

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 “premiante” (§ 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 "premieriale" 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 “premiata” 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.