06.2018
Telespazio	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu	20.07.2018
Ducati	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	14.09.2018
Technip	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Ugl, Rsu	28.09.2018

Ansaldo	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	18.12.2018
Tenaris Dalmine (assistita da Confindustria)	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	09.01.2019
Infocert	Fim-Cisl, Rsu	23.01.2019
Ducati	OO.SS., Rsu	05.03.2019
FCA, CNH, Ferrari	Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, Aqcfr	11.03.2019
Hitachi	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	10.09.2019
Avio	Rsu	19.09.2019
Capgemini	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic	15.11.2019
One Company Leonardo	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	23.01.2020
Hitachi	Fismic, Ugl Metalmeccanici, Rsu, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	03.02.2020
Fincantieri	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	17.07.2020
Acciai Speciali Terni	OO.SS.	24.08.2020

Tabella 5 (3) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017***SETTORE TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Carlson Wagonlit	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa	04.12.2017

IED	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa	19.12.2017
Alpitour	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Rsa	13.04.2018
Deloitte Touche	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	08.06.2018
Gruppo Manpower	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	26.06.2018
Indra	Rsa	05.07.2018
Deloitte Risk Advisory	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	23.07.2018
Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltrasporti, Rsa	31.07.2018
Alpitour	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl	10.01.2019
Ceetrus	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	06.02.2019
HR Services	Rsu	12.02.2019
Alpitour	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Rsa	14.02.2019
HP Italy	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Rsu	01.03.2019
Duracell (assistita da Unindustria)	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	16.04.2019
Novomatic	Uiltucs Roma e Lazio, Rsa	16.09.2019
Thyssenkrupp	Fisascac-Cisl, Filcams-Cgil, Rsa, Rsu	12.11.2019
Italian Exhibition Group	Rsa, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	28.11.2019
HBG	Filcams-Cgil, Rsa	03.02.2020

Irideos	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa, Rsu	11.02.2020
Prénatal (assistita da Confcommercio)	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa, Rsu	30.01.2020
Perkin Elmer (assistita da Confcommercio)	Filcams-Cgil, Rsa	12.02.2020
Voihotels	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	11.05.2020
Carlson Wagonlit	Filcams-Cgil, Uiltucs-Uil, Fisascat-Cisl	27.07.2020

Tabella 5 (4) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

**SETTORI ELETTRICO, ENERGIA E PETROLIO,
GAS E ACQUA**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Eni	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	23.03.2018
Edison	Rsu	29.03.2018
Acea	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	26.07.2018
Iren	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Femca-Cisl, Fp-Cgil, Uiltrasporti, Fit-Cisl Reti, Fiadel, Fp-Cgil, Rsa	24.10.2018
Tirreno Power	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	27.06.2019
Eni	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	20.09.2019
EP Produzione	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	29.11.2019

Tirreno Power	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	15.04.2020
EP Produzione	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	16.04.2020

Tabella 5 (5) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

SETTORI CHIMICO-FARMACEUTICO E GOMMA E PLASTICA		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Bayer	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	04.05.2018
Cargill	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	02.10.2018
Osram	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	26.06.2018
Mallinkrodt	OO.SS	28.02.2019
Johnson & Johnson	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsa, Rsu	18.04.2019
Grunenthal (assistita da Assolombarda)	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, Rsu	16.05.2019
BMS	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Femca-Cisl, Fp-Cgil, Uiltrasporti, Fit-Cisl Reti, Fiadel, Fp-Cgil, Rsa	18.06.2019
Fater	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Fialc-Cisal, Ugl Chimici, Rsu	03.07.2020

Tabella 5 (6) – <i>Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017</i>		
SETTORI POSTE E TELECOMUNICAZIONI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tim	Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	20.07.2017
Galata	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil. Rsu	18.12.2017
HCL	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Rsu	18.01.2018
Ericsson	Filcams-Cgil, Rsu, Rsa	30.10.2018
Poste Italiane	Slc-Cgil, SLP-Cisl, Uil-Poste, Failp-Cisal, Confsal Comunicazioni, Fnc Ugl Comunicazioni	23.01.2019
Ericsson	Slc-Cgil, Fistel-Cgil, Uilcom-Uil, Rsu	07.02.2019
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	20.05.2019
Accenture	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	12.07.2019
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	18.07.2019
Open Fiber	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Rsu	19.11.2019
Fastweb	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	06.02.2020
Inwit	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	11.02.2020
Flash Fiber	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	12.02.2020

Olivetti	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	17.02.2020
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	04.08.2020
TI Sparkle	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	24.09.2020
Flash Fiber	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	28.09.2020
Olivetti	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	28.02.2020
TI Trust Technologies	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	28.09.2020
Fastweb	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	29.09.2020

Tabella 5 (7) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017***SETTORI INDUSTRIA ALIMENTARE**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Grandi Salumifici Italiani	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	21.02.2018
Conserve Italia	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	15.05.2018
Ferrero	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	18.07.2018
Campari	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	18.05.2019

Tabella 5 (8) – <i>Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017</i>		
SETTORI TRASPORTI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ferrovie dello Stato Italiane	Orsa	20.04.2018
Roma servizi per la mobilità	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisl, Slm Fast Confasal, Ugl Autoferrotranvieri	06.02.2019
Air France	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo	05.07.2019
KLM	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo	05.07.2019

3. Principali risultanze della ricerca. La legislazione vigente in materia di lavoro agile non dispone espressi rinvii alla contrattazione collettiva per la disciplina e l'operatività dell'istituto. I testi contrattuali raccolti e analizzati indicano, tuttavia, come estesi e di indubbio rilievo possano essere gli spazi di intervento ad opera della contrattazione collettiva nella regolamentazione della materia, vuoi nella dimensione della conciliazione vita-lavoro e del c.d. benessere organizzativo, vuoi anche in chiave di messa a punto di un nuovo modello di organizzazione e misurazione della produttività del lavoro. Centrale, in questa prospettiva, è indubbiamente il ruolo della contrattazione collettiva di livello aziendale, là dove alla contrattazione nazionale di categoria si riserva, di regola, uno spazio diretto a stabilire linee guida di indirizzo per la contrattazione decentrata e anche il compito di meglio definire gli incerti confini e le possibili sovrapposizioni con l'istituto del telelavoro. Nel corso della ricerca è stato reperito un unico contratto collettivo di livello territoriale che, in ogni caso, pare di estrema

rilevanza teorica e anche pratica con specifico riferimento alla concreta operatività del lavoro agile anche nelle imprese di dimensioni minori.

Vero anche che, allo stato, la contrattazione collettiva di livello tanto nazionale quanto aziendale tende a replicare uno schema di regolazione del lavoro reso in modalità agile secondo schemi analoghi a quello del lavoro d'ufficio (e in parte di fabbrica) senza sviluppare cioè logiche maggiormente coerenti alla idea di un lavoro per progetti e obiettivi che, come tale, dovrebbe sollecitare maggiore attenzione sui criteri di misurazione e valutazione dei risultati effettivamente raggiunti rispetto a tradizionali elementi del controllo del lavoratore e dell'uso del tempo di lavoro. Poche sono le eccezioni degne di nota, tra cui il contratto *Siemens* sottoscritto il 6 giugno 2017: esso, infatti, conferma un progetto risalente al 2011, denominato "Siemens Office", i cui aderenti possono organizzare il proprio orario di lavoro in piena autonomia, anche in modo discontinuo. Simile flessibilità in materia di orario può essere riscontrata, sempre per quanto concerne il settore metalmeccanico, anche in contratti più recenti, come l'*accordo Infocert* del 23 gennaio 2019, il quale a sua volta prevede una distribuzione discrezionale della propria attività di lavoro durante la giornata da parte del dipendente.

Ancora più raramente si riscontra, nelle clausole degli accordi, una specifica connessione tra organizzazione del lavoro per obiettivi e lavoro agile. Tra le eccezioni, spiccano l'*accordo Mallinkrodt* del 28 febbraio 2019, il quale sancisce come possano accedere al lavoro agile unicamente coloro che svolgono mansioni che permettano una chiara misurazione della quantità e della qualità delle prestazioni, e l'accordo di prossimità *ex* articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011 stipulato da *Fater* il 3 luglio 2020, che specifica come il rispetto dell'orario di lavoro non costituisca l'unico parametro per la verifica dell'esecuzione della prestazione del lavoratore, essendo lo stesso integrato dal raggiungimento degli obiettivi concordati tra azienda e lavoratore.

I pochi accordi che prevedono specifici sistemi di valutazione degli obiettivi raggiunti dai lavoratori agili, infine, utilizzano metodi come la periodica compilazione di questionari da parte di dipendenti e responsabili (*accordo Tirreno Power 2019*) o la redazione di relazioni giornaliera sulle attività svolte (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Dalla analisi degli accordi sin qui raccolti, per il periodo 2012-2020 possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- complice anche la contraddizione insita in una tipologia contrattuale pur sempre di lavoro subordinato e, come tale, soggetta a vincoli massimi di durata (giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro), la maggioranza degli accordi parametrata l'articolazione del tempo di lavoro all'orario di lavoro dei lavoratori in presenza;
- le generiche finalità del lavoro agile – sancite dalla legge (miglioramento della conciliazione vita-lavoro e incremento della competitività aziendale) e spesso integrate negli accordi con riferimento ad obiettivi connessi alla sostenibilità ambientale, alla diffusione di una cultura aziendale basata sulla fiducia, nonché sull'autonomia e la responsabilizzazione dei dipendenti – non risultano accompagnate, nell'articolato contrattuale, da adeguate e precise misure o clausole volte a verificare l'effettività;
- complice l'ambigua formulazione della legge n. 81 del 2017, i testi contrattuali non manifestano una piena ed esatta consapevolezza degli oneri e delle responsabilità in capo al datore di lavoro in materia di salute e sicurezza che, salvo casi limitati (lavoro agile episodico e non regolare o reso senza strumentazione tecnologica), sono quelli sanciti dal c.d. Testo Unico di salute e sicurezza con oneri aggiuntivi per le imprese come quelli indicati dall'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008);

- non pochi accordi (soprattutto nel settore bancario e del credito) ammettono la possibilità del lavoro agile mediante l'alternanza tra luogo di lavoro ordinario e altri luoghi di lavoro di pertinenza aziendale (una filiale o un hub aziendale), e questo nonostante la legge n. 81 del 2017 sancisca espressamente che la prestazione di lavoro agile deve essere svolta «in parte all'interno e in parte all'esterno di locali aziendali»;
- la maggioranza degli accordi collettivi aziendali riconosce il diritto alla disconnessione unicamente a livello di principio, senza individuare tuttavia gli accorgimenti tecnici attraverso i quali possa esserne garantita la fruizione ai lavoratori agili. È necessario, tuttavia, specificare come «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» costituiscano, ai sensi della legge, contenuto necessario dell'accordo individuale di lavoro agile (cfr. articolo 19 della legge n. 81 del 2017);
- salvo rare eccezioni gli accordi non sviluppano strumenti, criteri, procedure e meccanismi per l'esatta misurazione del lavoro agile in termini di maggiore efficienza o migliore conciliazione vita-lavoro. Solo in alcuni casi gli accordi si limitano a rinviare la verifica, nel complesso, delle prestazioni rese in modalità agile ad apposite commissioni bilaterali.

In generale, solo in pochi accordi aziendali e, comunque, solo nei più recenti si registra una (parziale) riduzione di quell'evidente «disallineamento tra intenti negoziali e contenuti contrattuali» che era già stato evidenziato nel Rapporto sul 2016. La ricerca, dunque, conferma come ancora oggi manchino nelle intese contrattuali sul lavoro agile quegli elementi che consentirebbero il completamento del passaggio tra una organizzazione del lavoro subordinato basata sullo scambio tra retribuzione e *tempo di lavoro* a una organizzazione effettivamente incentrata su modalità di lavoro per *fasi, cicli e obiettivi* a partire da un sistema di misurazione *ex post* dei risultati ottenuti dai singoli lavoratori.

Anche la strutturazione dell'orario dei lavoratori agili sconta una certa resistenza alla organizzazione per obiettivi, essendo spesso legata all'orario dei lavoratori in presenza. Tuttavia, si registrano anche alcune soluzioni di taglio differente, come la previsione di fasce orarie entro le quali i lavoratori da remoto possono articolare autonomamente lo svolgimento della propria prestazione, corredate talvolta da periodi di necessaria compresenza “virtuale” con i propri colleghi.

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

4. Oggetto della ricerca. La ricerca è stata condotta e organizzata con riferimento ai principali settori merceologici che registrano interventi sul tema del lavoro agile e che sono collocati in ordine decrescente rispetto al numero di accordi aziendali reperiti. Di conseguenza, il primo paragrafo è dedicato alla contrattazione aziendale in materia di lavoro agile dei settori credito e assicurazioni, la quale comprende circa il doppio degli accordi rispetto agli altri settori. A seguire è analizzata la contrattazione aziendale del settore metalmeccanico e terziario, distribuzione e servizi. Gli accordi dei settori poste e telecomunicazioni, nonché dei settori elettrico, chimico, gas e acqua, energia e petrolio sono poi stati accorpati in base alle associazioni sindacali firmatarie. In ultimo, è presente un paragrafo residuale contenente una analisi di accordi di lavoro agile sottoscritti in settori non trattati in precedenza (industria alimentare, trasporti).

5. Settori credito e assicurazioni. Gli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni spesso individuano finalità ulteriori rispetto a quelle indicate dalla disciplina legislativa, ossia il miglioramento della conciliazione vita-lavoro e l'incremento della competitività aziendale (cfr. articolo 18 della legge n. 81 del 2017). Infatti, buona parte degli accordi cita anche il positivo impatto dello

smart working sull'ambiente (accordo AXA 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Banco BPM 2017, accordo ING Bank 2020), sul contesto professionale (accordo Alba Leasing 2018, accordo Iccrea 2017, accordo Findomestic 2017, accordo Itas 2020) e sulla qualità della vita dei dipendenti (accordo Zurich 2018, accordo Banco BPM 2017). È frequente, poi, il perseguimento di obiettivi quali la creazione di un rapporto fiduciario tra azienda e lavoratori (accordo BNL 2018, accordo MPS 2017, accordo Quixa 2019, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Banca Sella 2017, accordo Santander 2019), e l'incremento del livello di autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti (accordo Banca Sella 2017, accordo Aon 2020, accordo Quixa 2019). In ultimo, si rileva come negli accordi stipulati durante la fase di emergenza sanitaria il lavoro agile assuma spesso la natura di mezzo di prevenzione del contagio e quindi di tutela della salute dei dipendenti (accordo Intrum 2020, accordo Crédit Agricole 2020, accordo BPER 2020).

Definizione. Le definizioni del lavoro agile contenute negli accordi aziendali del settore qui trattato pongono spesso l'accento sulle caratteristiche di flessibilità che connotano la prestazione (accordo Compass 2017, accordo Findomestic 2017, accordo Alba Leasing 2018, accordo MPS 2017), in particolare per quanto concerne il luogo di lavoro (accordo Banca del Piemonte 2018, accordo UniCredit 2018, accordo Zurich 2018, accordo UBI Banca 2018) e talvolta anche per quanto riguarda gli orari (accordo AXA 2018, accordo Banco BPM 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019). Alcuni accordi inseriscono, nella propria definizione di lavoro agile, anche il possibile ruolo delle attrezzature tecnologiche (accordo SGSS 2018, accordo Banca Sella 2017, accordo Aon 2017) e altri specificano come esso costituisca una disciplina differente rispetto al telelavoro (accordo UniCredit 2018, accordo Alba Leasing 2018, accordo BNL 2018, accordo UBI Banca 2018). Si rileva poi come alcuni accordi richiamino specificamente la definizione legislativa (cfr. articolo 18 della legge n. 81 del 2017) (accordo Cassa Centrale Banca –

Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Quixa 2019) o quella contenuta nel CCNL del settore di riferimento (*accordo BPER 2020*). Un accordo, infine, conia la denominazione *home working* per definire l'attività lavorativa emergenziale da remoto svolta dalla residenza dei lavoratori durante il periodo pandemico, differenziandola così dallo *smart working* “ordinario” (*accordo Allianz 2020*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. I destinatari del lavoro agile sono individuati, dagli accordi del settore qui analizzato, solitamente tra i lavoratori che svolgono mansioni compatibili con tale peculiare modalità di svolgimento della prestazione (*accordo AXA 2020, accordo Banca Sella 2017, accordo Crédit Agricole 2020, accordo Iccrea 2017, accordo SGSS 2018*), che siano inoltre parte di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (*accordo Quixa 2019, accordo Unipolsai 2020, accordo MPS 2017*), anche a tempo parziale (*accordo Alba Leasing 2018*) e, talvolta, con un periodo minimo di anzianità di servizio (*accordo Compass 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019, accordo UBI Banca 2018*). Solo in pochi casi l'utilizzo dello *smart working* è esteso ai lavoratori a tempo determinato (*accordo ING Bank 2020, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). Spesso dal progetto di *smart working* sono invece esplicitamente esclusi gli apprendisti (*accordo Banco BPM 2017*) i lavoratori interinali, i tirocinanti e coloro che stanno svolgendo il periodo di prova (*accordo Itas 2020*).

Molti accordi individuano criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile, che tuttavia solo in pochi casi corrispondono precisamente alla disciplina di legge ordinaria (cfr. articolo 18, comma 3-*bis*, legge n. 81 del 2017) ed emergenziale (cfr. articolo 90, decreto-legge n. 34 del 2020 e decreto-legge n. 18 del 2020) (rispettivamente, *accordo Banco BPM 2019* e *accordo Intrum 2020*): alcuni, infatti, inseriscono altresì criteri connessi alla disabilità dei dipendenti o dei loro familiari, alla distanza tra la residenza del lavoratore e la sede aziendale, alla cura di figli minori (*accordo Cassa*

Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo UBI Banca 2018) e alla presenza di gravi condizioni di salute (*accordo Banco BPM 2017*).

Modalità di accesso e di recesso. Solitamente la modalità di accesso allo *smart working* individuata dagli accordi aziendali del settore corrisponde a quanto previsto dall'articolo 19, legge n. 81 del 2017, ossia la sottoscrizione volontaria di un accordo individuale di lavoro agile (*accordo AXA 2018, accordo AXA 2020, accordo Itas 2020, SGSS 2018, accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo UniCredit 2018, accordo ING Bank 2020*). Talvolta, tuttavia, è contemplata inoltre una specifica autorizzazione da parte del responsabile gerarchico (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Alba Leasing 2018*) e a volte anche del Dipartimento Risorse umane dell'azienda (*accordo Findomestic 2017, accordo Quixa 2019, accordo UBI Banca 2018*): alcuni accordi prevedono che quest'ultima procedura comprenda altresì un colloquio tra le parti coinvolte (*accordo Santander 2018, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*).

Le modalità di recesso dal lavoro agile corrispondono invece in buona parte degli accordi alla disciplina legislativa in merito (*accordo Aon 2020, accordo Findomestic 2017, accordo Quixa 2019, accordo SGSS 2018, accordo AXA 2018, accordo Compass 2017*), salvi i casi in cui è previsto un periodo di preavviso inferiore (*accordo Alba Leasing 2018, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*), o in cui la durata dello stesso differisce in base alla circostanza se a recedere è il lavoratore o l'azienda (*accordo MPS 2017, accordo Sara Assicurazioni 2018*). Infine, si rileva come alcuni accordi specificchino le fattispecie che integrano giustificato motivo di recesso da parte dell'azienda e del lavoratore (*accordo Allianz 2017, accordo UBI Banca 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*).

Organizzazione del lavoro agile. Nella stragrande maggioranza degli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni è individuato un numero massimo settimanale (*accordo BNL 2018, accordo Findomestic 2017, accordo Unipolsai 2020, accordo Compass 2017, accordo Banco BPM 2019, accordo Cattolica Assicurazioni 2017*) o mensile (*accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*) di giornate lavorative svolgibili da remoto, le quali devono essere programmate periodicamente (*accordo Alba Leasing 2018, accordo Sara Assicurazioni 2018*) in molti casi in accordo o dietro autorizzazione del responsabile (*accordo AXA 2018, accordo Itas 2020, accordo UniCredit 2018, accordo Aon 2017, accordo Zurich 2018*): talvolta si prevede come l'articolazione delle stesse sia ritrovabile nell'accordo individuale (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Quixa 2019, accordo Findomesstic 2017*), o come la volontà di fruirne debba essere comunicata con un minimo preavviso (*Santander 2018, Santander 2019*). Tali giornate spesso non possono essere frazionate (*accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Aon 2017, accordo Iccrea 2017*), cumulate (*accordo UBI Banca 2018, accordo SGSS 2018*) o recuperate (*accordo MPS 2017, accordo Banca Sella 2017*). Solo un accordo si distingue spiccatamente per le sue modalità di organizzazione della prestazione, le quali implicano lo svolgimento delle prestazioni in sede in modo alternato tra due lavoratori, in modo tale che ognuno di essi svolga la metà delle proprie giornate lavorative da remoto, calcolate nell'arco di tempo di un anno (*accordo Allianz 2017*).

Tempi di lavoro. Buona parte degli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni sancisce come l'orario di coloro che svolgono la propria prestazione da remoto corrisponda al normale orario lavorativo (*accordo AXA 2018, accordo Santander 2019, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo ING Bank 2020*), o risulti invariato rispetto a quello dei lavoratori in sede (*accordo Allianz 2017, accordo Banco BPM 2017, accordo Findomestic 2017, accordo UBI Banca 2018*). Altri, invece, individuano specifiche fasce orarie durante le quali il lavoratore agile può articolare la propria attività (*accordo Compass*

2017, *accordo Iccrea 2017, accordo Zurich 2018, accordo UniCredit 2018, accordo Quixa 2019*) o specificano che il lavoratore possiede un alto grado di flessibilità e autonomia in materia (*accordo Itas 2020, accordo BNL 2018*).

Luoghi di lavoro. I luoghi di lavoro dai quali il lavoratore agile può svolgere la propria prestazione da remoto devono solitamente, ai sensi degli accordi qui analizzati, possedere caratteristiche tali da risultare idonei a tutelare la salute e sicurezza del dipendente e la riservatezza dei dati aziendali (*accordo SGSS 2018, accordo Aon 2017, accordo Aon 2020, accordo Sara Assicurazioni 2018*), nonché essere dotati di adeguata connettività (*accordo Allianz 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*). Buona parte degli accordi, inoltre, sancisce come la prestazione possa essere svolta da una diversa sede aziendale o dal domicilio del dipendente (*accordo Banco BPM 2017, accordo Banco BPM 2019, accordo UniCredit 2018*) nonché da altro luogo privato nella sua disponibilità e idoneo all'attività lavorativa (*accordo Compass 2017, accordo UBI Banca 2018, accordo Findomestic 2017, accordo Banca Sella 2017*): solo raramente è previsto che tale luogo debba essere indicato nell'accordo individuale (*accordo Iccrea 2017, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*).

Attrezzature di lavoro. La totalità degli accordi analizzati prevede che le attrezzature di lavoro utili per svolgere la prestazione in *smart working* siano fornite dall'azienda (*accordo Findomestic 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019, accordo SGSS 2018*), la quale si occupa talvolta anche della manutenzione (*accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Banca Sella 2017, accordo Santander 2018*), nonché della riparazione e della sostituzione salvi casi di colpa grave del dipendente (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). La connessione internet è invece raramente a carico del datore di lavoro (*accordo Zurich 2018, Allianz 2017*): solamente un accordo, infatti, prevede un rimborso *una*

tantum per le spese sostenute dal dipendente al fine di equipaggiarsi per la prestazione in *smart working* (*accordo ING Bank 2020*). La possibilità per il lavoratore agile di utilizzare i propri device personali è invece raramente contemplata dagli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni: solo uno di essi, infatti, disciplina tale ipotesi, specificando che essa è applicabile unicamente se i suddetti dispositivi sono compatibili con gli applicativi e le piattaforme informatiche aziendali (*accordo Intrum 2020*). Talvolta, infine, il possesso di attrezzature aziendali idonee costituisce un vero e proprio requisito per l'accesso allo *smart working* (*accordo AXA 2018, accordo ING Bank 2020*).

Straordinari, ferie e permessi. La possibilità per i lavoratori agili di svolgere straordinari è negata dalla maggioranza degli accordi in questa sede analizzati: solo alcuni, infatti, permettono di fornire prestazioni oltre l'orario normale di lavoro, dietro autorizzazione del responsabile (*accordo Findomestic 2017*), o in casi eccezionali di indifferibilità e urgenza (*accordo Alba Leasing 2018*). Secondo i pochi accordi aziendali che trattano il tema, le ferie e i permessi dei lavoratori agili sono fruiti con le stesse modalità degli altri lavoratori (*accordo Compass 2017, accordo Quixa 2019*), e i primi sono sottoposti ai medesimi oneri di comunicazione (*accordo Aon 2017*). Solo un accordo contiene una disposizione di diverso tenore, secondo la quale, se i lavoratori in *smart working* hanno necessità di fruire di ferie e permessi, è ripristinato il loro normale orario di lavoro (*accordo Italiana Assicurazioni 2019*).

Buono pasto ed indennità. La stragrande maggioranza degli accordi dei settori del credito e delle assicurazioni riconosce il buono pasto anche per i lavoratori in *smart working*: solo alcuni accordi, tuttavia, limitano la fruizione di tali benefit unicamente ai lavoratori che svolgono la propria prestazione da hub aziendale e lo negano invece a coloro che lavorano dal proprio domicilio (*accordo UBI Banca 2018, accordo Banco BPM 2017, accordo Banco BPM 2019*). Per quanto concerne i temi delle indennità, invece, si rileva come un buon numero degli accordi escluda i lavoratori agili dai destinatari

dell'indennità di trasferta (*accordo Allianz 2017, accordo MPS 2019, accordo UniCredit 2018*), nonché dal trattamento di missione (*accordo Santander 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*) e da altre indennità connesse alla temporanea allocazione del lavoratore (*accordo Banca Sella 2017*), al lavoro fuori sede e alla mobilità mensile (*accordo UBI Banca 2018, accordo Unipolsai 2020*), al pendolarismo e alla reperibilità (*accordo Banco BPM 2017*).

Salute e sicurezza. Le disposizioni in materia di salute e sicurezza contenute negli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni hanno un contenuto piuttosto variegato. Se infatti sono spesso richiamati gli obblighi previsti dall'articolo 22 della legge n. 81 del 2017, ossia la consegna di una specifica informativa da parte del datore di lavoro per quanto concerne i rischi generali e specifici della prestazione da remoto (*accordo Zurich 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo MPS 2017*) e la cooperazione del dipendente alle misure di prevenzione messe in campo dall'azienda (*accordo Allianz 2017, accordo Sara Assicurazioni 2018*), frequenti sono altresì disposizioni che si discostano da tale modello: tra esse si possono annoverare lo svolgimento di un controllo entro 90 giorni dall'inizio della prestazione qualora il luogo di lavoro sia diverso dal domicilio del dipendente (*accordo Findomestic 2017*), oppure la fornitura di un apposito "prontuario", aggiuntivo rispetto all'informativa citata, qualora invece lo *smart working* sia svolto dal domicilio (*accordo UniCredit 2018*), o infine l'inserimento delle previsioni in materia di salute e sicurezza nell'accordo individuale di lavoro agile (*accordo Banco BPM 2017*). Alcuni accordi, inoltre, sanciscono che ai lavoratori agili sia applicato il decreto legislativo n. 81 del 2008 per quanto compatibile (*accordo Itas 2018, accordo Quixa 2019*) o solo per quanto concerne l'utilizzo delle apparecchiature tecnologiche (*accordo UBI Banca 2018*). In ultimo, si rileva come lo svolgimento di una specifica formazione in materia di salute e sicurezza costituisca elemento ricorrente in numerosi accordi aziendali (*accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*), così come la necessità, per i lavoratori in *smart*

working, di scegliere luoghi in tal senso idonei alle modalità di prestazione in oggetto (*accordo SGSS 2018, accordo Aon 2020, accordo Aon 2017, accordo Unipolsai 2020*).

Diritto alla disconnessione. Negli accordi aziendali del settore trattato il diritto alla disconnessione per i lavoratori agili è solitamente sancito per quanto riguarda i periodi al di fuori del loro normale orario di lavoro (*accordo Banco BPM 2017, accordo Compass 2017, accordo Iccrea 2017, accordo Allianz 2017, accordo ING Bank 2020*), durante le pause (*accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Santander 2018*) e nell'ambito delle causali legittime di assenza (*accordo AXA 2020, accordo Itas 2020*).

Riservatezza e privacy. La maggioranza degli accordi aziendali in questa sede analizzati si limita a imporre al lavoratore in *smart working* di mantenere la riservatezza per quanto riguarda i dati aziendali (*accordo AXA 2018, accordo Compass 2017, accordo Santander 2019, accordo Alba Leasing 2018, accordo Iccrea 2017*) e/o di rispettare le apposite policy aziendali al riguardo (*accordo Allianz 2017, accordo Quixa 2019*). Talvolta sono altresì elencati, a titolo esemplificativo, alcuni specifici comportamenti che il lavoratore deve tenere durante lo svolgimento della prestazione da remoto (*accordo Aon 2017, accordo Aon 2020*). Alcuni accordi sanciscono inoltre come la scelta del luogo di lavoro debba essere improntata al rispetto dei principi di riservatezza e di privacy (*accordo SGSS 2018, accordo UniCredit 2018, accordo ING Bank 2020*), e altri contemplano specifici moduli formativi per quanto riguarda tale materia (*accordo Santander 2018, accordo MPS 2017*). Spiccano, infine, gli accordi che prevedono l'inserimento di un'apposita clausola di riservatezza nell'accordo individuale stipulato tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore agile (*accordo Banco BPM 2017*) e quelli che, trattando il tema della privacy del lavoratore, sanciscono che, qualora dovessero essere messi in campo strumenti di controllo a distanza del lavoratore, tale circostanza dovrebbe essere a lui comunicata, il loro utilizzo dovrebbe essere proporzionato alle finalità perseguite, e in ultimo dovrebbero essere rispettati il decreto legislativo

n. 81 del 2008 e il regolamento 679 del 2016 (*accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*).

Formazione e informazione. Lo svolgimento di appositi moduli formativi da parte dei lavoratori agili è elemento ricorrente negli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni (*accordo Santander 2019*): spesso tali moduli hanno ad oggetto le specifiche procedure e regole da seguire durante la prestazione da remoto (*accordo AXA 2018, accordo Compass 2017, accordo Santander 2018, accordo Quixa 2019, accordo UBI Banca 2018, accordo Allianz 2017*) e/o le corrette modalità di utilizzo delle apparecchiature informatiche (*accordo Banca Sella 2017, accordo Unipolsai 2020, accordo Zurich 2018*). Talvolta, inoltre, gli accordi sanciscono che le opportunità formative dei lavoratori agili siano le medesime rispetto a quelle dei lavoratori in presenza (*accordo Iccrea 2017, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). Peculiare è la previsione, contenuta in un singolo accordo, secondo la quale i lavoratori agili devono svolgere brevi sessioni di *training* utilizzando come materiale didattico il c.d. *Manifesto dello smart working*, redatto dai lavoratori che hanno partecipato alla fase pilota del progetto e che hanno usufruito di una formazione maggiormente approfondita (*accordo SGSS 2018*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Solo un ridotto numero di accordi dei settori trattati nel presente paragrafo tratta il tema del monitoraggio della prestazione dei singoli lavoratori agili. Gli unici riferimenti a questo tema sono infatti dichiarazioni di principio, come la necessità di definire obiettivi misurabili e *puntuali* (*Iccrea 2017*) o sistemi di verifica della qualità del lavoro, dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro da remoto (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). La maggioranza degli accordi aziendali in materia di lavoro agile qui trattati prevede che le parti sottoscrittrici si incontrino durante (*accordo ING Bank 2020, accordo Unipolsai 2020, accordo BNL 2018*) e/o al termine del periodo di vigenza degli stessi (*accordo Banca Sella 2017,*

accordo Banco BPM 2019, accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Iccrea 2017) per sottoporre l'intero progetto a verifica. È altresì frequente la previsione di appositi incontri tra le parti nel caso di modifica della disciplina legislativa o contrattuale, al fine di aggiornare l'accordo (*accordo AXA 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Banca Sella 2017*). Talvolta, infine, il monitoraggio del progetto di *smart working* avviene nell'ambito di una commissione a tema welfare (*accordo UniCredit 2018*) o coinvolge significativamente le Rsa aziendali, alle quali è comunicato periodicamente il numero degli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori (*accordo AXA 2018, accordo Quixa 2019*).

Agibilità sindacali. Il tema è trattato solo superficialmente dagli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni, i quali infatti si limitano a sancire che i lavoratori agili hanno i medesimi diritti sindacali di coloro che svolgono la totalità delle proprie prestazioni nei locali aziendali (*accordo Itas 2020, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo AXA 2018, accordo Findomestic 2017, accordo Iccrea 2017, accordo Zurich 2018*), senza indicare le modalità specifiche di fruizione di tali diritti da remoto.

6. Settore metalmeccanico. Le finalità del lavoro agile individuate dalla legge n. 81 del 2017, ossia l'incremento della competitività aziendale e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, sono richiamate da tutti gli accordi aziendali del settore metalmeccanico (*accordo Lottomatica 2017, accordo Siemens 2017, accordo FCA 2018, accordo Engineering 2018*). Molto frequente è altresì la menzione dei positivi impatti ambientali dello *smart working* (*accordo Ansaldo 2018, accordo One Company Leonardo 2020*).

In alcuni accordi è altresì affermato come l'introduzione di progetti di lavoro agile sia orientata alla trasformazione dei modelli organizzativi (*accordo Avio 2019*) attraverso la diffusione di una cultura aziendale caratterizzata da maggiore fiducia, autonomia e

responsabilizzazione dei dipendenti, nonché da un maggiore orientamento verso i risultati (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Hitachi 2019, accordo Be Solutions 2017*): talvolta si citano anche il miglioramento del contesto professionale (*accordo One Company Leonardo 2020, accordo Ansaldo 2018*) nonché della qualità della vita dei dipendenti (*accordo Capgemini 2019*).

Definizione. Molti accordi del settore metalmeccanico richiamano, nel definire il lavoro agile, la formulazione dell'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 (*accordo Engineering 2018, accordo Ansaldo 2018, accordo Infocert 2019, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*), mentre soltanto alcuni omettono il riferimento alla flessibilità oraria, elemento che, ai sensi della normativa nazionale, dovrebbe connotare tale modalità di svolgimento della prestazione (*accordo Be Solutions 2017, accordo Lottomatica 2017, accordo Avio 2019*).

Si rileva poi come alcuni accordi aziendali integrino la definizione legislativa sottolineando come il lavoro agile preveda che la prestazione sia svolta solo “occasionalmente” o “saltuariamente” da remoto (*accordo Capgemini 2019, accordo Ducati 2019*), al fine evidente di distinguere tale fattispecie da quella del telelavoro, la quale presuppone invece che la prestazione sia svolta “regolarmente” a distanza (cfr. articolo 1, comma 1, accordo interconfederale del 9 giugno 2004).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. Ai sensi degli accordi del settore analizzato nel presente paragrafo, la platea dei potenziali destinatari del lavoro agile si compone principalmente da lavoratori con contratto a tempo indeterminato (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Engineering 2018, accordo Lottomatica 2017*) che abbiano superato il periodo di prova (*accordo Hitachi 2019, accordo Capgemini 2019*) e che, inoltre, abbiano mansioni “remotizzabili” (*accordo Manfrotto 2018, accordo One Company Leonardo 2020, accordo FCA 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020*). Talvolta è prevista anche una anzianità minima di servizio (*accordo Lottomatica 2017, accordo Capgemini 2019, accordo One Company Leonardo 2020*) o comunque la comprovata

capacità di svolgere il proprio lavoro in autonomia (*accordo Be Solutions 2017*).

Più rara risulta l'inclusione fra i potenziali destinatari del lavoro agile dei lavoratori a tempo determinato (*accordo Fincantieri 2020, accordo Tenaris 2019*) e degli apprendisti (*accordo Fincantieri 2020*). Tra i lavoratori a tempo parziale, si annovera invece la frequente esclusione dalla platea dei lavoratori agili dei sottoscrittori di un contratto di lavoro a tempo parziale verticale (*accordo Engineering 2018, accordo Capgemini 2019, accordo One Company Leonardo 2020*).

Tra gli ulteriori requisiti per l'accesso al lavoro agile individuati dai diversi accordi analizzati, si possono riscontrare la presenza di particolari esigenze di conciliazione vita-lavoro (*accordo Manfrotto 2018*), l'essere già assegnatari di strumentazione aziendale idonea a svolgere il lavoro da remoto (*accordo Avio 2019, accordo FCA 2018*) e il completamento della formazione in materia di salute e sicurezza (*accordo Ducati 2019, accordo Tenaris 2019*).

Modalità di accesso e di recesso. Le modalità di accesso al lavoro agile descritte dagli accordi aziendali del settore qui preso in esame coincidono spesso con quanto sancito dall'articolo 19 della legge n. 81 del 2017, il quale prevede che esso avvenga a titolo volontario e mediante la sottoscrizione di un accordo individuale (*accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo FCA 2018, accordo Telespazio 2018, accordo Infocert 2019*). Talvolta tale procedura viene integrata attraverso la previsione della necessità di una specifica autorizzazione da parte del responsabile diretto e del Dipartimento Risorse umane dell'azienda (*accordo Hitachi 2019, accordo Ansaldo 2018, accordo Fincantieri 2020, accordo Ducati 2019*), o attraverso la specificazione del termine entro il quale il lavoratore ha diritto ad una risposta riguardo all'accoglimento o meno della sua richiesta (*accordo Capgemini 2019, accordo Bonfiglioli 2018, accordo One Company Leonardo 2020*).

Per quanto concerne invece il recesso dal lavoro agile, la grande maggioranza degli accordi richiama le previsioni di legge, le quali

prevedono la necessità di fornire un preavviso di almeno 30 giorni salvo giustificato motivo, il quale permette il recesso unilaterale immediato (*accordo Engineering 2018, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Lottomatica 2017*). Talvolta le ipotesi di giustificato motivo sono specificamente individuate dagli accordi, e si sostanziano, nella maggior parte dei casi, nella sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili o nella sua riscontrata inoperatività (*accordo One Company Leonardo 2020, accordo Fincantieri 2020*).

Alcuni accordi, tuttavia, si discostano dal modello legislativo, prevedendo la possibilità per le parti di fornire un preavviso per il recesso di durata inferiore ai 30 giorni (*accordo Capgemini 2019*) o di non fornirne alcuno (*accordo Ducati 2019*).

Organizzazione del lavoro agile. Gli accordi aziendali del settore metalmeccanico in tema di *smart working* prevedono solitamente che il lavoratore agile possa lavorare da remoto solo per un numero limitato di giornate alla settimana (*accordo Be Solutions 2017, accordo Schneider 2018, accordo Lottomatica 2017, accordo Ducati 2019, accordo Fincantieri 2020*) o al mese (*accordo Capgemini 2019, accordo Hitachi 2019, accordo Tenaris 2019*), non frazionabili né cumulabili (*accordo Manfrotto 2018, accordo Telespazio 2018, accordo Engineering 2018, accordo Ansaldo 2018*): solo alcuni accordi prevedono soluzioni differenti, come l'individuazione di una percentuale minima di tempo lavorativo da svolgere in sede (*accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*) o la possibilità di svolgere l'intera prestazione lavorativa da remoto (*accordo Siemens 2017*).

Un buon numero di accordi, infine, sancisce come la periodica pianificazione delle giornate di *smart working* debba essere oggetto di accordo con il responsabile (*accordo Avio 2019, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Be Solutions 2017, accordo Ducati 2018*) o come le stesse debbano comunque essere comunicate con un certo preavviso (*accordo Ansaldo 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Tenaris 2019*).

Tempi di lavoro. Gli accordi del settore metalmeccanico spesso regolano i tempi di lavoro dei lavoratori da remoto attraverso la previsione di fasce orarie, all'interno delle quali i lavoratori agili possono decidere come articolare il proprio orario di lavoro autonomamente (*accordo Siemens 2017, accordo Infocert 2019, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*) o previo accordo con il proprio responsabile (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Ducati 2018*): talvolta, all'interno di tali fasce, sono individuati specifici orari durante i quali i lavoratori devono necessariamente essere connessi (*accordo Ansaldo 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020*).

Un buon numero di accordi, tuttavia, sancisce invece come l'orario del lavoratore da remoto corrisponda a quello dei lavoratori in presenza (*accordo Hitachi 2019, accordo Avio 2019, accordo One Company Leonardo 2020, accordo Lottomatica 2017*), salvo diversi accordi con il responsabile (*accordo Capgemini 2019, accordo Tenaris 2019*).

Luoghi di lavoro. La possibilità, per il lavoratore agile, di svolgere la propria prestazione lavorativa da una diversa sede aziendale (hub aziendale) è prevista da un buon numero di accordi del settore metalmeccanico (*accordo Engineering 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Manfrotto 2018, accordo Lottomatica 2017, accordo One Company Leonardo 2020*), nonostante tale soluzione sia, secondo alcuna dottrina, non compatibile con la lettera della legge, la quale infatti prevede che il lavoro agile debba essere svolto «in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali» (cfr. articolo 18, legge n. 81 del 2017). Oltre all'hub aziendale, anche il domicilio del dipendente è spesso menzionato come possibile luogo dal quale svolgere la prestazione lavorativa da remoto (*accordo Fincantieri 2020, accordo Hitachi 2019*).

In ogni caso, molti accordi prevedono unicamente come il luogo di lavoro del dipendente in *smart working* debba essere idoneo a garantire la sua sicurezza e la riservatezza dei dati aziendali (*accordo Be Solutions 2017, accordo Avio 2019, accordo Tenaris 2019*) nonché un'adeguata connettività (*accordo Ansaldo 2018, accordo Ducati 2018, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*): in ragione di ciò,

talvolta sono esclusi i luoghi pubblici (*accordo Manfrotto 2018, accordo Engineering 2018, accordo Capgemini 2019*).

In un numero limitato di casi, infine, si prevede come per il lavoratore agile sia necessario comunicare in anticipo all'azienda il luogo dal quale la prestazione da remoto sarà svolta (*accordo Tenaris 2019, accordo Lottomatica 2017*).

Attrezzature di lavoro. Gli accordi aziendali in materia di *smart working* del settore trattato prevedono come le attrezzature per svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile siano sempre fornite dall'azienda (*accordo Fincantieri 2020, accordo Manfrotto 2018, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019, accordo Ansaldo 2018*), talvolta esplicitamente nella forma del comodato d'uso (*accordo Engineering 2018*), al contrario della connessione internet, la quale rimane solitamente a carico del dipendente (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Ducati 2018, accordo Avio 2019*). Fanno eccezione i pochi accordi nei quali sono previsti specifici rimborsi per tale spesa (*accordo Siemens 2017*).

Straordinari, ferie e permessi. Similmente a quanto rilevato nell'analisi degli altri settori, la larga maggioranza degli accordi del settore metalmeccanico esclude che i lavoratori agili possano svolgere prestazioni oltre l'orario normale di lavoro (*accordo Manfrotto 2018, accordo Be Solutions 2017, accordo Fincantieri 2020, accordo Avio 2019, accordo Hitachi 2019*): fanno eccezione i pochi accordi che permettono lo svolgimento di straordinari previa autorizzazione del responsabile (*accordo Siemens 2017*), e solo in casi eccezionali (*accordo Capgemini 2019*).

Il tema delle ferie e dei permessi dei lavoratori agili, invece, è trattato da un numero esiguo di accordi, i quali si limitano a prevedere che essi debbano essere fruiti con le medesime modalità stabilite per gli altri dipendenti (*Hitachi 2019*) o entro l'anno di maturazione, senza possibilità di monetizzazione (*accordo CCSL FCA 2019*).

Buono pasto ed indennità. Il buono pasto è riconosciuto durante le giornate lavorative svolte da remoto da circa la metà degli accordi aziendali del settore metalmeccanico (*accordo Lottomatica 2017, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Capgemini 2019, accordo One Company Leonardo 2020*): uno di essi, tuttavia, prevede che tale benefit sia garantito unicamente nel caso in cui il lavoratore agile svolga la propria prestazione da hub aziendale (*accordo Telespazio 2018*).

Per quanto concerne il tema delle indennità, invece, si segnala come la maggioranza degli accordi analizzati nel presente paragrafo escluda la possibilità che al lavoratore agile siano riconosciute l'indennità di missione (*accordo Be Solutions 2017, accordo Tenaris 2019*) e di trasferta (*accordo Fincantieri 2020, accordo One Company Leonardo 2020, accordo Ansaldo 2018*) con l'eccezione, per quest'ultima, solo di alcuni (*accordo Siemens 2017, accordo CCSL FCA 2019*).

Salute e sicurezza. Buona parte degli accordi aziendali in materia di *smart working* sanciscono, per quanto concerne la tematica della salute e sicurezza, che debbano essere rispettati gli obblighi previsti dalla legge, ossia, per il datore di lavoro, la consegna di un'informativa delineante i rischi generali e specifici per quanto concerne il lavoro agile, e, da parte del lavoratore, la cooperazione alle misure di prevenzione messe in campo dal datore di lavoro (cfr. articolo 22, legge n. 81 del 2017) (*accordo Hitachi 2019, accordo Engineering 2018, accordo Tenaris 2019, accordo Avio 2019, accordo Ansaldo 2018*): a tali misure viene spesso aggiunta la previsione dello svolgimento di uno specifico modulo formativo in materia (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Telespazio 2018, accordo Be Solutions 2017, accordo FCA 2018*).

Talvolta sono rinvenibili altresì richiami al decreto legislativo n. 81 del 2008 e alla necessaria applicazione della sua disciplina anche ai lavoratori agili (*accordo Hitachi 2019, accordo Ducati 2019*), disposizioni particolarmente interessanti dato il dibattito scientifico attualmente in corso sulla materia.

Si rileva altresì la presenza di disposizioni in materia di salute e sicurezza di contenuto variegato, come la necessità di monitorare periodicamente tale aspetto grazie a colloqui con i dipendenti (*accordo Capgemini 2019*), o l'obbligo di aggiornare il documento di valutazione dei rischi (DVR) inserendo i rischi generici e specifici in materia di *smart working* (*accordo Acciai Speciali Terni 2020*), e infine disposizioni di principio le quali sanciscono che ai lavoratori agili sono applicate le medesime norme in materia di salute e sicurezza applicabili al lavoratore che svolge analoga attività lavorativa in azienda (*accordo Lottomatica 2017*).

Diritto alla disconnessione. Il diritto alla disconnessione è raramente nominato negli accordi aziendali del settore qui trattato: spesso, peraltro, le previsioni in materia si limitano a sancire come esso sia garantito «al di fuori dell'orario di lavoro» (*accordo Engineering 2018, accordo Hitachi 2019, accordo Capgemini 2019*) o delle fasce temporali durante le quali il lavoratore agile può svolgere la propria prestazione lavorativa (*accordo Tenaris 2019, accordo FCA 2018*) senza indicare le modalità tecniche e organizzative per permettere il godimento da parte dei lavoratori agili.

Alcuni accordi sanciscono, infine, come tale diritto sia disciplinato nell'accordo individuale (*accordo Lottomatica 2017*), coerentemente alle previsioni legislative in materia (cfr. articolo 19, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Riservatezza e privacy. La materia della riservatezza è principalmente trattata dal punto di vista della salvaguardia dei dati aziendali: solo un accordo, infatti, menziona il tema della privacy dei lavoratori agili, specificando come essa sia garantita tramite il rispetto della normativa in materia di controlli a distanza sancita dall'articolo 4 Stat. lav. (*accordo Acciai Speciali Terni 2020*).

Molti accordi del settore metalmeccanico specificano come il lavoratore da remoto sia responsabile della riservatezza dei dati aziendali (*accordo Engineering 2018*) e debba di conseguenza adottare tutti gli accorgimenti necessari affinché gli stessi siano tutelati

(*accordo FCA 2018, accordo Avio 2019, accordo Fincantieri 2020*) o comunque evitare condotte che possano diffonderli a terzi (*accordo Lottomatica 2017, accordo One Company Leonardo 2020*).

A tal fine, i lavoratori agili dovranno scegliere luoghi di lavoro idonei (*accordo Be Solutions 2017, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Hitachi 2019, accordo Manfrotto 2018*) e rispettare le policy aziendali in materia, se presenti (*accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Siemens 2017, accordo FCA 2018*).

Formazione e informazione. Oltre alla già citata formazione in materia di salute e sicurezza per quanto concerne i rischi della prestazione svolta in modalità agile, gli accordi aziendali del settore metalmeccanico spesso prevedono che i lavoratori da remoto debbano frequentare moduli formativi che abbiano ad oggetto le modalità tecniche di svolgimento della prestazione (*accordo Be Solutions 2017, accordo CCSL FCA 2019, accordo Capgemini 2019, accordo Acciai Speciali Terni 2020*), gli obiettivi di tale strumento (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Fincantieri 2020*), ma anche le modalità di utilizzo delle attrezzature, la riservatezza in materia di dati aziendali (*accordo Ansaldo 2018, accordo Infocert 2019, accordo Telespazio 2018*) e la *cybersecurity* (*accordo Avio 2019*).

Infine, molti accordi precisano come ai lavoratori agili siano garantite le medesime opportunità formative e di sviluppo professionale rispetto ai lavoratori che svolgono la totalità delle loro prestazioni lavorative in presenza (*accordo Capgemini 2019, accordo Ansaldo 2018, accordo Infocert 2019, accordo FCA 2018, accordo Telespazio 2018*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Gli accordi del settore metalmeccanico in materia di lavoro agile prevedono raramente specifici sistemi di monitoraggio per quanto concerne le prestazioni individuali dei lavoratori a distanza: in alcuni casi, tuttavia, è sancito come sia compito del responsabile del lavoratore in *smart working* definire obiettivi puntuali e misurabili a tal fine (*accordo Fincantieri 2020*) o, più genericamente, come tali

obiettivi debbano essere “concordati” nel perimetro del sistema di valutazione condiviso in azienda (*accordo Manfrotto 2018*).

Spesso gli accordi in questa sede analizzati sanciscono come la valutazione del progetto di *smart working* sia compito di specifiche Commissioni paritetiche, le quali si incontrano periodicamente a tal fine (*accordo Ansaldo 2018, accordo One Company Leonardo 2020*). Talvolta, invece, si specifica come tali monitoraggi rientrino fra le competenze di Commissioni che trattano la materia delle pari opportunità (*accordo Bonfiglioli 2018*) o del welfare (*accordo FCA 2018, accordo Telespazio 2018*).

In alcuni casi, poi, il monitoraggio del progetto di *smart working* prevede il coinvolgimento sia della Rsu che della Direzione HR aziendale (*accordo Fincantieri 2020, accordo Hitachi 2019*), oppure degli stessi dipendenti, ai quali sono sottoposti appositi questionari al fine di comprendere quale sia il loro livello di gradimento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo Be Solutions 2017*).

Infine, buona parte degli accordi prevede che le parti sottoscrittrici si incontrino periodicamente durante (*accordo Manfrotto 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Avio 2019*) e/o al termine della vigenza degli stessi (*accordo Lottomatica 2017, accordo Ducati 2019*) per la valutazione del progetto o per modificare l'accordo in base alle eventuali innovazioni legislative o contrattuali (*accordo Capgemini 2019*).

Agibilità sindacali. Per quanto concerne la tematica delle agibilità sindacali, si rileva come la maggior parte degli accordi aziendali del settore metalmeccanico si limiti a sancire come i lavoratori che svolgono parte della propria prestazione lavorativa da remoto godano degli stessi diritti sindacali dei lavoratori in presenza (*accordo Telespazio 2018, accordo One Company Leonardo 2020, accordo Infocert 2019, accordo Ansaldo 2018, accordo Bonfiglioli 2018*), e come anche le modalità di comunicazione con le Rsu siano le medesime (*accordo Siemens 2017, accordo Lottomatica 2017*).

7. Settore terziario, distribuzione e servizi. Le finalità contenute negli accordi di lavoro agile del settore terziario, distribuzione e servizi coincidono in massima parte con quelle individuate dalla legge ossia l'incremento della produttività aziendale e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti (cfr. articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017) (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Duracell 2019, accordo Carlson Wagonlit 2020, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018, accordo Prénatal 2020*).

Alcuni accordi menzionano altresì i potenziali benefici che il lavoro agile potrebbe avere sull'ambiente (*accordo Indra 2018, accordo Italian Exhibition Group 2019, accordo Manpower 2018*) e sul livello di autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti (*accordo Irideos 2020, accordo HP Italia 2019, accordo HBG 2020, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Più raramente, infine, sono citati obiettivi legati alla digitalizzazione (*accordo HR Services 2019*) e al migliore utilizzo degli spazi lavorativi (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Novomatic 2019, accordo IED 2017*).

Definizione. Solo alcuni degli accordi aziendali del settore qui analizzato presentano definizioni di lavoro agile che contengono tutti gli elementi fondamentali contenuti nella definizione legislativa (cfr. articolo 18, legge n. 81 del 2017), ossia la flessibilità temporale, la possibilità di utilizzo di strumenti informatici e lo svolgimento della prestazione in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali (*accordo Irideos 2020, accordo Prénatal 2020, accordo Deloitte Risk Advisory 2018*).

Più spesso, infatti, tali definizioni pongono marcatamente l'accento sulla possibilità di svolgere la prestazione al di fuori dei locali aziendali (*accordo Deloitte 2018, accordo Voihotels 2020, accordo Indra 2018, accordo Duracell 2019, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018*), omettendo talvolta il riferimento alla flessibilità in

materia di orario di lavoro (*accordo Perkin Elmer 2020, accordo Novomatic 2019, accordo Ceetrus 2019*).

Si segnala infine come alcuni accordi sottolineino il carattere “occasionale” o “saltuario” del lavoro agile, con l’intento, presumibilmente, di porre una netta linea di demarcazione tra tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e la disciplina del telelavoro (cfr. articolo 1, comma 1, accordo interconfederale del 9 giugno 2004), la quale, come è noto, presuppone la “regolarità” dello svolgimento della prestazione all’esterno dei locali aziendali (*accordo HBG 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. I destinatari del lavoro agile sono tendenzialmente individuati, dagli accordi del settore qui trattato, nei lavoratori a tempo indeterminato (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019*) sia che possiedano un contratto a tempo pieno, che un contratto a tempo parziale (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Irideos 2020, accordo HR Services 2019, accordo Indra 2018*). Alcuni accordi inoltre prevedono che, per accedere allo *smart working*, i lavoratori debbano avere superato il periodo di prova (*accordo Prénatal 2020, accordo HP Italia 2019, accordo Thyssenkrupp 2019*) e una certa anzianità di servizio (*accordo HBG 2020, accordo Italian Exhibition Group 2019, accordo Alpitour 2019, accordo Duracell 2019, accordo Voihotels 2020*).

Alcuni accordi specificano altresì come le mansioni di chi fa richiesta di lavoro agile debbano essere compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (*accordo Deloitte Touche 2018, accordo Duracell 2019, accordo HR Services 2019, accordo Indra 2018*), il che si concretizza nella possibilità di esercitare una certa discrezionalità durante le proprie attività, nonché di determinare autonomamente il proprio tempo di lavoro (*accordo Irideos 2020*). Altri individuano come requisito fondamentale il possesso di strumentazione tecnologica adeguata (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Infine, si segnala come solo due accordi richiamino il comma 3-*bis* dell'articolo 18 della legge n. 81 del 2017, il quale individua, come destinatari prioritari del lavoro agile, le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e i lavoratori con figli in condizioni di disabilità (*accordo Italian Exhibition Group 2019, accordo HBG 2020*).

Modalità di accesso e di recesso. La stragrande maggioranza degli accordi del settore analizzato prevede che l'accesso al lavoro agile debba essere volontario e subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale, in coerenza con quanto previsto dalla legge (cfr. articolo 19 della legge n. 81 del 2017). Talvolta, inoltre, si specifica come la richiesta da parte del dipendente debba essere autorizzata dal responsabile di riferimento e dalla Direzione Risorse umane dell'azienda (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Novomatic 2019, accordo Thyssenkrupp 2019*) entro un termine specificato dall'accordo (*accordo Indra 2018*).

Anche la disciplina del recesso degli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi ricalca in massima parte quanto previsto dalla disciplina di legge, ossia la necessità di un preavviso di 30 giorni sia per l'azienda che per il dipendente, salvi giustificati motivi (*accordo HR Services 2019, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018, accordo Prénatal 2020, accordo Duracell 2019*), in alcuni casi individuati dall'accordo stesso (*accordo Indra 2018, accordo Thyssenkrupp 2019, accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020*).

Un buon numero di accordi, tuttavia, prevede la possibilità di individuare un preavviso più breve per il recesso (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Thyssenkrupp 2019, accordo Novomatic 2019*) o addirittura per la sospensione unilaterale dell'accesso al lavoro agile da parte dell'azienda, la quale è solitamente permessa per particolari esigenze aziendali o nelle fattispecie di malfunzionamento della connessione internet, emissione di provvedimenti disciplinari, impossibilità di contattare il dipendente durante l'orario di lavoro (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019*) o, più genericamente, illegittimo utilizzo dello strumento (*accordo Ceetrus 2019*).

Organizzazione del lavoro agile. Gli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi individuano spesso un limite massimo settimanale (*accordo Manpower 2018, accordo HR services 2019, accordo Novomatic 2019, accordo Italian Exhibition Group 2019*) o mensile (*accordo Prénatal 2020, accordo HP Italia 2019, accordo Alpitour 2018*) per quanto concerne il numero di giornate che il lavoratore agile può svolgere da remoto. Solo un accordo prevede che l'attività lavorativa possa essere svolta da remoto per la metà dell'orario di lavoro, e «non esclude» che la prestazione possa essere fornita integralmente a distanza (*accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018*), in parziale contrasto con la lettera della legge, la quale prevede che la prestazione debba essere svolta «in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali» (cfr. articolo 18, legge n. 81 del 2017).

Tali giornate sono tendenzialmente non frazionabili (*accordo HBG 2020, accordo Indra 2018*) e non cumulabili (*accordo Duracell 2019, accordo Irideos 2020, accordo Carlson Wagonlit 2017*): talvolta l'articolazione delle stesse deve necessariamente essere pianificata con largo anticipo in accordo con il responsabile (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo HBG 2020, accordo Thyssenkrupp 2019, HP Italia 2019*), altri accordi invece sanciscono che basti un preavviso più breve (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Novomatic 2019, accordo Prénatal 2020, accordo Ceetrus 2019*).

Tempi di lavoro. Nella grande maggioranza degli accordi in questa sede analizzati, l'orario di lavoro dei lavoratori in *smart working* corrisponde a quello dei lavoratori in presenza (*accordo Alpitour 2019, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018*), e solo in pochi casi si permette, in alternativa, un'articolazione del tempo di lavoro strutturata per fasce orarie (*accordo HBG 2020, accordo Italian Exhibition Group 2019*): in un accordo, tali opzioni dipendono dal luogo dal quale è fornita la prestazione da remoto (*accordo HR Services 2019*).

Alcuni accordi, invece, prevedono un'ampia flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, sancendo che la prestazione

possa essere fornita anche in modo “discontinuo”, salve le fasce di contattabilità stabilite nell’accordo individuale (*accordo Thyssenkerupp 2019*) o le c.d. *core hours* stabilite collettivamente a livello aziendale (*accordo Duracell 2019*).

Luoghi di lavoro. Un buon numero di accordi aziendali lascia ampio margine al lavoratore agile per quanto riguarda l’individuazione dei luoghi dai quali fornire la prestazione lavorativa, individuando come unici requisiti l’idoneità di tali luoghi a salvaguardare la sicurezza del lavoratore stesso e la riservatezza dei dati aziendali, nonché a garantire la connessione internet (*accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Deloitte Risk Advisory 2018*): a tal fine, talvolta si esclude esplicitamente la possibilità di fornire la prestazione da un luogo pubblico (*accordo Ceetrus 2019, accordo Thyssenkerupp 2019, accordo Indra 2018*).

In alcuni casi si sancisce inoltre come la scelta dei luoghi debba anche garantire la salvaguardia dell’immagine aziendale, evitando quindi la presenza di rumori domestici o affini (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020*).

Infine, alcuni accordi impongono al lavoratore agile di comunicare con un certo preavviso il luogo o la rosa di luoghi da cui egli intende fornire la propria prestazione lavorativa (*accordo Alpitour 2019, accordo Duracell 2019, accordo Novomatic 2019*): peculiare è la previsione, contenuta in un unico accordo, secondo la quale tali luoghi devono essere comunicati all’azienda solo a prestazione effettuata (*accordo Italian Exhibition Group 2019*).

Attrezzature di lavoro. Le attrezzature per svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, come PC e smartphone, sono solitamente fornite dall’azienda (*accordo Indra 2018, accordo Novomatic 2019, accordo HR Services 2019, accordo Irideos 2020*), benché, tra gli accordi analizzati, si riscontrino anche previsioni secondo le quali il lavoratore può anche utilizzare i propri device: tale opzione, tuttavia, sembra essere primariamente legata al contesto

emergenziale durante il quale l'accordo in oggetto è stato firmato (*accordo Carlson Wagonlit 2020*).

Talvolta gli accordi specificano altresì come anche l'installazione e la manutenzione della strumentazione sia a carico dell'azienda (*accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo HBG 2020*): la connessione internet, al contrario, è solitamente considerata a carico del dipendente, date anche le numerose previsioni che specificano come l'azienda non fornisca rimborsi di alcun tipo per «costi legati allo *smart working*» (*accordo Indra 2018, accordo Irideos 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Straordinari, ferie e permessi. Gli accordi del settore analizzato nel presente paragrafo escludono solitamente la possibilità che il lavoratore agile svolga lavoro straordinario (*accordo HR Services 2019, accordo HP 2019, accordo Irideos 2020, accordo Prénatal 2020, accordo Indra 2018, accordo Novomatic 2019*), salva specifica autorizzazione del responsabile (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Voihotels 2020*).

Solo un accordo prevede esplicitamente la possibilità di svolgere prestazioni oltre l'orario normale di lavoro, ma comunque dietro autorizzazione del responsabile (*accordo HBG 2020*).

La materia delle ferie e dei permessi non è spesso trattata dagli accordi analizzati nel presente paragrafo: alcuni sanciscono che lo svolgimento dello *smart working* non cambi la motivazione dell'assenza né il criterio di remunerazione (*accordo Italian Exhibition Group 2019*), altri invece che durante la prestazione da remoto non sia possibile fruire di permessi o giustificativi dell'assenza a copertura totale, salvi casi di forza maggiore (*accordo Thyssenkrupp 2019*).

Per quanto concerne gli obblighi di comunicazione legati alle ferie, si prevede come essi siano gli stessi sia per i lavoratori in presenza che per i lavoratori in *smart working* (*accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020*).

Buono pasto ed indennità. Gli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi che trattano il tema del buono pasto lo riconoscono solitamente anche ai lavoratori agili (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Duracell 2019, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Irideos 2020*). Solo un accordo limita la fruizione di tale benefit solo ai lavoratori che svolgono la propria prestazione da una sede aziendale satellite (*accordo HR Services 2019*).

Le indennità connesse al mutamento temporaneo del luogo di svolgimento della prestazione (trattamenti di missione, di trasferta, ecc.) sono invece solitamente escluse per i lavoratori agili (*accordo HR Services 2019, accordo Prénatal 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Salute e sicurezza. Spesso gli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi prevedono obblighi aggiuntivi in materia di salute e sicurezza rispetto a quelli sanciti dalla legge n. 81 del 2017, i quali si sostanziano nella consegna periodica di un'informativa e nella necessaria cooperazione del lavoratore agile all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro (cfr. articolo 22, legge n. 81 del 2017). Un buon numero di accordi, infatti, aggiunge previsioni relative all'obbligo dei lavoratori agili di scegliere luoghi idonei per lo svolgimento della prestazione da remoto (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*), o alla necessaria formazione in materia di rischi specifici connessi allo *smart working* che deve essere loro fornita dall'azienda (*accordo Duracell 2019, accordo Indra 2018, accordo Carlson Wagonlit 2017*).

Alcuni accordi, inoltre, prevedono che debba essere altresì aggiornato il documento di valutazione dei rischi (DVR), il quale dovrà includere anche i rischi connessi allo *smart working* (*accordo HP Italia 2019, accordo Prénatal 2020*).

Diritto alla disconnessione. La maggior parte degli accordi del settore analizzato si limita a sancire il principio per cui il diritto alla disconnessione è garantito al lavoratore agile al di fuori dell'orario

di lavoro (*accordo Irideos 2020, accordo HR Services 2019, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Ceetrus 2019*): talvolta è specificato come ciò implichi l'impossibilità da parte dei superiori e dei colleghi di contattare il lavoratore interessato durante tali fasce orarie (*accordo HBG 2020*).

Le specifiche modalità del diritto alla disconnessione sono, ai sensi di alcuni accordi, inoltre delineate nell'accordo individuale (*accordo Thyssenkrupp 2019, accordo Duracell 2019*).

Infine, si rileva come sia talvolta individuata una specifica connessione tra il diritto alla disconnessione e l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008 (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020*).

Riservatezza e privacy. Per quanto concerne i temi della riservatezza e della privacy, alcuni accordi del settore analizzato nel presente paragrafo si limitano a prevedere l'obbligo per i lavoratori agili di scegliere un luogo idoneo per garantire il rispetto della normativa e la protezione dei dati aziendali (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020, accordo Ceetrus 2019*), mentre altri sanciscono la necessità del rispetto di specifiche policy aziendali (*accordo Novomatic 2019, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Irideos 2020*) e del regolamento n. 679 del 2016 (GDPR) (*accordo Prénatal 2020*).

Talvolta, infine, negli accordi in materia di lavoro agile è contenuta un'elencazione, generalmente a titolo esemplificativo, degli specifici comportamenti che il lavoratore agile deve tenere al fine di ottemperare ai suoi obblighi di diligente custodia dei dati aziendali, come evitare di lasciare strumenti incustoditi (*accordo Irideos 2020, accordo Deloitte Touche 2018*), disabilitare la condivisione della rete wi-fi (*accordo Italian Exhibition Group 2019*) non portare documenti cartacei al di fuori dei locali aziendali senza autorizzazione (*accordo Thyssenkrupp 2019*).

Solo pochi accordi, invece, citano la necessità di rispettare la privacy del dipendente (*accordo Prénatal 2020*), in alcuni casi specificando come i sistemi di connettività aziendale non siano finalizzati al controllo a distanza dell'attività del dipendente (*accordo Carlson Wagonlit 2020*).

Formazione e informazione. Oltre alla già citata formazione in materia di salute e sicurezza, un buon numero di accordi prevede come ai lavoratori agili debba essere fornita una specifica formazione riguardante l'uso delle apparecchiature di lavoro e il rispetto delle procedure legate al lavoro da remoto (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020*): talvolta il completamento di uno specifico modulo formativo costituisce un vero e proprio requisito per l'accesso allo *smart working* (*accordo HBG 2020, accordo Perkin Elmer 2020*).

In alcuni casi, infine, è indicato come tale formazione si concentri sugli aspetti di privacy e *information security* (*accordo Novomatic 2019*), o su competenze informatiche, gestione dei tempi di lavoro, abilità comunicative, appartenenza all'azienda (*accordo Italian Exhibition Group 2019*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Il tema del monitoraggio dei risultati individuali dei lavoratori agili è trattato raramente negli accordi aziendali del settore terziario, distribuzione e servizi: solo pochi accordi infatti prevedono un sistema di monitoraggio attraverso un'apposita piattaforma informatica, il quale prevede la raccolta di dati relativi alla prestazione dei singoli lavoratori in forma aggregata (*accordo Alpitour 2018, accordo Voihotels 2020*).

In un accordo, infine, si sancisce come la verifica dei risultati ottenuti dai lavoratori agili costituisca l'espletamento del potere di controllo del datore di lavoro (*accordo HBG 2020*).

Il sistema di monitoraggio del progetto di *smart working* previsto dagli accordi aziendali si compone per la maggior parte dei casi di incontri tra le parti sottoscrittrici degli accordi durante (*accordo*

Carlson Wagonlit 2017, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Indra 2018) e al termine della vigenza dell'accordo stesso (*accordo Ceetrus 2019, accordo Carlson Wagonlit 2020, accordo Duracell 2019, accordo Novomatic 2019, accordo Manpower 2018, accordo HBG 2020*), nonché su richiesta in caso di insorgenza di problematiche specifiche (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo HP Italia 2019*) o di modifica delle disposizioni legislative o dei CCNL (*accordo Perkin Elmer 2020, accordo Irideos 2020*): alcuni accordi istituiscono un'apposita commissione congiunta a tal fine (*accordo Manpower 2018*).

Si rileva poi come alcuni accordi prevedano indicatori specifici per misurare l'andamento del progetto di *smart working* (*accordo HR Services 2019*), come l'aumento della produttività aziendale (*accordo Italian Exhibition Group 2019*), e come altri invece a tal fine indirizzino appositi *survey* anonimi ai dipendenti coinvolti (*accordo Indra 2018*).

Agibilità sindacali. I pochi accordi del settore Terziario, distribuzione e servizi che trattano il tema delle agibilità sindacali si limitano a sancire come i diritti sindacali dei lavoratori agili corrispondano a quelli dei lavoratori in presenza (*accordo HR Services 2019, accordo Indra 2018*).

8. Settori poste e telecomunicazioni. Le finalità del lavoro agile individuate dagli accordi del settore poste e telecomunicazioni si discostano leggermente dal modello legislativo, il quale come è noto individua, come unici scopi di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa l'incremento della competitività e l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro (cfr. articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Pochi accordi dei settori qui trattati, infatti, nominano nelle premesse soltanto tali obiettivi (*Accenture 2019, Open Fiber 2019, HCL 2018, Galata 2017, Wind 2017*), mentre la maggioranza ne individua di ulteriori, quali la tutela dell'ambiente nell'ottica di una maggiore responsabilità sociale (*accordo Ericsson 2019*), una maggiore

focalizzazione su obiettivi e risultati (*accordo Poste Italiane 2019*), l'aumento del senso di appartenenza aziendale e il miglioramento del *wellness* dell'organizzazione (*accordo Fastweb 2020*).

Particolarmente completa è, infine, la descrizione delle potenzialità del lavoro agile contenuta negli accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia: tra le stesse sono infatti elencate, oltre al miglioramento della conciliazione vita-lavoro e del livello di produttività aziendale, lo sviluppo della digitalizzazione, la valorizzazione delle professionalità, e infine la promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale (*accordo Tim 2017*, *Tim 2019*, *accordo Flash Fiber 2020*, *accordo TI Trust Technologies 2020*, *accordo Inwit 2020*).

Definizione. Gli accordi dei settori qui trattati sembrano spesso evitare di includere, nella loro definizione di lavoro agile, il riferimento alla flessibilità temporale che connota tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi della disciplina legislativa in vigore (cfr. articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017): si nota infatti come spesso siano citati solo la flessibilità spaziale dalla stessa implicata (*accordo HCL 2018*) insieme alla sua possibilità di essere strutturata per obiettivi (*accordo Open Fiber 2019*, *accordo Fastweb 2020*, *accordo Galata 2017*) o il possibile utilizzo di attrezzature informatiche (*accordo Accenture 2019*).

Sempre per quanto concerne la variazione spaziale del luogo della prestazione, si segnala come alcuni accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia definiscano il lavoro agile come prestazione lavorativa svolgibile presso l'abitazione del dipendente attraverso l'uso di strumentazioni informatiche o presso una sede aziendale satellite appositamente attrezzata a tal fine (*accordo Inwit 2020*, *accordo Tim 2017*, *accordo Tim 2019*, *accordo Olivetti 2020*), mentre altri prevedano due modalità distinte di lavoro agile (“giornaliero” o “settimanale”) da utilizzare a seconda della possibilità di strutturare l'attività del lavoratore agile per obiettivi o meno (*accordo TI Sparkle 2020*, *accordo Flash Fiber 2020*, *accordo TI Trust Technologies 2020*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. La platea dei potenziali beneficiari del lavoro agile individuati dagli accordi aziendali in questa sede analizzati si compone spesso di lavoratori a tempo indeterminato, anche con contratto a tempo parziale (*accordo Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*) che abbiano superato il periodo di prova (*accordo HCL 2018, Accenture 2019*) o che siano assunti da almeno un anno (*accordo Open Fiber 2019*): talvolta vi sono compresi anche gli apprendisti (*accordo Fastweb 2020*), talvolta ne sono esplicitamente esclusi (*accordo Open Fiber 2019*).

Gli accordi delle aziende del Gruppo Telecom Italia includono, tra i destinatari del lavoro agile, i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, con orario full-time e a tempo parziale che abbiano mansioni compatibili con il lavoro da remoto (a titolo esemplificativo, *accordo Olivetti 2020, accordo Tim 2019, accordo Tim 2020, accordo Flash Fiber 2020*).

Solo in un caso è richiamato il comma 3-*bis* dell'articolo 18 della legge n. 81 del 2017, il quale sancisce che le richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, o dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992, debbano essere considerate prioritariamente (*accordo Poste Italiane 2019*).

Modalità di accesso e di recesso. La totalità degli accordi considerati prevede che l'accesso al lavoro agile avvenga volontariamente e previa sottoscrizione dell'accordo individuale richiamato dall'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017: taluni accordi, tuttavia, sanciscono altresì la necessità dell'autorizzazione dell'unità operativa in cui è inserito il lavoratore che presenta la richiesta (*accordo Ericsson 2018*), o del completamento di uno specifico modulo formativo in materia di *smart working* (*accordo Fastweb 2020*).

Per quanto concerne il recesso dall'accordo di lavoro agile, la maggioranza degli accordi si limita a richiamare la disciplina legislativa contenuta all'articolo 19, comma 2, della legge n. 81 del

2017, talvolta elencando le specifiche ipotesi che costituiscono giustificato motivo di recesso (*accordo Ericsson 2018, accordo Ericsson 2019*) mentre altri prevedono la possibilità di fornire un preavviso più breve (*accordo Galata 2017, accordo Poste Italiane 2019*), la cui durata è differenziata a seconda se a recedere sia l'azienda o il lavoratore (*accordo HCL 2018*).

Alcuni accordi, infine, prevedono che sia possibile recedere solo dopo un periodo minimo di svolgimento della prestazione in *smart working* (*accordo Galata 2017*).

Organizzazione del lavoro agile. Gli accordi del settore poste e telecomunicazioni individuano solitamente un numero massimo di giornate settimanali che il lavoratore agile può svolgere da remoto: più raro è invece che sia previsto un limite massimo mensile (*accordo HCL 2018, accordo Galata 2017, accordo Open Fiber 2019*).

Nella maggior parte dei casi, gli accordi prevedono che tali giornate non siano cumulabili (*accordo Accenture 2019, accordo Open Fiber 2019*) né frazionabili (*accordo Ericsson 2018, accordo Ericsson 2019*), ma talvolta è prevista la possibilità di “ricalendarizzarle” (*accordo Poste Italiane 2019*): in ogni caso, buona parte degli accordi sancisce la necessità che esse siano pianificate spesso con un congruo preavviso (*accordo Open Fiber 2019, accordo Galata 2017*), talvolta previa autorizzazione del responsabile (*accordo Ericsson 2018, accordo Fastweb 2020*).

Buona parte degli accordi del Gruppo Telecom Italia, poi, delinea un'organizzazione differente del lavoro agile a seconda se lo stesso sia definito come “giornaliero” o “settimanale”: nel primo caso, si prevede infatti che la prestazione possa essere svolta da remoto solo per alcuni giorni a settimana da prenotare periodicamente, mentre nel secondo caso essa si articola in giornate/settimane alternate secondo schemi e misure predefinite, in modo che il lavoratore agile svolga circa il 50% della propria prestazione lavorativa da remoto (*accordo Olivetti 2020, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*).

Sempre all'interno del Gruppo Telecom Italia, infine, si nota come altre aziende adottino il medesimo sistema di pianificazione delle giornate lavorative da remoto: è infatti previsto che i lavoratori agili svolgano la propria prestazione lavorativa al di fuori dai locali aziendali per un numero massimo di giornate alla settimana non consecutive, nel contesto di un limite temporale annuale prestabilito (*accordo Tim 2017, accordo Tim 2019, accordo Inwit 2020*).

Tempi di lavoro. Un buon numero di accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo prevede che gli orari dei lavoratori agili coincidano con gli orari dei lavoratori in presenza (*accordo Accenture 2019, accordo Ericsson 2018*) salva la possibilità di concordare una diversa articolazione dello svolgimento della prestazione con il responsabile (*accordo Ericsson 2019*). Talvolta si prevede che la presenza dei lavoratori debba altresì essere confermata con l'utilizzo di un "timbratore virtuale" (*accordo Galata 2017*).

Altri accordi, invece, delineano delle "fasce orarie" all'interno delle quali il lavoratore agile può autonomamente distribuire la propria prestazione lavorativa (*accordo HCL 2018, accordo Poste Italiane 2019, accordo Fastweb 2020*).

Molti accordi del Gruppo Telecom Italia prevedono una diversa articolazione del tempo di lavoro dipendente dal luogo dal quale il lavoratore agile svolge la propria prestazione lavorativa: se esso corrisponde a una sede satellite dell'azienda, l'orario di lavoro corrisponderà a quello dei lavoratori della sede di appartenenza, mentre, se la prestazione è svolta dall'abitazione del dipendente, viene utilizzato il sopraccitato sistema per fasce orarie, all'interno delle quali sono tuttavia previsti periodi prefissati durante i quali il lavoratore deve assicurare la propria presenza (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Tim 2017, accordo Tim 2019*).

Quest'ultimo sistema di gestione dei tempi di lavoro è adottato altresì per i lavoratori che svolgono il c.d. "lavoro agile giornaliero", mentre i lavoratori in "lavoro agile settimanale" dovranno

rispettare l'orario di lavoro del settore di appartenenza (*accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*).

Luoghi di lavoro. Nella maggior parte degli accordi aziendali in materia di lavoro agile dei settori qui analizzati è unicamente sancito che il luogo di lavoro dal quale svolgere la prestazione da remoto debba essere “idoneo” a garantire la sicurezza del lavoratore e la riservatezza delle informazioni aziendali trattate (*accordo Ericsson 2018, accordo Fastweb 2020, accordo Galata 2017*) nonché dotato di adeguata connessione internet (*accordo Accenture 2019, accordo Ericsson 2019*). Talvolta è specificato che si debba trattare di un luogo “chiuso” (*accordo Tim 2019*) o “non pubblico” (*accordo Poste Italiane 2019*).

Come già anticipato nelle precedenti sezioni, infine, buona parte degli accordi di aziende del Gruppo Telecom Italia prevedono che i lavoratori agili possano svolgere la propria prestazione da remoto sia da una sede aziendale satellite che dalla propria abitazione (*accordo Tim 2017, accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020*).

Attrezzature di lavoro. Le attrezzature necessarie per svolgere la prestazione lavorativa da remoto sono fornite dall'azienda nella totalità degli accordi analizzati, i quali spesso prevedono altresì che il lavoratore debba informare celermente il proprio responsabile in caso di malfunzionamento (*accordo Ericsson 2019, accordo Accenture 2019, accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2019*).

Per quanto concerne la connessione internet, invece, buona parte degli accordi sancisce che sia a carico del lavoratore agile (*accordo Accenture 2019, accordo Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*): si rileva inoltre come buona parte degli accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia preveda la possibilità, per i dipendenti in *smart working*, di accedere a sconti sulle proprie offerte in materia di banda larga (*accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020, accordo Olivetti 2020, accordo Flash Fiber 2020*).

Si segnala infine come uno degli accordi stipulati durante la fase di emergenza sanitaria preveda che l'azienda fornisca ai

dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico un apposito modem 4G e una SIM, nonché che i lavoratori agili possano prendere in carico alcune delle dotazioni d'ufficio (monitor, tastiera, mouse, *docking station*, sedia) per utilizzarle dal luogo dove stanno svolgendo la propria prestazione lavorativa giornaliera (*accordo Tim 2020*).

Straordinari, ferie e permessi. La stragrande maggioranza dei contratti analizzati sancisce esplicitamente che, durante le giornate lavorative svolte da remoto, non è previsto lo svolgimento di lavoro straordinario: solo un accordo stipulato durante la fase emergenziale prevede che alcune particolari categorie di lavoratori possano fornire prestazioni oltre l'orario normale di lavoro anche se coinvolte in un progetto di lavoro agile (*accordo Tim 2020*).

Il tema delle ferie e dei permessi non è invece quasi mai menzionato, tranne nei casi in cui gli accordi sanciscono che devono essere “normalmente smaltiti” (*accordo Fastweb 2020*).

Buono pasto ed indennità. Il buono pasto è riconosciuto anche ai lavoratori agili nella maggioranza degli accordi del settore poste e telecomunicazioni, e solo in pochi casi esso non è previsto per le giornate svolte da remoto (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Flash Fiber 2020*).

Gli accordi del Gruppo Telecom Italia in materia di *smart working*, inoltre, prevedono che non debbano essere corrisposti trattamenti connessi al «mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa», con formulazione simile ad altri accordi che escludono la possibilità di prevedere indennità di trasferta per i lavoratori agili (*accordo Accenture 2019*), a meno che non sia richiesto uno spostamento presso un cliente (*accordo Poste Italiane 2019*).

Salute e sicurezza. Il tema della salute e sicurezza è trattato, negli accordi del settore poste e telecomunicazioni, in modo fondamentalmente coerente alle previsioni della legge n. 81 del 2017, le quali si limitano a prevedere che il datore di lavoro fornisca ai lavoratori agili un'apposita informativa nella quale sono

individuati i rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in oggetto (cfr. articolo 22, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Si segnala infatti come la maggioranza degli accordi delle aziende del Gruppo Telecom Italia richiami esplicitamente la disposizione legislativa citata, prevedendo inoltre che il lavoratore agile svolga un'apposita formazione in materia di salute e sicurezza (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2017, accordo Tim 2019, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*).

Altri accordi, pur non facendo esplicitamente riferimento alle previsioni normative, prevedono comunque che ai lavoratori in *smart working* sia fornita un'informazione (*accordo Accenture 2019*) e talvolta che essi svolgano un modulo formativo in materia di salute e sicurezza (*accordo Ericsson 2018, accordo Ericsson 2019, accordo Open Fiber 2019*).

Un accordo riporta anche la necessità, prevista dal secondo comma dell'articolo 22, legge n. 81 del 2017, che il lavoratore collabori all'attuazione delle misure previste dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza (*accordo Poste Italiane 2019*), e altri specificano come il luogo esterno ai locali aziendali dal quale il lavoratore sceglie di fornire la propria prestazione lavorativa deve essere idoneo a garantire la sua sicurezza (*accordo HCL 2018, accordo Fastweb 2020*).

In un accordo stipulato durante la pandemia da Covid-19, infine, viene affermato come lo *smart working* costituisca un mezzo per evitare la diffusione del contagio e, di conseguenza, sia utile a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (*accordo Tim 2020*).

Diritto alla disconnessione. Molti accordi aziendali dei settori qui trattati prevedono che la disconnessione dalle apparecchiature utilizzate per fornire la prestazione in lavoro agile debba essere gestita dal lavoratore, e come lo stesso debba “impegnarsi” al rispetto del diritto alla disconnessione (*accordo Accenture 2019*).

In particolare, un buon numero di accordi aziendali sancisce come le modalità di disconnessione dagli stessi delineati «non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili» (*accordo Fastweb 2020, accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2020, accordo Olivetti 2020, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*). Tutti gli accordi del Gruppo Telecom Italia, coerentemente a tale dichiarazione di principio, prevedono come il lavoratore possa esercitare nella pratica il proprio diritto alla disconnessione, impostando l'apposito *status* nell'applicativo informatico di messaggistica aziendale al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione.

Altri accordi, infine, prevedono unicamente come, al di fuori del “normale orario di lavoro”, il lavoratore agile possa disconnettersi dalle apparecchiature informatiche aziendali (*accordo Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*).

Riservatezza e privacy. I temi della tutela della riservatezza e della privacy sono trattati, nella stragrande maggioranza degli accordi aziendali, unicamente nella prospettiva aziendale: è spesso sancito esplicitamente, infatti, che i lavoratori agili debbano utilizzare i propri strumenti di lavoro in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di privacy (*Olivetti 2020, TI Trust Technologies 2020, TI Sparkle 2020, Tim 2017, Tim 2019*), custodendo con diligenza e riservatezza i dati (*Accenture 2019, Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*), scegliendo luoghi di lavoro idonei a tal fine (*accordo Galata 2017*) e talvolta frequentando appositi momenti formativi (*accordo Open Fiber 2019, accordo Ericsson 2019*).

Solo un accordo cita la necessità del rispetto della normativa della privacy anche da parte del datore di lavoro (*accordo Poste Italiane 2019*).

Formazione e informazione. In aggiunta alle previsioni in materia di salute e sicurezza, gran parte degli accordi dei settori qui trattati

prevede altresì che ai lavoratori agili sia fornita un'apposita formazione concernente le logiche, le finalità e le modalità di svolgimento della prestazione in *smart working* (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Ericsson 2019, accordo Tim 2017, accordo Tim 2019*), le competenze digitali e le *soft skills* (*accordo Tim 2020*) e la normativa di riferimento (*accordo Poste Italiane 2019*). Talvolta viene anche specificato come il lavoratore agile goda delle medesime opportunità formative dei dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa interamente in presenza (*accordo Accenture 2019, accordo Poste Italiane 2019*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Il tema del monitoraggio dei risultati individuali dei lavoratori agili è trattato molto raramente negli accordi aziendali dei settori analizzati nel presente paragrafo: solo un accordo, infatti, prevede possibilità per l'azienda di verificare, attraverso appositi strumenti di reportistica informatica, se la prestazione fornita dal lavoratore agile corrisponde a parametri qualitativi e quantitativi predeterminati (*accordo Accenture 2019*).

Il monitoraggio del progetto di *smart working* implica, ai sensi della maggior parte dei contratti aziendali, incontri delle parti durante (*accordo HCL 2018, accordo Ericsson 2019, accordo Accenture 2019*) o al termine (*accordo Galata 2017, accordo Ericsson 2018*) della sperimentazione, nel corso dei quali esse possono convenire la modifica o l'aggiunta di specifiche previsioni: a tal fine, talvolta si prevede che le parti possano avvalersi di appositi strumenti, come questionari presentati ai dipendenti coinvolti (*accordo Poste Italiane 2019*).

Gli accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia individuano poi specifici indicatori, come la riduzione delle ore di assenza, del tempo e dei chilometri di percorrenza del percorso casa-lavoro, sulla base dei quali le parti, durante i propri incontri, verificano l'andamento del progetto di *smart working* (*accordo Olivetti 2020, accordo Tim 2019, accordo Inwit 2020*). Inoltre, buona parte di tali accordi sancisce che, in caso di formale richiesta di verifica urgente

espressa da una delle parti stipulanti l'intesa, le stesse si incontrino a livello nazionale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate (*accordo Flash Fiber 2020, accordo TI Sparkle 2020, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo Fastweb 2020*).

Agibilità sindacali. La maggior parte degli accordi aziendali qui trattati si limita a specificare come i lavoratori agili godano dei medesimi diritti sindacali dei lavoratori in presenza (*accordo Olivetti 2020, accordo Tim 2017, accordo Inwit 2020, accordo Ericsson 2019, accordo Tim 2019*): solo in alcuni accordi sono infatti specificate le modalità concrete attraverso le quali tali diritti vengono garantiti anche durante lo svolgimento dello *smart working*, come bacheche elettroniche e assemblee sindacali in modalità da remoto (*accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2020, accordo TI Sparkle 2020, accordo TI Trust Technologies 2020*).

9. Settori elettrico, chimico-farmaceutico, energia e petrolio, gas e acqua. Le finalità degli accordi di lavoro agile diffusi prima dell'inizio del periodo emergenziale nei settori trattati nel presente paragrafo risultano coerenti, almeno nelle dichiarazioni di intenti, con gli obiettivi individuati dall'articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017, ossia l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro (*accordo Edison 2018, accordo Acea 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Iren 2018*) e l'incremento della competitività aziendale, anche se quest'ultimo viene spesso inserito negli accordi con formulazioni differenti da quella presente nella normativa di legge: a titolo esemplificativo, si parla infatti di «incremento della produttività» (*accordo Acea 2018*) o di «maggiore efficienza della prestazione lavorativa» (*accordo Johnson & Johnson 2019*).

Alcuni accordi inseriscono altresì nelle premesse un positivo riscontro riguardante le sperimentazioni pregresse dello *smart working*, circostanza che giustifica l'inserimento strutturale in azienda di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo*

Bayer Italia 2018, accordo Eni 2019, accordo Sanofi 2020, accordo Tirreno Power 2019, accordo Fater 2020). Non trascurabile è inoltre la presenza, negli accordi analizzati, della volontà delle aziende di fornire un contributo alla sostenibilità ambientale, grazie alla riduzione dell'inquinamento atmosferico dovuto al meno frequente spostamento dei dipendenti dal proprio domicilio ai locali aziendali (*accordo EP Produzione 2019*). In ultimo, gli accordi del 2020 stipulati in fase emergenziale spesso, nelle proprie premesse e in coerenza con i protocolli anti-contagio (si veda *supra*, in questa parte, sezione I, capitolo I), indicano lo *smart working* come un mezzo di prevenzione del contagio (*accordo EP Produzione 2020, accordo Sanofi 2020, accordo Tirreno Power 2020*).

Definizione. La definizione dello *smart working* negli accordi aziendali spesso si discosta dalla definizione legislativa, che, come è noto, si concentra su tre elementi fondamentali: la flessibilità in materia di tempo di lavoro, la possibilità di fornire la prestazione in parte all'esterno e in parte all'interno dei locali aziendali e il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (cfr. l'articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017). Alcuni accordi infatti danno per scontato tale ultimo elemento, sottintendendo che la prestazione in lavoro agile non possa che essere fornita attraverso attrezzature informatiche (*accordo BMS 2019*), mentre altri, nel fornire la definizione di lavoro agile o *smart working*, omettono invece l'elemento della flessibilità temporale sottolineando più marcatamente l'elemento della flessibilità spaziale (*accordo Tirreno Power 2019, accordo Osram 2018, accordo Grunenthal 2019*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. In primo luogo, è necessario segnalare come le aziende dei settori qui analizzati spesso rimarchino, nei propri accordi relativi allo *smart working*, che unicamente i lavoratori con mansioni compatibili potranno accedere a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo Edison 2018, accordo Eni 2019, accordo Johnson & Johnson 2019*). Alcuni accordi, poi, riservano il lavoro agile a particolari categorie di

dipendenti, che potrebbero beneficiare di tale strumento in ragione di specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro, come i neogenitori, i lavoratori con figli con disabilità, i lavoratori affetti da gravi patologie (*accordo Eni 2019*). I neoassunti sono invece di regola esclusi dall'applicazione dello *smart working*, dato che spesso viene previsto un limite minimo di anzianità di servizio per l'accesso a questa forma di lavoro (*accordo Mallinckrodt 2019*, *accordo Johnson & Johnson 2019*) e/o il superamento del periodo di prova (*accordo Bayer Italia 2018*, *accordo EP Produzione 2019*).

I lavoratori con maggiore facilità di accesso allo *smart working* aziendale sono i dipendenti a tempo indeterminato, anche con contratto a tempo parziale (*accordo Iren 2019*), mentre meno frequente è il coinvolgimento dei lavoratori a tempo determinato (*accordo Mallinckrodt 2019*).

Infine, non sono spesso rilevabili negli accordi dei settori trattati criteri prioritari per l'accesso allo *smart working*: solo in un caso nel campione analizzato si prevede siano gestite prioritariamente le richieste di attivazione del lavoro agile da parte delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità, da parte dei lavoratori disabili e/o con familiari disabili e di genitori single con figli minori (*accordo Sanofi 2020*).

Modalità di accesso e di recesso. Fatti salvi gli accordi stipulati in periodo emergenziale (*accordo EP Produzione 2020*, *accordo Tirreno Power 2020*), e gli accordi di prossimità finalizzati alla modifica totale della disciplina del contratto di lavoro subordinato in azienda (*accordo Fater 2020*), nella totalità dei contratti collettivi dei settori trattati nel presente paragrafo si prevede che l'accesso allo *smart working* sia volontario e subordinato alla stipulazione di un accordo individuale, coerentemente con quanto previsto dalla legge n. 81 del 2017. Molti accordi definiscono altresì le modalità pratiche di presentazione della candidatura, la quale si concretizza nella comunicazione, da parte del lavoratore interessato ad accedere al lavoro agile, della propria volontà al responsabile (*accordo Bayer*

Italia 2018, accordo Johnson & Johnson 2019, accordo BMS 2019, accordo Mallinkrodt 2019): a volte si prevede sia la stessa azienda a proporre ai propri dipendenti di usufruire dello *smart working* (*accordo Iren 2018*). Alcuni accordi subordinano inoltre l'accesso al lavoro agile alla frequentazione da parte del dipendente interessato di un apposito modulo formativo (*accordo Bayer Italia 2018, accordo Eni 2019*).

Per quanto concerne infine la disciplina del recesso dall'accordo individuale in tema di *smart working*, tra i contratti aziendali dei settori analizzati nel presente paragrafo si nota un frequente discostamento da quanto previsto dalla disciplina legislativa, ossia un preavviso di 30 giorni nel caso in cui l'accordo di lavoro agile sia stipulato a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi della presenza di un giustificato motivo (articolo 19, comma 2, legge n. 81 del 2017): molti accordi infatti prevedono tempi di preavviso inferiori (*accordo Tirreno Power 2019*), superiori (*accordo Johnson & Johnson 2019*) o addirittura differenziati a seconda del caso in cui a recedere sia l'azienda o il lavoratore agile (*accordo BMS 2018*).

Organizzazione del lavoro agile. L'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017 prevede che sia l'accordo individuale a disciplinare «l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali»: tuttavia, nelle aziende che possiedono accordi collettivi in materia di *smart working*, l'organizzazione del lavoro agile è spesso disciplinata negli stessi.

Nei contratti dei settori analizzati in questo paragrafo precedenti al periodo emergenziale si ritrovano spesso, infatti, previsioni che consentono ai lavoratori agili di svolgere la propria prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali per un numero limitato di giornate al mese o alla settimana, di solito non frazionabili (*accordo Bayer Italia 2018, accordo EP Produzione 2019*): tali giornate devono essere, secondo molti accordi, condivise dal lavoratore con il proprio responsabile (*accordo Bayer Italia 2018, accordo Acea 2018, accordo Johnson & Johnson 2019, accordo Tirreno Power 2019, accordo BMS 2019, accordo Grunenthal 2019, accordo EP produzione 2019*), in alcuni

casi con un congruo preavviso (*accordo Eni 2019*), mensilmente (*accordo Iren 2018*) o settimanalmente (*accordo Tirreno Power 2019*).

Tempi di lavoro. La legge n. 81 del 2017 non prevede una disciplina particolareggiata per quanto riguarda l'orario della prestazione lavorativa che deve essere fornita dal lavoratore agile: essa, infatti, all'articolo 18, comma 1, specifica unicamente che la prestazione può essere fornita «senza precisi vincoli di orario» e «entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

La contrattazione collettiva aziendale dei settori trattati in questo paragrafo tratta la materia dell'orario in modi diversi: se un buon numero di accordi prevede semplicemente che l'orario di lavoro del dipendente che fornisce la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali sia corrispondente a quello dei lavoratori «in presenza» (*accordo Acea 2018*, *accordo BMS 2019*, *accordo Bayer Italia 2018*, *accordo Mallinkrodt 2019*, *accordo Tirreno Power 2019*), comprese le relative fasce di flessibilità (*accordo EP Produzione 2019*, *accordo Iren 2018*), altri prevedono specifiche disposizioni per i lavoratori in *smart working*, come per esempio fasce di flessibilità aggiuntiva (*accordo Eni 2019*), oppure consentono agli stessi di organizzare autonomamente l'orario della propria prestazione lavorativa (*accordo Johnson & Johnson 2019*, *accordo Fater 2020*), fermo restando l'obbligo di contattabilità in determinate fasce orarie (*accordo EP Produzione 2019*).

Luoghi di lavoro. Nessun accordo del settore qui analizzato individua in anticipo i luoghi di lavoro diversi dai locali aziendali dai quali il lavoratore agile può fornire la propria prestazione lavorativa, mentre una buona parte di essi si limita a indicare che il luogo di lavoro deve essere «idoneo» allo svolgimento dell'attività lavorativa, specialmente per quanto concerne i profili di salute e sicurezza e riservatezza delle informazioni aziendali: a questo fine, alcuni accordi specificano che il luogo di lavoro del lavoratore agile deve permettere un'adeguata connessione a internet (*accordo Iren 2018*, *accordo Mallinkrodt 2019*, *accordo Eni 2019*, *accordo BMS 2019*,

accordo Bayer Italia 2018, accordo EP Produzione 2019, accordo Acea 2018, accordo Fater 2020).

Alcuni accordi specificano inoltre che i luoghi pubblici non sono idonei allo svolgimento della prestazione (*accordo Mallinkrodt 2019, Eni 2019*), e altri che la prestazione può essere fornita solo da luoghi privati del lavoratore o da posizioni appositamente predisposte negli stabilimenti aziendali (*accordo Bayer Italia 2018*): solo un accordo prevede che il lavoratore comunichi in anticipo al datore i luoghi dai quali intende svolgere la propria attività in modalità agile, e che l'azienda abbia la facoltà di non consentirne l'utilizzo qualora essi siano «manifestamente inidonei» (*accordo Acea 2018*).

Infine, si riscontra la presenza di un accordo di prossimità, il quale prevede che lo svolgimento della prestazione di lavoro al di fuori dei locali aziendali sia la “normalità” e il lavoratore possa fare richiesta di svolgere alcune giornate nella sede dell'azienda (*accordo Fater 2020*).

Attrezzature di lavoro. Tutti gli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo prevedono che lo strumento di lavoro principale per svolgere il lavoro in modalità agile, ossia il PC, sia fornito dall'azienda: alcuni accordi, inoltre, prevedono che siano forniti ai lavoratori agili anche cuffie (*accordo Bayer Italia 2018*), VPN e cellulare hotspot (*accordo BMS 2019*), monitor 23 pollici, tastiera e mouse (*accordo Sanofi 2020*).

Per quanto concerne la connessione internet, invece, buona parte degli accordi prevede che essa sia in carico al lavoratore (*accordo Bayer Italia 2018, accordo EP Produzione 2019, accordo Fater 2020*), mentre in altri il tema non viene trattato: costituiscono una minoranza gli accordi che prevedono un rimborso forfettario mensile per la copertura dei costi della connessione (*accordo Grunenthal 2019*) o che prevedono la consegna in comodato gratuito dei dispositivi per la connessione oltre agli altri strumenti necessari per lo *smart working* (*accordo Johnson & Johnson 2019*).

Per quanto concerne la gestione di tali attrezzature, infine, alcuni accordi prevedono che il datore di lavoro sia obbligato a coprire i costi per guasti non imputabili al dipendente (*accordo Johnson & Johnson 2019*), ed altri prevedono soltanto che il lavoratore sia tenuto a comunicare tempestivamente problematiche tecniche che non permettano temporaneamente lo svolgimento dell'attività lavorativa (*accordo Tirreno Power 2019, accordo Iren 2018, accordo Eni 2019*).

Straordinari, ferie e permessi. Il nodo degli straordinari è, nella totalità degli accordi dei settori qui in analisi, omesso o trattato in senso negativo: una buona parte degli accordi, infatti, prevede semplicemente che durante la prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, non sia autorizzato lo svolgimento di ore di lavoro straordinario (*accordo Fater 2020, accordo BMS 2019, accordo Eni 2019, accordo EP Produzione 2019, accordo Bayer Italia 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Iren 2018, accordo Tirreno Power 2019, accordo Johnson & Johnson 2019, accordo Acea 2018*). Solo pochi accordi, invece, trattano la disciplina delle ferie e dei permessi, per esempio specificando come il lavoratore agile debba rispettare gli oneri di comunicazione ad essa connessi (*accordo Iren 2018*), o come non sia permessa la fruizione di permessi o altri giustificativi di assenza durante le giornate lavorative da remoto (*accordo EP Produzione 2019*).

Buono pasto ed indennità. Gli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo riconoscono per la maggior parte il buono pasto o l'indennità sostitutiva di mensa ai lavoratori nelle giornate in cui svolgono la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali (*accordo EP Produzione 2020, accordo Fater 2020, accordo EP Produzione 2019, accordo Iren 2018, accordo Tirreno Power 2019, accordo Acea 2018*), mentre gli accordi che non prevedono tale benefit costituiscono una minoranza (*accordo BMS 2019, accordo Eni 2019, accordo Bayer Italia 2018*). Il tema della corresponsione dell'indennità di trasferta ai lavoratori da remoto è trattato da un buon numero di accordi, sempre in senso negativo (*accordo BMS 2019, accordo EP*

Produzione 2019, accordo Bayer Italia 2018, accordo Iren 2018): alcuni di essi specificano inoltre come non siano corrisposte le indennità connesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali (*accordo EP Produzione 2019, accordo Acea 2018*).

Salute e sicurezza. Molti accordi prevedono che il lavoratore in *smart working* rispetti le norme di salute e sicurezza durante l'uso degli strumenti informatici forniti dall'azienda, e tenga conto di tali norme nella scelta dei luoghi dai quali fornire la propria prestazione lavorativa, realizzando in questo modo l'obbligo di cooperazione nella prevenzione dei rischi previsto dall'articolo 22, comma 2, della legge n. 81 del 2017 (*accordo BMS 2019, accordo Acea 2018, accordo Fater 2020, accordo Iren 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Johnson & Johnson 2019*).

Oltre a tali previsioni, si segnala che un buon numero di accordi (ma non la totalità), in linea con l'articolo 22, comma 1, della legge n. 81 del 2017, dispone che l'azienda fornisca ai lavoratori agili con cadenza annuale un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi a tale particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (*accordo Acea 2018, accordo Fater 2020, Eni 2019, accordo Iren 2018, accordo Johnson & Johnson 2019*): in alcuni casi, la sottoscrizione di tale informativa costituisce uno dei requisiti per l'accesso al progetto di *smart working* aziendale (*accordo EP Produzione 2019, accordo Mallinkrodt 2019*).

Si prevede poi, in molti accordi, che al dipendente in lavoro agile debba necessariamente essere fornita un'adeguata formazione sulle previsioni del TU sulla salute e sicurezza sul lavoro (decreto legislativo n. 81 del 2008) compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo BMS 2019, accordo Acea 2018, accordo Fater 2020, accordo Eni 2019, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Tirreno Power 2019*), in seguito alla quale il lavoratore è sottoposto a un test di verifica (*accordo Bayer 2018*).

Infine, negli accordi stipulati durante il periodo emergenziale, si fa riferimento allo *smart working* come specifico mezzo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (*accordo Tirreno Power 2020*, *accordo EP Produzione 2020*).

Diritto alla disconnessione. Circa la metà degli accordi dei settori oggetto della presente analisi trattano la materia del diritto alla disconnessione, trattata dall'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017.

Se alcuni si limitano a richiamare l'appena richiamata disciplina di legge (*accordo Eni 2018*, *accordo BMS 2019*, *accordo Eni 2019*), altri individuano compiutamente le fasce orarie durante le quali il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalla strumentazione utilizzata per il lavoro agile (*accordo Acea 2018*, *accordo Johnson & Johnson 2019*, *accordo Bayer Italia 2018*, *accordo Fater 2020*), specificando talvolta che il lavoratore agile debba disconnettere i propri strumenti anche durante le pause, nei festivi, durante le ore di permesso e le giornate di ferie, e prevedendo controlli a campione per verificare il rispetto di tali disposizioni (*accordo Fater 2020*).

Infine, in alcuni accordi sono previsti sistemi di comunicazione al responsabile qualora la disconnessione durante l'orario di lavoro abbia una durata maggiore di un certo limite e il lavoratore non si renda reperibile durante la stessa (*accordo Mallinkrodt 2019*).

Riservatezza e privacy. Oltre alle numerose previsioni che impongono ai lavoratori agili di scegliere luoghi idonei a preservare la riservatezza delle informazioni trattate durante la propria prestazione da remoto, spesso gli accordi aziendali sanciscono il generale obbligo dei dipendenti di custodire con la massima diligenza e riservatezza le informazioni aziendali ricevute (*accordo BMS 2019*, *accordo Mallinkrodt 2019*), di rispettare le relative policy aziendali in materia (*accordo Fater 2020*, *accordo Johnson & Johnson 2019*, *accordo Acea 2018*), nonché il regolamento UE n. 679 del 2016 (*accordo BMS 2019*).

Solamente in un accordo si pone particolare attenzione ai profili di sicurezza informatica, sollecitando i lavoratori agili a segnalare prontamente all'*help desk* aziendale i messaggi elettronici di segnalazione di virus forniti dai programmi installati (*accordo Fater 2020*).

Formazione e informazione. Il tema della formazione in merito al lavoro agile quale particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è trattato in un buon numero di accordi aziendali, anche se in verità la formazione dei lavoratori coinvolti nella maggior parte dei casi è limitata ai profili di salute e sicurezza sul lavoro (*accordo EP Produzione 2020, accordo BMS 2019, accordo Bayer Italia 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Acea 2018*), mentre solo in un numero limitato di accordi la formazione riguarda anche specificamente le modalità tecniche di svolgimento della prestazione da remoto (*accordo Eni 2019*). In alcuni casi, infine, le parti sottoscrittrici degli accordi precisano che i lavoratori agili continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti (*accordo Tirreno Power 2019*), mentre in altri si prevede una specifica formazione per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro durante lo *smart working* (*accordo Fater 2020*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. La legislazione in materia di lavoro agile prevede che l'organizzazione del lavoro possa essere gestita anche per «fasi, cicli e obiettivi» (articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017): alcuni accordi riprendono tale definizione, segnalando esplicitamente che il metro di verifica della diligenza dei lavoratori agili si concretizza nel raggiungimento degli obiettivi fissati in sede di stipulazione dell'accordo individuale o successivamente comunicati, statuendo inoltre che l'orario di lavoro non costituisce l'unico parametro per la verifica dell'esecuzione della prestazione del lavoratore (*accordo Fater 2020*). Altri accordi, inoltre, delineano veri e propri sistemi di monitoraggio per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi prefissati, basati sulla compilazione di appositi questionari da parte del lavoratore e del responsabile (*accordo Tirreno Power 2019*).

Spesso gli accordi dei settori qui analizzati che dispongono per la prima volta l'applicazione dello *smart working* in azienda prevedono incontri tra le parti sottoscrittrici entro un determinato periodo di tempo a partire dall'entrata in vigore dell'accordo, ai fini di una prima valutazione della misura (*accordo Eni 2019, accordo EP Produzione 2019, accordo Iren 2018, accordo Tirreno Power 2019*). Frequente è poi la previsione di incontri periodici delle parti sindacali e datoriali, anche nelle aziende in cui lo *smart working* sembra essere una realtà consolidata (*accordo Mallinkrodt 2019, accordo Osram 2018, accordo Johnson & Johnson 2019*): in alcuni casi, il verbale di tali incontri è poi inviato al referente dell'unità aziendale di Relazioni industriali (*accordo Acea 2018*). Alcuni accordi delegano il monitoraggio dell'andamento del progetto ad appositi Comitati bilaterali (*accordo Fater 2020*) o Commissioni paritetiche (*accordo Johnson & Johnson 2019*). Infine, si segnala come alcuni accordi prevedano la possibilità di anticipare gli incontri di monitoraggio prefissati in caso di insorgenza di problematiche in merito alla implementazione del lavoro agile (*accordo EP Produzione 2019, accordo Tirreno Power 2019*) o rilevanti sviluppi normativi (*accordo EP Produzione 2019*).

Agibilità sindacali. Il tema delle agibilità sindacali è raramente menzionato negli accordi analizzati nel presente paragrafo: solo pochi accordi menzionano infatti il principio per cui il lavoratore da remoto ha gli stessi diritti sindacali del lavoratore che svolge la propria prestazione interamente nei locali aziendali (*accordo BMS 2019, accordo Mallinkrodt 2019*), e solo in un caso vengono indicate le modalità concrete attraverso le quali le informazioni sindacali sono fornite anche ai lavoratori agili, come mailing list e bacheche elettroniche (*accordo BMS 2019*).

10. Altri settori (alimentare, trasporti). Negli accordi aziendali dei settori trattati nel presente paragrafo il lavoro agile appare in prevalenza considerato come uno strumento utile al fine di migliorare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti: alcuni accordi

infatti nominano, nelle loro premesse, unicamente tale obiettivo (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*), altri invece segnalano come tale elemento sia funzionale al benessere dei lavoratori e alla loro conseguente migliore produttività (*accordo Campari 2018*).

L'aumento della produttività aziendale è comunque altresì spesso menzionato (*accordo FS 2018*) o vi è fatto indirettamente riferimento dagli accordi che citano l'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 (*accordo Air France KLM 2019*). Altri obiettivi raggiungibili attraverso lo *smart working* sono, secondo gli accordi dei settori menzionati, la riduzione dei costi e la tutela dell'ambiente (*accordo Ferrero 2018*).

Definizione. La definizione di lavoro agile negli accordi dei settori trattati nel presente paragrafo ricalca in alcuni casi la formulazione contenuta all'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 (*accordo Air France KLM 2019, accordo Conserve Italia 2018*), mentre in altri è omesso l'elemento della flessibilità temporale, mantenendo soltanto gli elementi della flessibilità spaziale e l'uso di attrezzature informatiche (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018, accordo Campari 2018*). Talvolta, infine, il lavoro agile è definito come uno svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibili di tempo e di spazio, che non costituisce telelavoro (*accordo FS 2018*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. Ferma restando la possibilità di usufruire dello *smart working* unicamente per lavoratori con mansioni con esso compatibili (*accordo FS 2018, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018, Ferrero 2018*), circostanza talvolta subordinata ad un'analisi di fattibilità orientata a favorire l'utilizzo dello strumento (*accordo Campari 2018*), si rileva come gli accordi dei settori trattati solitamente includano nella platea dei potenziali lavoratori agili i lavoratori a tempo indeterminato, anche con contratto di lavoro a tempo parziale (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Air France KLM 2019*), in alcuni casi escludendo coloro che sono coinvolti in apprendistati professionalizzanti (*accordo FS 2018*).

Solamente in un caso sono invece indicate le categorie di lavoratori per le quali lo *smart working* è “favorito”, ossia coloro con invalidità superiori a determinate percentuali, lavoratrici in stato di gravidanza o in fase di adozione, destinatari di terapie salvavita (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*).

Modalità di accesso e di recesso. Coerentemente con le previsioni dell'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017, gli accordi dei settori analizzati prevedono che l'accesso al lavoro agile sia volontario e subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale (*accordo Campari 2018*, *accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*) stipulato per iscritto (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

In alcuni casi è previsto un termine massimo entro il quale l'azienda è tenuta a comunicare l'accoglimento o meno della richiesta (*accordo FS 2018*), e in altri, inoltre, che tale richiesta può essere rifiutata unicamente per ragioni produttive-organizzative o se il lavoratore non è in possesso delle idonee strumentazioni fornite dall'azienda (*accordo Air France KLM 2019*).

Per quanto concerne le modalità pratiche attraverso le quali formulare la richiesta, infine, si rileva come spesso esse non siano indicate: solo in un accordo è infatti formulata la procedura specifica, la quale implica l'invio di un'e-mail al manager di riferimento con il direttore delle Risorse umane in copia conoscenza (*accordo Air France KLM 2019*).

La disciplina collettiva del recesso spesso non collima con quanto previsto dalla normativa di riferimento, la quale prevede un preavviso minimo di 30 giorni per il recesso di entrambe le parti da un accordo di lavoro agile a tempo indeterminato, salva la presenza di un giustificato motivo (cfr. articolo 19, comma 2, della legge n. 81 del 2017): in alcune ipotesi particolari, come per esempio il venire meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di *smart working*, o l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse, alcuni accordi prevedono infatti la possibilità di fornire un preavviso di soli 10 giorni (*accordo FS 2018*) o,

esclusivamente per l'azienda, nessun preavviso (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Organizzazione del lavoro agile. L'organizzazione del lavoro agile negli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo presenta alcune peculiarità: infatti, molti accordi prevedono, oltre a un numero massimo di giornate in cui il lavoratore può svolgere la propria prestazione da remoto (*accordo FS 2018, accordo Air France KLM 2019, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) anche un tempo di lavoro minimo che deve essere svolto al di fuori dai locali aziendali (*accordo Campari 2018, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*).

Le giornate da svolgersi in modalità *smart working* devono, ai sensi degli accordi analizzati, essere concordate con il responsabile (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) tendenzialmente a cadenza settimanale o mensile (*accordo FS 2018*): se esse non sono fruite, possono essere talvolta ripianificate (*accordo Air France KLM 2019*), talvolta no (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Tempi di lavoro. L'orario di lavoro delle giornate in cui il lavoratore fornisce la propria prestazione da remoto è, in alcuni casi, corrispondente a quello dei lavoratori in sede (*accordo Campari 2018*), sebbene vi sia la possibilità di concordarne una diversa articolazione (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*).

Altri accordi, invece, sanciscono la presenza di fasce orarie all'interno delle quali il lavoratore agile e il proprio responsabile possono concordare i periodi di svolgimento della prestazione (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Luoghi di lavoro. Le disposizioni in materia di luoghi di lavoro negli accordi aziendali dei settori qui trattati sono piuttosto scarse: è possibile rilevare riferimenti alla necessità di fornire la prestazione in luoghi di lavoro “adeguati” o “idonei” (*accordo Campari 2018*), pubblici o privati ma dotati di connessione internet (*accordo Air France KLM 2019*).

Solo in pochi accordi si ritrova una vera e propria elencazione dei possibili luoghi di svolgimento della prestazione da remoto: essi si sostanziano nel domicilio del lavoratore (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) in altra sede aziendale o in qualunque altro luogo specificato nell'accordo individuale (*accordo FS 2018*).

Attrezzature di lavoro. Mentre negli accordi del settore alimentare non si trovano numerosi riferimenti alle attrezzature di lavoro, se non alla necessità di utilizzarli «correttamente» (*accordo Campari 2018*), negli accordi del settore dei trasporti è invece possibile rilevare come le aziende si facciano solitamente carico di fornire ai propri lavoratori agili gli strumenti adatti allo svolgimento della prestazione da remoto.

Sono spesso forniti smartphone (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*), PC (*accordo Air France KLM 2019*) token per la connessione 4G (*accordo FS 2018*, *accordo Air France KLM 2019*), VPN per l'accesso all'intranet aziendale (*accordo FS 2018*, *accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*): solo in un caso viene specificato come il personal computer e la connessione internet rimangano a carico del lavoratore (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Straordinari, ferie e permessi. Il tema degli straordinari è trattato da buona parte degli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo: se la maggioranza di essi prevede che i lavoratori agili non possano fornire prestazioni oltre l'orario normale di lavoro (*accordo FS 2018*, *accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) un accordo invece prevede che possa essere superato il limite delle 8 ore di lavoro giornaliero previa autorizzazione del superiore (*accordo Campari 2018*).

Per quanto concerne il tema dei permessi, invece, solamente uno tra gli accordi analizzati prevede che, durante le prestazioni in *smart working*, possano essere fruiti solamente i permessi previsti dalla legge (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*), mentre gli altri non contengono disposizioni al riguardo.

Buono pasto ed indennità. La totalità degli accordi di lavoro agile dei settori analizzati che tratta la materia dei buoni pasto prevede che essi siano corrisposti anche ai lavoratori che forniscono la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Campari 2018*).

Al contrario, non sono previste indennità per i lavoratori agili connesse alla propria dislocazione spaziale: essi, infatti, sono del tutto equiparati ai lavoratori in sede (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Air France KLM 2019*).

Salute e sicurezza. Numerosi accordi, oltre a prevedere la consegna di un'apposita informativa ai lavoratori in *smart working* (cfr. articolo 22, comma 1, della legge n. 81 del 2017) (*accordo Air France KLM 2019, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*), sanciscono la necessità di fornire agli stessi anche una specifica formazione in materia di salute e sicurezza (*accordo FS 2018*).

Diritto alla disconnessione. Il tema del diritto alla disconnessione è trattato in un numero molto limitato di accordi dei settori qui analizzati, e assume altresì caratteristiche diverse.

Se in alcuni di essi, infatti, si può ritrovare solo un generico riferimento a tale principio (*accordo Conserve Italia 2018*), in altri invece è descritto uno specifico sistema tecnico-organizzativo che ne assicura il rispetto, composto di appositi *alert* che segnalano al dipendente il superamento del normale orario di lavoro e di *warning* che suggeriscono di disconnettersi dagli strumenti di lavoro (*accordo Campari 2018*).

Riservatezza e privacy. Gli accordi analizzati nel presente paragrafo trattano il tema della privacy esclusivamente dal punto di vista aziendale, imponendo ai lavoratori agili il rispetto di regole in materia di riservatezza (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*) ma anche di diligenza e segreto d'ufficio (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Formazione e informazione. La formazione dei lavoratori agili è materia oggetto di particolare attenzione degli accordi dei settori qui trattati: spesso, infatti, le parti si premurano di sancire che ai lavoratori agili siano non solo garantite le medesime opportunità formative rispetto ai dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa interamente in presenza (*accordo Air France KLM 2019, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*), ma sia anche loro fornita una specifica formazione relativa alle caratteristiche e alle modalità tecniche di svolgimento del lavoro da remoto (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Si rileva come solo un numero limitato di accordi accolga la previsione legislativa secondo la quale la prestazione in lavoro agile può essere organizzata secondo «fasi, cicli e obiettivi» (cfr. articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017): in tali casi, gli obiettivi da raggiungere dal lavoratore in *smart working* sono definiti come «puntuali» e «misurabili», e si prevede che essi siano stabiliti in accordo con il diretto responsabile (*accordo FS 2018*).

Secondo le disposizioni di altri accordi, poi, il monitoraggio dell'attività svolta al di fuori dei locali aziendali deve avvenire attraverso la certificazione giornaliera delle stesse da parte del lavoratore agile: sulla base di essa, il responsabile dovrà redigere mensilmente una relazione concernente i risultati lavorativi raggiunti (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Gli accordi analizzati nel presente paragrafo statuiscono che le parti sottoscrittrici si debbano incontrare periodicamente al fine di verificare l'andamento del progetto di *smart working* (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018, accordo Campari 2018*): a tale misura, piuttosto comune e ritrovabile in numerosi accordi di tutti i settori analizzati nel presente Rapporto, si aggiunge altresì, in alcuni casi, l'obbligo di comunicazione da parte dell'azienda del numero degli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti e cessati (*accordo Air France KLM 2019*) e del totale delle giornate lavorative svolte da remoto (*accordo FS 2018*).

Agibilità sindacali. Il principio secondo il quale i lavoratori agili hanno i medesimi diritti sindacali dei lavoratori che svolgono la propria attività totalmente all'interno dei locali aziendali è presente in numerosi accordi dei settori qui analizzati (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*): in alcuni si specifica altresì come la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori non sia ostacolata (*accordo Air France KLM 2019*) e come lo strumento della “bacheca elettronica” garantisca l'agibilità sindacale (*accordo Campari 2018*).

Capitolo II
**FONDO NUOVE COMPETENZE
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Sommario: (A) *Una inedita politica attiva del lavoro.* – 1. La novità del Fondo nuove competenze. – 2. Lo spazio per la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali. – 3. Un primo bilancio. – (B) *La prassi applicativa.* – 4. Rassegna degli accordi aziendali. – 5. Rassegna degli accordi territoriali.

(A) UNA INEDITA POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

1. La novità del Fondo nuove competenze. Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (il c.d. decreto rilancio), convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77, ha introdotto all'articolo 88 il Fondo nuove competenze. Per consentire la graduale ripresa delle attività produttive dopo l'emergenza epidemiologica, il Fondo rimborsa ai datori di lavoro gli oneri sostenuti per le ore di formazione frequentate da lavoratori coinvolti in piani di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive patuiti in contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da imprese, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda. Le risorse previste dalla misura possono essere utilizzate per finanziare percorsi formativi finalizzati all'accrescimento del patrimonio professionale utile per la riorganizzazione dell'azienda, l'*upskilling* interno o la ricollocazione esterna degli stessi lavoratori, nei tempi, contenuti e modi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Il Fondo è costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive (Anpal), per una capienza pari a 730 milioni, aumentati, rispetto ai 230 milioni previsti originariamente, dall'articolo 4 del

decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. Le risorse possono inoltre essere incrementate con le disponibilità dei programmi operativi nazionali e regionali del Fondo sociale europeo, dei Fondi paritetici interprofessionali e del Fondo per la formazione e il reddito dei lavoratori in somministrazione (*ex* articolo 12 del decreto legislativo 24 febbraio 2003, n. 276). Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9 ottobre 2020 individua criteri e modalità di accesso, definendo nel dettaglio finalità, risorse, destinatari, requisiti dell'accordo collettivo, regole di presentazione dell'istanza di contributo, contenuto del progetto per lo sviluppo delle competenze, i soggetti erogatori della formazione, modalità di determinazione ed erogazione del contributo, controlli sul contributo erogato e il coinvolgimento dei Fondi paritetici interprofessionali e del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

2. *Lo spazio per la contrattazione collettiva e il ruolo delle relazioni sindacali.* L'attivazione e implementazione del Fondo nuove competenze è rimessa alle relazioni sindacali. Come precisato dall'avviso Anpal del 4 novembre, all'istanza di contributo presentata alla agenzia deve essere allegato l'accordo collettivo aziendale o territoriale di rimodulazione dell'orario di lavoro. Tale accordo, in ottemperanza all'articolo 3 del decreto interministeriale 9 ottobre, deve indicare il numero di lavoratori coinvolti, il numero di ore da destinare alla formazione (per un numero massimo di 250 ore per ciascun lavoratore), il fabbisogno del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, il contenuto e la durata di ciascuna azione formativa.

Le parti devono inoltre concorrere alla definizione del progetto formativo (da allegare all'accordo collettivo) che individua, ai sensi dell'articolo 5 del decreto interministeriale 9 ottobre, gli obiettivi di apprendimento, i soggetti coinvolti, gli erogatori della formazione, la durata, le modalità di svolgimento del percorso di

apprendimento, nonché quelle di valorizzazione del patrimonio di competenze del lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione, validazione, messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite, in conformità al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

3. Un primo bilancio. Il termine ultimo per la sottoscrizione dell'accordo collettivo è stato fissato al 31 dicembre 2020. In più sedi (anche negli accordi contrattuali, si veda per esempio *Confartigianato Imprese Veneto*) le rappresentanze sindacali e datoriali hanno comunicato le difficoltà connesse a una tempistica ritenuta eccessivamente ridotta, tanto più in considerazione del fatto che l'avviso Anpal, indispensabile per l'operatività della misura, è sopraggiunto a poco più di 45 giorni dalla scadenza. Eppure, ferme restando questa e altre criticità (come l'incompatibilità tra l'accesso al fondo e la fruizione dei trattamenti di integrazione salariale), al termine del 2020 si contavano centinaia di accordi collettivi depositati. Al 15 gennaio 2021, data dell'ultimo comunicato ufficiale da parte di Anpal e Inps, il numero di istanze approvate era di 125 aziende, per un totale di 53 mila lavoratori coinvolti e per un numero complessivo di oltre 5 milioni di ore di formazione finanziate. I numeri possono ipotizzarsi ancora più alti se si ricorda che, al netto del termine ultimo del 30 dicembre 2020 per la sottoscrizione delle intese di rimodulazione dell'orario di lavoro, le istanze di contributo ad Anpal possono essere presentate in qualsiasi momento, fermo il rischio dell'esaurimento delle risorse stanziare.

Le parti sociali hanno dunque fattivamente dimostrato di essere interessate a uno strumento di politica attiva del lavoro, pressoché inedito nella storia della legislazione italiana. Il tentativo di correlare il supporto economico all'azienda con le azioni a beneficio dei lavoratori volte all'accrescimento del patrimonio professionale dei dipendenti, è stato accolto con interesse tra gli operatori, proponendosi come politica potenzialmente adeguata ai moderni

mercati transizionali del lavoro. A differenza di altre misure di questo genere, il Fondo deve la sua originalità alla scelta del target della azione: non (soltanto) lavoratori in cerca di nuova occupazione, con la specifica (ma limitante) funzione di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, ma anche chi ha già un'occupazione. Si configura quindi come una forma di tutela che prescinde dal posto di lavoro, nella prospettiva di un mercato del lavoro sempre più caratterizzato da transizioni certamente esterne, ma anche interne alle stesse imprese.

Se si prescinde dalle (tante) ore di formazione finalizzate alla conversione dei modelli e processi organizzativi utili all'implementazione del lavoro agile, gli accordi collettivi oggetto della nostra indagine segnalano azioni formative concretamente orientate sia all'efficientamento delle attività *core*, che al rinnovamento di alcuni servizi e prestazioni alla luce del nuovo contesto pandemico e, più in generale, dei cambiamenti in atto nell'economia nazionale e globale. I risultati in termini di accrescimento della professionalità dei lavoratori non potranno che misurarsi al termine delle azioni formative. In fase di redazione degli accordi non sembrano esserci state le condizioni per un vaglio approfondito dei programmi e della qualità dei percorsi formativi. La struttura e il contenuto degli accordi svelano una scarsa attenzione ai contenuti della formazione in sede di negoziazione. Piuttosto, sembra più probabile che il progetto per lo sviluppo di nuove competenze sia stato di frequente deciso unilateralmente dalla direzione del personale delle aziende alle rappresentanze sindacali che ne hanno preso atto. Ciò può desumersi anche dall'organizzazione dei sistemi di monitoraggio che raramente prevedono la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nelle cabine di pilotaggio, monitoraggio e attestazione degli apprendimenti.

(B) LA PRASSI APPLICATIVA

4. Rassegna degli accordi aziendali. La maggior parte degli accordi collettivi necessari per l'accesso al Fondo nuove competenze sono stati sottoscritti a livello aziendale. Le aziende che hanno presentato istanza di contributo ad Anpal appartengono ai settori più vari. Il settore delle telecomunicazioni è stato il più rapido nel predisporre gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro e i relativi progetti formativi per lo sviluppo delle competenze che, anche alla luce del necessario aggancio con i repertori regionali delle qualifiche professionali, strumento poco conosciuto dai protagonisti del mercato del lavoro, hanno richiesto un impegno redazionale non indifferente. Non a caso le prime intese di cui si è avuto notizia sono relative all'*accordo Tim*, 9 novembre 2020, all'*accordo Vodafone*, sempre 9 novembre 2020, seguiti qualche tempo dopo dall'*accordo Sielte*, 17 novembre 2020, dall'*accordo Inwit*, 20 novembre 2020, e dall'*accordo Wind Tre*, 1° dicembre 2020.

Le ragioni di questa primazia del settore delle telecomunicazione sono da ricercarsi nella coincidenza di alcuni fattori che hanno permesso una risposta rapida, nonostante la ristrettezza dei tempi: risultati economici positivi anche nel periodo pandemico, in ragione del forte incremento dei servizi di telecomunicazione nei periodi di confinamento sociale; grande dimensione di impresa e, conseguentemente, modelli organizzativi raffinati; confidenza con le nuove tecnologie e i processi formativi ad esse connessi; abitudine alla erogazione di formazione continua; dipendenti con livelli di istruzione medio-alti e competenze specialistiche solide.

Tali caratteristiche potrebbero indurre a giudicare il Fondo nuove competenze come una soluzione rivolta prioritariamente alle aziende e ai settori in salute, secondo una logica espansiva e non difensiva. Una ipotesi di questo genere non è tuttavia accettabile. Nelle settimane successive, infatti, accordi collettivi sono stati sottoscritti anche in ambiti economici estremamente provati dalla

crisi economica conseguente alla emergenza pandemica: il settore del turismo e della ristorazione innanzitutto (*accordo Autogrill Italia*, 28 novembre 2020; *accordo Gruppo Uvet*, 23 dicembre 2020; *accordo Cirfood*, 28 dicembre 2020), ma anche il commercio (*accordo Daring*, 29 dicembre 2020) e il credito (*accordo Banco BPM*, 29 dicembre 2020), oltre alla industria alimentare (*accordo Coca-Cola*, 21 dicembre 2020), meno esposta alla crisi.

La maggior parte dei lavoratori coinvolti dagli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro e dalle relative azioni formative sono inseriti in aziende di grandi dimensioni che in molti casi hanno destinato ai percorsi di formazione centinaia se non migliaia di dipendenti. L'*accordo Tim* coinvolge 37.585 dipendenti; l'*accordo Wind Tre*, 6.769 dipendenti; l'*accordo Vodafone*, 5.537 dipendenti; l'*accordo Leonardo*, 4.601 dipendenti; l'*accordo Coca-Cola HBC Italia*, 1.503 dipendenti. Un numero ridotto di lavoratori si registra in aziende di più piccole dimensioni, come l'*accordo Daring* (138 dipendenti coinvolti), l'*accordo Ecolab* (95 dipendenti coinvolti), l'*accordo Gruppo Padusa* (43 dipendenti), l'*accordo Gruppo Uvet* (197 dipendenti), l'*accordo Tack & TMI* (50 dipendenti), l'*accordo The Information Lab* (32 dipendenti).

Molti dei contratti collettivi esaminati identificano i lavoratori coinvolti nella rimodulazione dell'orario di lavoro e nei percorsi formativi tra i lavoratori impiegati o quadri. Sono di numero inferiore i piani formativi finalizzati alla riqualificazione professionale degli operai. Una delle poche eccezioni è rappresentata dall'*accordo Sielte*, azienda che opera nel settore delle telecomunicazioni, nel quale è prevista la riqualificazione degli operatori tecnici chiamati alla transizione dalla lavorazione dei cavi in ramo alla fibra ottica. Anche nell'*accordo Leonardo* è concordata l'erogazione di alcuni corsi specificamente rivolti a operai: calibratori e uniformatori, verniciatori, operatori di controllo conformità di prodotto, attrezzisti, addetti e operatori logistica di magazzino, manutentori.

È comunque più frequente che i progetti formativi siano rivolti a lavoratori impiegati in attività di ufficio e impegnati durante i mesi

pandemici in una riorganizzazione aziendale in termini di digitalizzazione e di diffusione massiccia del lavoro da remoto. Tra i corsi di formazione più menzionati dai piani formativi allegati agli accordi collettivi ci sono quelli finalizzati alla *smart organization* e alla *digital transformation*. Gli obiettivi formativi sono perseguiti in due direzioni, quella funzionale alla costruzione di competenze *hard* necessarie per utilizzare i dispositivi e le metodologie tipiche del lavoro da remoto (gestione della casella di posta elettronica, accesso alle piattaforme per video conferenze, lavorazione tramite strumenti *cloud*, ecc.); quella funzionale alla maturazione di competenze *soft* indispensabili per preparare il dipendente a una modalità di lavoro parzialmente inedita, caratterizzata da una sempre più marcata autonomia professionale (gestione dei tempi, auto-centratura e responsabilità, *work-life balance* in autonomia, propensione al cambiamento e adattabilità, gestione della complessità, abilità di comunicazione, prioritizzazione dinamica e *multitasking*, cultura del *feedback*, ecc.).

Al di là della nuova organizzazione dei processi interni all'azienda, dettata dalla transizione al lavoro da remoto, un nuovo fabbisogno professionale è necessario anche per innovare i processi verso l'esterno, cioè le relazioni e l'erogazione dei servizi a favore di clienti e consumatori, in considerazione delle evidenti differenze tra l'interlocuzione in presenza e quella intermediata dalla tecnologia, per quanto evoluta. Diventa infatti necessario essere in grado di gestire anche da remoto le richieste di supporto da parte del cliente (*accordo Ecolab*), ingaggiare le persone a distanza a partire da una più forte *brand identity* e capacità di persuasione (*accordo Tim*), sviluppare delle competenze linguistiche in una prospettiva di internazionalizzazione dell'utenza (*accordo Gruppo Uvet*). Nell'ottica della digitalizzazione dei servizi deve leggersi anche l'*accordo Banco BPM*, che riguarda specificatamente gli 805 dipendenti interessati dalla chiusura di 300 filiali entro il mese di giugno 2021 e che pertanto sono chiamati a una conversione pressoché integrale di metodi e attività.

La formazione è erogata direttamente da professionisti interni alle aziende, che in vari casi dispongono anche di una *Academy* (per esempio *accordo Autogrill*), ovvero da soggetti esterni (è per esempio il caso di *Tim*, *Sielte* e *Wind Tre*, che si avvalgono anche di soggetti accreditati o che svolgono attività di formazione professionale per statuto). Sul punto interessante l'*accordo Job*, nel quale il datore di lavoro è un'agenzia di somministrazione che destina i propri lavoratori ai progetti formativi già predisposti dall'impresa utilizzatrice.

Sempre a terzi è inoltre affidata l'attestazione degli apprendimenti. In ottemperanza al decreto interministeriale 9 ottobre 2020, nonché all'avviso Anpal 4 novembre 2020, la totalità degli accordi indicano le modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite. Nella maggior parte dei casi, le parti (*in primis* l'azienda, si veda l'*accordo Gruppo Uvet*) si assumono il compito di promuovere e favorire l'esercizio consapevole del lavoratore ai servizi di validazione e certificazione delle competenze, attraverso un'azione di orientamento ovvero rilasciando le aziende un documento di trasparenza (è il caso per esempio dell'*accordo Inwit*) ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, ovvero – in sparuti casi – individuando già nel progetto formativo per lo sviluppo di competenze l'ente titolato responsabile della certificazione (*accordo The Information Lab*).

Anche ai fini dell'attestazione delle competenze maturate durante il percorso formativo, oltre che allo scopo di presidiare la qualità delle azioni formative in termini di apprendimento dei lavoratori, la maggior parte degli accordi collettivi configurano un più o meno dettagliato sistema di monitoraggio. Alcuni accordi prevedono che il monitoraggio sia svolto dal dipartimento *human resources* dell'azienda attraverso la somministrazione di questionari al termine di ciascuna azione formativa (per esempio *accordo Wind Tre*), altri esternalizzano all'ente formatore e/o certificatore (per esempio *accordo Coca-Cola*, *accordo Sielte* e *accordo Banco BPM*).

*Tabella 1 (1) – Accordi aziendali per l'accesso
al Fondo nuove competenze*

SETTORE C: MANIFATTURA		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ecolab	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	17.12.2020
Leonardo	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm	17.12.2020

*Tabella 1 (2) – Accordi aziendali per l'accesso
al Fondo nuove competenze*

SETTORE G: COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Maiora	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	28.12.2020
The Information Lab Italia	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	30.12.2020

*Tabella 1 (3) – Accordi aziendali per l'accesso
al Fondo nuove competenze*

SETTORE I: ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Autogrill Italia	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	02.12.2020

Cirfood S.C.	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	28.12.2020
--------------	--	------------

Tabella 1 (4) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze

SETTORE K: ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Banco BPM	Fabi, Firs-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	29.12.2020
Gruppo Padusa	Filmcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	31.12.2020

Tabella 1 (5) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze

SETTORE M: ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Coca-Cola HBC Italia	Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	21.12.2020

Tabella 1 (6) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze

SETTORE N: NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Gruppo Uvet	Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs	23.12.2020
TNS-ICT Travel Solution	Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs	23.12.2020
During	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	29.12.2020
Job	Felsa-Cisl	31.12.2020

Tabella 1 (7) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze

SETTORE J: SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	09.11.2020
Vodafone	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	09.11.2020
Sielte	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	17.11.2020
Inwit	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	20.11.2020
Wind Tre	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	01.12.2020

Tabella 1 (8) – *Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

SETTORE P: ISTRUZIONE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tack & TMI Italy	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	29.12.2020

5. Rassegna degli accordi territoriali. I contratti collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro possono essere sottoscritti anche a livello territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Non poche organizzazioni sindacali e datoriali, al fine di consentire l'accesso al Fondo nuove competenze anche alle aziende e ai lavoratori che non sono oggetto di contrattazione aziendale, hanno predisposto degli accordi territoriali, soprattutto nelle ultime settimane del 2020. Tali accordi, pur con accenti diversi, rappresentano il presupposto procedurale e (almeno teoricamente) sostanziale per la presentazione dell'istanza di contributo: le aziende interessate aderiscono all'intesa siglata dall'associazione datoriale a cui è iscritta o a cui conferisce mandato. Non di rado, per aderire all'accordo, il datore di lavoro deve applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni nazionali integralmente (per esempio *accordo Confindustria Vicenza*) o limitatamente alle parti normative ed obbligatorie (per esempio *accordo Anapa*). In taluni casi, ai fini dell'applicazione dell'accordo costituisce presupposto indefettibile il regolare versamento alla bilateralità regionale (per esempio *accordo Confartigianato Imprese Veneto*).

Alcune organizzazioni nazionali hanno predisposto delle intesequadro, condividendo uno standard che le articolazioni territoriali sottoscrivono a livello territoriale (è il caso per esempio dell'*accordo Anapa*, dell'*accordo Federalberghi* e degli *accordi Manageritalia*).

Gli accordi territoriali esaminati dispongono di regola due tipologie di procedure di adesione differenti. La prima, quella meno diffusa, prevede che i datori di lavoro interessati debbano incontrare presso la sede datoriale territoriale le organizzazioni sindacali territoriali interessate (per esempio *accordo Anapa*) al fine di sottoscrivere l'accordo collettivo. La seconda, ben più frequente, opera secondo una logica a "sportello" e prevede che le imprese interessate presentino la proposta di piano di rimodulazione e degli interventi formativi programmati a una commissione paritetica *ad hoc* (per esempio *accordo Api Torino*, *accordo Confcommercio Vicenza*, *accordo Confimi Bergamo*, *accordo Federalberghi*) ovvero all'ente bilaterale (per esempio *accordo Confartigianato Imprese Veneto*). Una volta ottenuta la convalida/approvazione del progetto formativo, il datore di lavoro potrà presentare l'istanza di contributo ad Anpal, allegando l'accordo territoriale.

Per perfezionare l'adesione all'accordo territoriale può essere anche necessario che le organizzazioni sindacali, una volta informate dalla commissione locale dell'interesse del datore di lavoro, svolgano una discussione con i lavoratori e le lavoratrici coinvolti, anche in modalità assemblea (per esempio *accordo Api Torino*).

Il piano di rimodulazione dell'orario di lavoro e il relativo progetto formativo devono prevedere tutti gli elementi necessari per ottemperare alle prescrizioni del decreto ministeriale 9 ottobre: nominativi dei lavoratori; numero di ore di rimodulazione; modalità di svolgimento del percorso e la relativa durata; modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze del/la dipendente; modalità di personalizzazione dei percorsi in base alla valutazione di ingresso; modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze; soggetto erogatore della formazione; eventuale dichiarazione per avvalersi delle risorse dei Fondi interprofessionali.

In attesa che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o l'Anpal comunichino i dati ufficiali su quante e quali aziende abbiano presentato istanza di contributo, nonché il numero di intese siglate a livello territoriale, può comunque immaginarsi che i (non

pochi) accordi territoriali sottoscritti entro il 2020 abbiano consentito l'accesso al Fondo nuove competenze da parte delle tante aziende di piccole o piccolissime dimensioni che animano il tessuto economico italiano. In molti accordi territoriali è espressamente richiamata la necessità di fornire uno strumento per accedere al Fondo per le imprese associate che siano prive di rappresentanza sindacale, con una attenzione evidente alle micro e piccole realtà, che non a caso costituiscono la base associativa delle sigle datoriali firmatarie di questi accordi.

Tabella 2 – <i>Accordi territoriali per l'accesso al Fondo nuove competenze</i>		
	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Confartigianato Imprese Veneto	Confartigianato Imprese Veneto, CAN Veneto, Casartigiani Veneto e Cgil regionale Veneto, Cisl regionale Veneto, Uil regionale Veneto	16.11.2020
Unione industriale Torino	Unione industriale di Torino e Cgil Torino, Cisl Torino, Uil Torino	20.11.2020
Api Torino	Api Torino e Cgil Torino, Cisl Torino, Uil Torino	24.11.2020
Confcommercio Vicenza	Confcommercio Vicenza e Filcams-Cgil Vicenza, Fisascat-Cisl Vicenza, Uiltucs-Uil Vicenza	25.11.2020
Uneba Lombardia	Uneba regionale Lombardia e Fp-Cgil Lombardia, Fp-Cisl Lombardia, Fpl-Uil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil Lombardia	26.11.2020
Federalberghi (accordo-quadro)	Federalberghi, Fata e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs-Uil	04.12.2020

Manageritalia (accordo-quadro)	Confcommercio – Imprese per l'Italia e Manageritalia	04.12.2020
Manageritalia (accordo-quadro)	Federalberghi e Manageritalia	14.12.2020
Confimi Bergamo	Confimi Apindustria Bergamo e Cgil Bergamo, Cisl Bergamo e Uil Bergamo	23.12.2020
Anapa (accordo-quadro)	Anapa-Confcommercio e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, FNA	28.12.2020

Capitolo III

I CASI CHE FANNO DISCUTERE: IL CCNL ASSODELIVERY E UGL SUL LAVORO DEI RIDER

Sommario: 1. Un contratto controverso. – 2. I contenuti del CCNL rider. – 3. Il nodo della determinazione del compenso. – 4. Le ragioni della contesa politico-sindacale e le distinte problematiche giuridiche.

1. *Un contratto controverso.* Il 15 settembre 2020 è stato sottoscritto un controverso contratto collettivo nazionale di lavoro tra Assodelivery (organizzazione datoriale che rappresenta le principali aziende del *food delivery*) e la sigla sindacale Ugl-Rider, che, per la prima volta in Italia, definisce e disciplina espressamente la categoria dei rider (c.d. CCNL *rider*). Le disposizioni contenute in questa intesa, oggetto di numerose e feroci polemiche che hanno dato luogo a una presa di posizione formale dell'ufficio legislativo del Ministero del lavoro in merito alla sua efficacia giuridica, hanno contribuito a portare alla luce talune contraddizioni e criticità che caratterizzano da tempo l'evoluzione del mercato del lavoro in tutto il mondo. Sta di fatto che i rider, fattorini che consegnano beni alimentari a consumatori che li acquistano per mezzo di *app*, sono diventati il simbolo di una contesa più profonda tra coloro che si propongono il superamento di un paradigma giuridico del lavoro intrinsecamente legato alla subordinazione giuridica e all'orario di lavoro, proponendo soluzioni, anche retributive, maggiormente ancorate alle performance, e coloro che, invece, considerano queste trasformazioni l'apice di un più generale processo di riduzione delle tutele dei lavoratori conseguente alla iperflessibilizzazione dei contratti di lavoro e alla riconduzione del lavoro a un puro oggetto di scambio retribuito con le peggiori forme di cottimo.

Non è certo possibile e tanto meno opportuno, in un rapporto istituzionale che intende fotografare la realtà della contrattazione collettiva in Italia, entrare nel merito di questa contesa, incentrata sul superamento o meno del mercato della grande invenzione del Novecento industriale e cioè il mercato del tempo di lavoro. Ci limitiamo pertanto a ricordare che, con l'accordo del 18 luglio 2018, allegato al CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, Cgil, Cisl e Uil avevano tentato di ricondurre la figura dei rider nell'ambito del lavoro subordinato prevedendo, di conseguenza, un sistema di determinazione del compenso legato intrinsecamente al concetto di ora-lavoro e che questa scelta, anche quanto concettualmente condivisa tra azienda e lavoratori, ha tuttavia dato luogo a non poche problematiche operative come dimostra il recente accordo tra la Montegrappa (azienda toscana operante per Runner Pizza) e le associazioni di categoria di Cgil, Cisl, Uil, il quale, pur reso in applicazione del già citato accordo allegato al CCNL logistica, e quindi fondato sulla classificazione dei rider come lavoratori subordinati, propone un sistema retributivo che si poggia su ampie ed evidenti deroghe alla disciplina in materia di orario di lavoro prevista dalla normativa di legge e dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Per contro, anche la più recente decisione di Just Eat di inquadrare i rider come lavoratori subordinati pare essere avvenuta in applicazione di un diverso contratto collettivo, quello multiservizi, con un trattamento retributivo lordo pari a 7,5 euro rispetto ai 12 stabiliti dal contratto della logistica. Il CCNL sottoscritto tra Assodelivery e Ugl-Rider si inserisce pertanto tra i numerosi e problematici tentativi di regolare professioni difficilmente incasellabili nei modelli tipici del Novecento industriale e, anche solo per questo motivo, rientrando pacificamente tra le espressioni della libertà di contrattazione collettiva garantite dalla Carta costituzionale, va analizzato come ogni altro accordo di rilevanza nazionale e, soprattutto, come ogni accordo che fa discutere, va prima di tutto preso in considerazione per quello che dispone e cioè per i suoi contenuti.

2. I contenuti del CCNL rider. Il CCNL firmato da Assodelivery e Ugl-Rider disciplina l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai c.d. rider, e ha vigenza triennale, a partire dal 3 novembre 2020. Il contratto si applica alle aziende facenti parte di Assodelivery e alle aziende che inseriscano un riferimento al CCNL nel contratto individuale stipulato con i propri rider.

Base normativa del CCNL in esame è il capo *V-bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015, *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*, come introdotto dal decreto-legge n. 101 del 2019, convertito in legge n. 128 del 2019, nonché l'articolo 2, comma 2, lettera *a*, dello stesso decreto legislativo n. 81 del 2015. Tale normativa si proponeva, come noto, di rendere più semplice l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, eliminando il riferimento, originariamente contenuto nel testo dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del citato decreto legislativo n. 81 del 2015, ai «tempi e ai luoghi della prestazione». Il puntuale riferimento della applicabilità di tale norma al lavoro tramite piattaforma per gli operatori del *food delivery* doveva inoltre, nell'ottica del legislatore, consentire una più facile riconduzione del lavoro dei rider all'alveo applicativo delle tutele previste per il lavoro subordinato.

A fronte di tali evoluzioni normative, il CCNL firmato da Assodelivery e Ugl-Rider si presta a un duplice inquadramento: da un lato si applica la disciplina del nuovo capo *V-bis*; dall'altro lato si intende coltivare la delega in favore della autonomia collettiva prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81 del 2015. Quest'ultima, infatti, permette di limitare l'operatività del comma 1, escludendo dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato quelle collaborazioni per le quali accordi collettivi nazionali *stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, giustificate da particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Una volta rilevato il fondamento normativo del CCNL, che sul lato della rappresentatività dei soggetti firmatari si può spiegare argomentando sull'assenza di un diverso contratto collettivo valido per il medesimo perimetro contrattuale (la categoria dei rider o, ancora, il settore del *food delivery*), è ora possibile procedere ad un'analisi dei suoi contenuti.

In primo luogo, l'accordo fornisce le definizioni di rider, piattaforme e zone di servizio, e delinea il quadro normativo di riferimento. Gli accordi tra piattaforme e rider sono poi qualificati come contratti di lavoro autonomo *ex* articolo 2222 c.c. o *ex* articolo 409, n. 3, c.p.c., dato che, secondo le parti, quelle fornite dai rider sono prestazioni che si caratterizzano per la flessibilità e la volontarietà, e per le quali non sussistono obblighi di orario o reperibilità. Il contratto individuale tra piattaforma e rider deve essere stipulato in forma scritta, nonché contenere una serie di elementi tra i quali rientrano il richiamo esplicito alla disciplina del CCNL, la specificazione degli obblighi contrattuali delle parti, il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro stabiliti dal decreto legislativo n. 81 del 2008 e, infine, il rispetto e le modalità di applicazione della normativa nazionale (decreto legislativo n. 196 del 2003) ed europea sulla protezione dei dati personali (regolamento europeo n. 2016 del 679, GDPR).

Il CCNL si preoccupa, inoltre, di alcuni aspetti relativi alla sicurezza nello svolgimento dell'attività lavorativa, quali la messa a disposizione di almeno un indumento ad alta visibilità per tutti i rider, e del casco per i lavoratori che svolgono consegne attraverso la propria bicicletta. Come previsto dalla normativa, in particolare dall'articolo 47-*septies* del decreto legislativo n. 81 del 2015, il rider avrà poi diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Gli verrà inoltre garantita una copertura assicurativa, indipendentemente dal mezzo utilizzato, contro eventuali danni a cose o a terzi che questi dovesse arrecare in occasione dell'esecuzione delle prestazioni di lavoro oggetto del contratto di lavoro autonomo.

In ultimo, le piattaforme si impegnano a adottare politiche non discriminatorie nell'offerta delle proposte di lavoro, anche relativamente ai sistemi di *ranking* che devono tener conto del diritto al riposo del rider.

3. Il nodo della determinazione del compenso. Uno dei punti più controversi dell'accordo sottoscritto da Assodelivery e Ugl-Rider è il sistema di determinazione del compenso. Il CCNL in commento delinea infatti un sistema che presenta caratteristiche molto differenti da quello previsto dall'*accordo del 18 luglio 2018, allegato al CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni*, il quale parametrava la retribuzione dei rider a una precisa unità temporale, ovvero l'ora-lavoro. Assodelivery e Ugl-Rider, al contrario, hanno ritenuto di introdurre un sistema riconducibile al c.d. cottimo misto, il quale è tuttavia ritenuto da molti avverso alla *ratio* della normativa vigente.

Il già citato articolo 47-*quater*, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede infatti che le «organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» possano stipulare un contratto collettivo volto a «definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente». Diversamente, qualora l'accordo di cui al comma 1 non venga stipulato, l'articolo 47-*quater*, comma 2, prevede l'obbligatorietà per le piattaforme anche digitali di retribuire i rider con «un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

L'accordo sottoscritto da Assodelivery e Ugl-Rider, recependo la delega che il legislatore ha disposto nei confronti della contrattazione collettiva all'articolo 47-*quater*, comma 1, disciplina il compenso dei rider nei seguenti termini. All'articolo 11, comma 1, è

previsto che al rider sia «riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora, l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate». In aggiunta al compenso minimo proporzionato al tempo di consegna, l'articolo 10, ai commi 3 e 4, prevede che questo valore minimo possa essere implementato in base alle modalità e alle condizioni in cui il rider sta lavorando, e, a titolo esemplificativo, vengono elencati i seguenti criteri: «distanza della consegna; tempo stimato per lo svolgimento della consegna; fascia oraria; giorno feriale o festivo; condizioni meteorologiche».

L'accordo, infine, recepisce anche quanto stabilito dall'articolo 47-*quater*, comma 3, introducendo delle maggiorazioni qualora il rider lavori in determinati periodi e condizioni: «A. prestazione di lavoro svolto di notte; B. prestazione di lavoro svolto durante le festività; C. prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli» (articolo 11, comma 2). L'articolo 11, comma 3, quantifica le maggiorazioni a seconda di come le circostanze si combinino tra di loro. Infatti, in caso di sussistenza di una sola delle tre circostanze elencate o, viceversa, nel caso in cui concorrano tra loro, la maggiorazione può variare. Pertanto, qualora il rider si trovi a lavorare di notte – ossia, ai sensi dell'articolo 11, comma 4, durante il lasso di tempo che va dalle ore 00:00 alle ore 7:00 – ma in un giorno non festivo e senza condizioni meteorologiche sfavorevoli, percepirà solo una maggiorazione del 10%. Diversamente, se alla consegna notturna si aggiunge una delle circostanze di cui all'articolo 11, comma 2 (ad esempio, la ricorrenza di una festività), la maggiorazione sale al 20%. Giunge al 30% qualora si verificano tutte e tre le circostanze indicate dall'articolo 11, comma 2. Le parti hanno avuto cura di definire anche quando sussistono la festività e le condizioni meteorologiche avverse indicate dall'articolo 11, comma 2, per far scattare la maggiorazione.

Sempre all'articolo 11, comma 4, infatti, vengono definite come festività le giornate del 1° gennaio, 6 gennaio, la Pasqua e il lunedì seguente, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e il Santo Patrono del comune in cui l'impresa ha la sede principale. Per quanto riguarda invece le condizioni meteorologiche sfavorevoli, le parti, consapevoli che la legislazione vigente non fornisce un'adeguata definizione in merito, rimettono ad una apposita commissione paritetica il compito di ricercare una definizione più precisa e, nell'attesa ed in via provvisoria, individuano come tali «le precipitazioni di pioggia di almeno 2 millimetri l'ora o la neve, come risultante dai dati di un database meteorologico indipendente». L'articolo 11, comma 4, precisa che «resta fermo che in condizioni di pericolo oggettivamente riscontrabili, relativamente alle condizioni meteo, le Piattaforme interromperanno il servizio».

Questo meccanismo di determinazione del compenso è stato da taluni ritenuto non rispettoso dello spirito del decreto-legge n. 101 del 2019 proprio perché esso, secondo la diffusa opinione in precedenza accennata, avrebbe voluto scongiurare il pagamento a cottimo dei rider. Da qui la posizione interpretativa di chi ritiene che il contratto collettivo di cui all'articolo 47-*quater*, comma 1, sia obbligato a prevedere un compenso orario minimo a prescindere dai tempi di consegna.

Nell'ottica di valorizzare la lettera della legge è tuttavia facile osservare come, in realtà, solo l'articolo 47-*quater*, comma 2, preveda l'obbligatorietà per le piattaforme anche digitali di retribuire i rider con «un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti». Diversamente, l'articolo 47-*quater*, comma 1, prevede che le organizzazioni sindacali possano stipulare un contratto collettivo volto a «definire criteri di determinazione del compenso complessivo» che siano coerenti con le modalità della prestazione e con l'organizzazione del committente. L'articolo 47-*quater*, comma 1, non fa dunque riferimento, neppure indirettamente, ad

un compenso minimo orario, ma sembrerebbe lasciare alle parti stipulanti la piena libertà di organizzare un sistema di determinazione del compenso che sia funzionale a rispondere alle proprie esigenze, non ponendo particolari limiti all'autonomia collettiva. Si può affermare, quindi, che l'articolo 47-*quater*, comma 2, aveva il solo scopo di innescare un meccanismo di salvaguardia qualora le parti sociali non avessero attuato la delega normativa di cui all'articolo 47-*quater*, comma 1.

4. Le ragioni della contesa politico-sindacale e le distinte problematiche giuridiche. Come specificato nella premessa di questa sezione, il CCNL stipulato da Assodelivery e Ugl-Rider è stato oggetto di uno scontro politico-sindacale particolarmente acceso, anche in ragione delle modalità con le quali le parti firmatarie sono arrivate alla sua stipulazione. La controversa scelta di Assodelivery di ritirarsi dal tavolo di negoziazione convocato dal Ministero del lavoro al quale partecipavano le associazioni di categoria di Cgil, Cisl, Uil, per firmare poco dopo un CCNL con un sindacato secondo l'opinione di molti non storicamente rappresentativo quale l'Ugl, è stata senza dubbio centrale nel dettare il tono delle polemiche susseguitesisi alla stipulazione. Il livello dello scontro è stato successivamente alzato anche dal Governo al tempo in carica, il quale si è prontamente espresso sulla vicenda attraverso la pubblicazione della già ricordata nota del 17 settembre 2020 dell'ufficio legislativo del Ministero del lavoro, ritenente il testo negoziale appena sottoscritto non in grado di esercitare il potere di deroga all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato definita dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Oltre al nodo della effettiva rappresentatività dei soggetti firmatari e a quello della determinazione del compenso, descritto nel precedente paragrafo, oggetto di critiche da parte del Ministero del lavoro è stata altresì la disposizione del CCNL che qualifica il lavoro dei rider come lavoro autonomo. Tale critica non si è in

verità concentrata sul merito della qualificazione ma semplicemente sulla circostanza per cui le firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro abbiano ritenuto opportuno esercitare questo tipo di attività (cioè la qualificazione della fattispecie), la quale è notoriamente, nell'ordinamento nazionale, appannaggio della magistratura. È da segnalare, in ogni caso, che ad oggi la magistratura non ha assunto un orientamento unanime per quanto concerne la riconduzione del lavoro dei rider all'alveo della subordinazione o dell'autonomia.

La vicenda del c.d. CCNL rider, come anticipato in premessa, ha un'importanza solo apparentemente circoscritta a un particolare settore, quello del *food delivery*, che, seppure in espansione, ad oggi coinvolge solo poche decine di migliaia di lavoratori.

Essa, infatti, risulta paradigmatica della tendenza al mutamento dell'intero mercato del lavoro moderno, il quale, a differenza di quanto avveniva nel Novecento industriale, comprende sempre più spesso professioni non disciplinabili unicamente con regole comuni standardizzate contenute nei contratti collettivi, i quali, di conseguenza, sembrano parzialmente perdere la propria funzione anticoncorrenziale.

Non è un caso, infatti, che la legislazione relativa al lavoro agile, ossia uno degli strumenti protagonisti, seppur anche per ragioni esogene, della corrente organizzazione del lavoro, preveda che esso sia regolato per mezzo di un accordo individuale, relegando l'autonomia collettiva ad un ruolo solo eventuale (per un'analisi dei più recenti accordi aziendali in tema di lavoro agile, vedi l'approfondimento contenuto *supra*, in questa parte, sezione II, capitolo I).

Il controverso nodo del compenso del CCNL Assodelivery, Ugl-Rider è poi sintomatico di tale "crisi della regola standard del lavoro", in questo caso costituita dall'unità di retribuzione costituita dall'ora-lavoro. In un contesto nel quale il vero e proprio "valore del lavoro" è sempre più spesso legato al raggiungimento di

obiettivi e alla misurazione delle performance, risulta infatti necessario un ripensamento del sistema di retribuzione, riconducibile ancora ad una valutazione economica del mero “tempo di lavoro”.

Tale compito non potrà che essere appannaggio delle relazioni industriali, le quali, se desiderano mantenere il proprio ruolo istituzionale di “creatrici delle regole del lavoro”, dovranno mettere in discussione le soluzioni contrattualistiche adottate nella seconda metà secolo scorso, in molti casi inadatte a gestire la complessità del mercato del lavoro moderno.

Indice analitico

A

- Accordo A2A 301; 316
- Accordo AARTEE 179
- Accordo ACC 129; 137
- Accordo Accenture 369
- Accordo Acciai Speciali Terni 351
- Accordo Acea 379
- Accordo Air France KLM 390
- Accordo Alba Leasing 341
- Accordo Allianz 264; 342
- Accordo Alpitour 361
- Accordo Alstom 221; 233
- Accordo Amissima 264
- Accordo Anapa 408; 409
- Accordo Ansaldo 350
- Accordo Aon 132; 167; 341
- Accordo Api Torino 409
- Accordo ASA 180
- Accordo Autogrill 130; 139; 159;
402
- Accordo Avio 350
- Accordo AXA 226; 316; 341
- Accordo Azimut Benetti 222
- Accordo Banca del Piemonte 316
- Accordo Banca Monte dei Paschi
di Siena 260
- Accordo Banca Popolare di
Sondrio 260
- Accordo Banca Popolare Etica
316
- Accordo Banca Sella 341
- Accordo Banco BPM 260; 341;
402; 403; 404
- Accordo Banco Desio 310
- Accordo Barilla 308; 316
- Accordo Bayer 380
- Accordo Be Solutions 351
- Accordo BMS 380
- Accordo BNL 341
- Accordo BNP Paribas 316
- Accordo Bofrost 301
- Accordo Bonfiglioli 351
- Accordo Bosch Bari 220; 225
- Accordo BPER Banca 260; 341
- Accordo Campari 390
- Accordo Capgemini 222; 307; 311;
351
- Accordo Car2Go 154; 164
- Accordo Cariparma 316
- Accordo Carlson Wagonlit 360
- Accordo Carrefour 234
- Accordo Cassa Centrale Banca
341
- Accordo Cassa di Risparmio di
Bolzano 148
- Accordo Ceetrus 361
- Accordo Celine Production 234
- Accordo Ceme 133; 181

- Accordo Cirfood** 402
- Accordo Cisalfa Sport** 222; 234
- Accordo CNH Industrial** 219; 228; 304
- Accordo Coca-Cola** 402; 404
- Accordo Cofidis** 147
- Accordo Compass** 341
- Accordo Confartigianato Imprese Veneto** 408; 409
- Accordo Confcommercio Vicenza** 408; 409
- Accordo Confimi Bergamo** 409
- Accordo Conserve Italia** 390
- Accordo Coop Alleanza** 131; 146
- Accordo Costa Crociere** 268; 269
- Accordo Crédit Agricole** 310; 341
- Accordo Credito Valtellinese** 260
- Accordo Cruise Ships Catering and Services International** 268; 269
- Accordo Deloitte** 360
- Accordo doValue, doSolutions, Italfondinario** 260
- Accordo Ducati** 351
- Accordo Duracell** 360
- Accordo During** 402
- Accordo Ecolab** 402; 403
- Accordo Edison** 231; 310; 379
- Accordo Elba assicurazioni** 264
- Accordo Electrolux** 227; 300; 304
- Accordo Elixir** 220
- Accordo Enel** 301; 303; 306; 310; 316
- Accordo Engineering** 350
- Accordo Eni** 316; 380
- Accordo EP Produzione** 225; 301; 303; 310; 380
- Accordo Ericsson** 369; 371
- Accordo Fastweb** 316; 370
- Accordo Fater** 142; 143; 155; 163; 337; 380
- Accordo FCA** 219; 304; 305; 350; 351
- Accordo Ferrero** 316; 390
- Accordo Ferretti** 220; 233; 234; 303
- Accordo Ferrovie dello Stato** 225; 267; 390
- Accordo Fincantieri** 352
- Accordo Findomestic** 341
- Accordo Flash Fiber** 370
- Accordo Foppa Pedretti** 233
- Accordo Galata** 369
- Accordo GDF Suez Energia Italia** 316
- Accordo Grandi Salumifici Italiani** 390
- Accordo Grimaldi Euromed** 268
- Accordo Grunenthal** 380
- Accordo Gucci** 221; 225; 304; 310
- Accordo HBG** 360
- Accordo HCL** 369
- Accordo Hera** 176; 300; 303; 310; 312
- Accordo Hitachi** 351
- Accordo HP Italia** 360; 361
- Accordo HR Services** 360
- Accordo Hub Innovazione** 130; 144
- Accordo Iccrea** 341
- Accordo IED** 360
- Accordo Illiria** 175

- Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza Covid-19** 269
- Accordo Indra** 360
- Accordo Infocert** 337; 351
- Accordo ING Bank** 341
- Accordo interconfederale 12 dicembre 2018** 45
- Accordo interconfederale 14 luglio 2016** 8
- Accordo interconfederale 21 settembre 2011** 9
- Accordo interconfederale 22 gennaio 2009** 11
- Accordo interconfederale 24 novembre 2016** 13
- Accordo interconfederale 26 febbraio 2020** 273
- Accordo interconfederale 26 luglio 2016** 13
- Accordo interconfederale 26 novembre 2020** 13
- Accordo interconfederale 27 aprile 2020** 216
- Accordo interconfederale 28 giugno 2011** 7; 10; 11; 12; 21
- Accordo interconfederale 9 giugno 2004** 351; 361
- Accordo Intesa Sanpaolo** 177; 308; 316
- Accordo Intrum** 341
- Accordo Inwit** 130; 151; 370; 401; 404
- Accordo Iren** 222; 307; 310; 379
- Accordo Irideos** 129; 134; 149; 360
- Accordo Isotta Fraschini Motori** 234
- Accordo Italgas** 156; 299; 303; 310
- Accordo Italian Exhibition Group** 360
- Accordo Italiana Assicurazioni** 341
- Accordo Itas** 341
- Accordo Job** 404
- Accordo Johnson & Johnson** 379
- Accordo Laika Caravans** 132; 157
- Accordo Lavazza** 149; 160
- Accordo Leo Shoes** 304
- Accordo Leonardo** 350; 402
- Accordo Liquigas** 178
- Accordo Lombardini** 131; 156; 174
- Accordo Lottomatica** 350
- Accordo Louis Vuitton** 304; 310
- Accordo Luxottica** 222; 229; 302; 305; 312
- Accordo Mallinkrodt** 337; 379
- Accordo Manageritalia** 408
- Accordo Manfrotto** 29; 351
- Accordo Manpower** 360; 363
- Accordo Marelli** 219
- Accordo Markas** 132; 166
- Accordo Mauro Saviola** 222; 234
- Accordo Mercitalia Rail** 267
- Accordo Microsoft** 316
- Accordo Moby** 268
- Accordo MPS** 341
- Accordo MSC** 268; 269
- Accordo Nestlé** 126; 315; 316
- Accordo Novomatic** 360
- Accordo Nuovo Pignone** 225; 231; 304; 310
- Accordo Olivetti** 312; 370

- Accordo Open Fiber** 369
Accordo Opes 232
Accordo Osram 380
Accordo Padusa 402
Accordo Parmalat 316
Accordo Paultex 234
Accordo Pelletterie Bianchi e Nardi 222; 234
Accordo Pelletterie Giancarlo 234
Accordo Pelletterie Happening 234
Accordo Perkin Elmer 132; 169; 360
Accordo Petronas Lubricants Italy 316
Accordo Philip Morris 131; 153; 163
Accordo Piaggio 135; 145; 233; 304
Accordo Plantronics 316
Accordo Politecnico di Torino 234
Accordo Poste Italiane 370
Accordo Prénatal 130; 132; 154; 171; 220; 360
Accordo Quixa 146; 341
Accordo Rai 307; 311
Accordo Reale Immobili 341
Accordo Reale Ites 341
Accordo Reale Mutua Assicurazioni 264; 316; 341
Accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 360
Accordo Roma Servizi per la Mobilità 338; 390
Accordo Rovagnati 130; 131; 140; 157
Accordo RWE 183
Accordo Salmoiraghi & Viganò 302
Accordo San Pellegrino 316
Accordo Sanlorenzo 162
Accordo Sanofi 380
Accordo Santander 341
Accordo Sapio 225; 234; 300
Accordo Sara Assicurazioni 341
Accordo Schneider Electric 316
Accordo SDA DDS 182
Accordo SGSS 341
Accordo SIA 260
Accordo Sielte 401; 402; 404
Accordo Siemens 316; 337; 350
Accordo Siram 300
Accordo Snam 316
Accordo Snav 268; 269
Accordo Sogin 233; 306; 310
Accordo Tack & TMI 402
Accordo Telecom Italia 370; 371; 372; 373; 374; 375; 376; 377; 378
Accordo Telespazio 316; 352
Accordo Tenaris 29; 152; 352
Accordo Terminali Italia 311
Accordo Terna 234; 300; 301; 310
Accordo Tesmec 29
Accordo Tetra Pack 316
Accordo Thales Alenia 307
Accordo The Bridge 221; 234
Accordo The Information Lab 402; 404
Accordo Thyssenkrupp 360
Accordo Ti Sparkle 312; 370
Accordo Ti Trust Technologies 312; 370

Accordo Tim 131; 150; 227; 312;
316; 370; 401; 402; 403

Accordo Tirreno Power 229; 301;
338; 380

Accordo Tivoli 226; 234

Accordo Toremar 268

Accordo Trenitalia 267

Accordo UBI Banca 260; 341

Accordo Unicoop 131; 161

Accordo UniCredit 260; 316

Accordo Unilever 316

Accordo Uvet 402; 403; 404

Accordo Valentino 221

Accordo Verallia Italia 182

Accordo Vodafone 172; 316; 401;
402

Accordo Voihotels 360

Accordo Whirlpool 219; 228; 316

Accordo Wind 178; 369; 401; 402;
404

Accordo Zurich 316; 341

Alternanza scuola-lavoro 83; 187

Ammortizzatori sociali 235

Anzianità 17; 77; 103; 342

Appalto 76; 78; 83; 87; 95; 102; 105;
120

Apprendistato 32; 50; 66; 89; 94;
116; 187; 342; 352; 371; 390

Articolazione contrattuale 12; 13

Assemblee sindacali 379

Aumenti salariali 42; 57; 59; 65; 67;
68; 72; 79; 80; 84; 88; 89; 92; 95;
100; 103; 105; 110; 114; 118

B

Bacheche elettroniche 379

Banca centrale europea 3; 4; 7

Banca delle ore 47; 51; 53; 55; 68;
90; 101; 106; 154; 305

Banca delle ore solidale 55; 78;
107; 119; 170; 171

Bilateralità 42; 71; 81; 84; 89; 102

Buono pasto 346; 356; 366; 375;
385; 394

C

Cadiprof 297

Cas.sa.colf 297

Cassa Portieri 297

**CCNL aziende artigiane del
settore edilizia e affini** 50; 88

**CCNL aziende cooperative
prodotti agricoli e zootecnici**
44; 47; 52; 53; 55; 62; 80

CCNL ceramica 43; 46; 52; 72

**CCNL chimico-farmaceutico e
affini** 21; 23

**CCNL cooperative e consorzi
agricoli** 42; 46; 47; 56; 57

**CCNL cooperative ed imprese
sociali dello spettacolo** 49; 50;
52; 114

CCNL CRI-terzo settore 55; 103

**CCNL del personale delle
fabbricerie** 46; 47; 89

**CCNL del personale dipendente
da imprese esercenti servizi di
telecomunicazione** 52

CCNL gomma-plastica 42; 47; 55;
77

CCNL lavoro domestico 54; 109;
110

CCNL legno e arredo 42; 44; 48;
52; 54; 56; 59; 62

- CCNL logistica, trasporto merci e spedizione** 414 339; 340; 350; 352; 360; 369; 370; 379; 381; 388; 389
- CCNL materiali da costruzione** 45; 50; 55; 65 **Congedi** 46; 61; 66; 71; 79; 85; 107; 112; 119; 164; 165; 167; 171
- CCNL metalmeccanici** 36; 307 **Contrattazione decentrata** 336
- CCNL occhialeria** 53; 67 **Contrattazione di sito** 140
- CCNL ortofrutta** 46; 48; 62; 79 **Contrattazione pirata** 22
- CCNL penne e spazzole** 68 **Contributi di assistenza contrattuale** 110
- CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale** 46; 50; 53; 54; 92 **Controlli** 147; 150; 151; 153; 337; 348; 357; 368
- CCNL per imprese esercenti servizi postali in appalto** 47; 48; 95 **Convenzione sulla rappresentanza tra Confapi, Inps, Inl, Cgil, Cisl, Uil** 67
- CCNL per l'industria alimentare** 36; 42; 43; 46; 52; 53; 54; 62; 84 **Cottimo** 413; 417
- CCNL rider** 413
- CCNL sanità privata** 46; 52; 53; 54; 55; 105
- CCNL servizi socioassistenziali – Uneba** 47; 49; 100
- CCNL telecomunicazioni** 42; 43; 44; 46; 55; 118
- CCNL tessili PMI** 53; 54; 70
- CCNL vetro e lampade** 42; 43; 54; 74
- Clausola di contingentamento** 50; 60; 66; 68; 69; 71
- Clausola elastica** 96; 102; 106
- Clausole di sganciamento** 21
- Cnel** 5; 40; 316
- Codici Ateco** 40; 41
- Conciliazione** 164
- Conciliazione (procedura di)** 98
- Conciliazione sindacale** 120
- Conciliazione vita-lavoro** 54; 61; 66; 71; 73; 75; 78; 79; 82; 85; 90; 93; 104; 106; 119; 295; 336; 338;

D

- Delegato alla formazione** 68; 71; 78; 163
- Detassazione (salario di produttività)** 13; 22
- Diritti sindacali** 350; 359; 369; 379; 389; 396
- Disabilità** 73; 75; 96; 101; 104; 107
- Disconnessione (diritto alla)** 52; 61; 82; 85; 339; 348; 357; 366; 367; 376; 377; 387; 394

E

- Ebincolf** 112; 113
- Economia circolare** 76
- Elemento di garanzia** 100
- Elemento perequativo** 47
- Enfea** 65; 70
- Enfea Salute** 70

F

- Ferie** 58; 75; 82; 86; 93; 95; 101; 166;
346; 355; 365; 375; 385; 387
- Ferie solidali** 79; 107; 166; 171
- Festività** 95
- Festivo** 116
- Fiat** 9
- Fiducia** 338; 350
- Figure professionali** 74; 77
- Filiera (accordi di)** 187
- Flessibilità in uscita** 25
- Flessibilità oraria** 52; 154
- Flessibilità organizzativa** 151
- Flexible benefits** 169; 301
- Fondi di previdenza**
complementare 17; 60; 72
- Fondi di solidarietà bilaterali** 274;
284
- Fondi interprofessionali** 33
- Fondi interprofessionali per la
formazione continua** 32
- Fondi sanitari contrattuali** 294
- Fondimpresa** 87
- Fondo Altea** 60; 298
- Fondo Arco** 60
- Fondo aziendale di solidarietà** 168
- Fondo Coopersalute** 297
- Fondo di solidarietà bilaterale per
la filiera delle
telecomunicazioni** 121
- Fondo di solidarietà interna** 173
- Fondo Est** 169; 297
- Fondo Fasa** 84
- Fondo Faschim** 297
- Fondo Fasie** 72; 75
- Fondo Fasiv** 297
- Fondo Fast** 297
- Fondo Filcoop** 58; 80
- Fondo Fon.te.** 169
- Fondo Fonchim** 75
- Fondo Fondapi** 65
- Fondo Fontur** 297
- Fondo Insieme** 169
- Fondo Mètasalute** 297
- Fondo nuove competenze** 397
- Fondo ore solidarietà** 309
- Fondo pensione complementare**
166
- Fondo per l'aggiornamento e la
riqualificazione professionale**
53; 108
- Fondo Prevedi** 88
- Fondo Previdenza cooperativa** 80
- Fondo Previmoda** 69
- Fondo Quas** 297
- Fondo Sanimoda** 67; 69; 298
- Fondo Sanimpresa** 297
- Fondo Sicurezza PMI** 70
- Fondo Sostegno al reddito** 70
- Fondo Sviluppo bilateralità** 70
- Fondo Telemaco** 118
- Formazione** 53; 56; 76; 78; 85; 86;
105; 108; 157; 310; 347; 352; 358;
366; 368; 388; 394; 395
- Formazione continua** 36; 73; 79;
162
- Formazione duale** 187

I

Impianti di videosorveglianza 149

Indennità 17; 95; 103; 115; 346; 347;
356; 375; 385; 394

Inidoneità 104

Inquadramento 65; 77; 78; 83; 87;
89; 93; 97; 111; 118

IPCA 43; 44; 45; 57; 60; 84

L

Lavoratrice madre 82; 85

Lavoro a tempo parziale 54; 66; 68;
69; 71; 73; 78; 81; 94; 96; 101;
106; 107; 143; 172; 361; 371; 381;
390

Lavoro a termine 48; 60; 66; 68; 69;
71; 96; 102; 111; 144

Lavoro agile 47; 60; 61; 73; 75; 81;
85; 107; 115; 119; 129; 347; 350;
400

Lavoro autonomo 15

Lavoro da remoto 317; 349; 352;
368; 371; 395

Lavoro intermittente 49; 115

Lavoro notturno 65; 75; 77; 82; 85;
95; 116

Lavoro ripartito 111

Lavoro stagionale 26; 96; 114

Lavoro supplementare 96; 106

Lavoro temporaneo 25; 60

Licenziamenti 24

M

Malattia 46; 66; 69; 71; 73; 75; 78;
80; 90; 93; 94; 104; 106; 117; 165;
166; 168; 171; 173

Maternità 59; 66; 68; 101

Mensa 102

Minimi retributivi 17; 42

Molestie sessuali 58

O

Orario di lavoro 85; 94; 101; 102;
109; 111; 116; 121; 148; 149; 154;
155; 337; 338; 339; 346; 348; 354;
355; 361; 362; 363; 367; 373; 377;
387; 392; 394; 402; 408

Organizzazione del lavoro 145;
317

P

Pari opportunità 72

Partecipazione 69; 83; 137

Paternità 66

Patto della fabbrica 8; 10; 12; 42;
44; 77; 84

Pause 348; 387

Periodo di prova 112; 116; 342; 351;
361; 371; 381

Permessi 46; 59; 68; 71; 73; 75; 78;
79; 82; 86; 90; 104; 107; 119; 146;
167; 346; 355; 365; 375; 385; 387;
393

Piattaforma digitale 117

Polifunzionalità 160

Politiche attive 121; 157

Politiche del lavoro 190

Potere di controllo 368

Preavviso 343; 364

Precedenza (diritto di) 145

Premio di professionalità 68

Premio di risultato 18; 19; 77; 82;
85; 89; 312

Previdenza complementare 65; 67;
69; 70; 75; 80; 84; 88; 103; 118
Previdenza integrativa 77; 90; 103;
105
Privacy 348; 357; 367; 368; 377; 394
Procedure di rinnovo 80
Produttività 105; 360
Professionalità 34; 53; 87; 400
Profili professionali 89; 116; 118
Progressioni di carriera 103
Prossimità (accordi di) 4; 9; 337;
381; 384

R

Reperibilità 102; 347
Responsabilità sociale d'impresa
68; 69; 71; 86; 107
Retribuzione variabile 80; 91
Rider 16; 30
Rilevazione presenze 146
Riposi 46; 58; 75; 95; 152
Riqualificazione professionale 157
Riservatezza 345; 348; 354; 357;
364; 367; 377; 383; 387; 394
Rsa 350
Rsu 359

S

Salario di ingresso 17
Salario minimo 14
Salute e sicurezza 27; 66; 73; 76;
80; 81; 94; 109; 112; 114; 156;
338; 345; 347; 352; 356; 357; 358;
367; 368; 375; 376; 377; 383; 386;
387; 388; 394

Soft skills 378
Somministrazione 48; 60; 71; 145
Sorveglianza sanitaria 230
Sostenibilità ambientale 338; 380
Staffetta intergenerazionale 76
Stagionalità 48
Straordinario 46; 65; 68; 78; 79; 95;
97; 106; 116; 346; 355; 365; 375;
385; 393
Studio (diritto allo) 54

T

TEC 42; 43; 47; 67; 72; 74; 77; 80;
84
Telelavoro 52; 61; 115; 119; 336;
341; 351; 361; 390
TEM 42; 43; 47; 67; 72; 74; 77; 80;
84
Tempi di vestizione 102
Tipologie contrattuali 143
Tirocini 162; 342
Transizione ecologica 187
Trasferimento 75
Trasferta 356
Trasporto collettivo 302

V

Vacanza contrattuale 92
Violenza di genere 55; 58; 66; 68;
72; 76; 79; 107; 112; 119; 170; 172

W

Welfare aziendale 13; 19; 22; 34;
36; 50; 58; 59; 90; 105; 164

Welfare contrattuale 19; 34; 36; 50;
66; 71; 103; 107; 119

Welfare occupazionale 51

**Welfarizzazione premio di
risultato** 312

progettiamo
insieme
un nuovo modo di
FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha promosso:

- **4** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena, Siena (sede di Arezzo)

- **306** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha promosso:

- **126** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **82** assegni di ricerca annuali

- **36** borse private per corsi di alta formazione

- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it.
I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a

fraboschi@unimore.it

Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT



www.adapt.it
@adaptland

www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

salus.adapt.it
@ADAPT_EOSH



englishbulletin.adapt.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@AdaptHigherEd



www.adapt.it
@ADAPT_placement

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adapt.it
@ADAPT_Press

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare nel mese di marzo 2021
presso Ancora – Milano