

OSSERVATORI ONLINE

N. 1/2022

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

N. 1/2022

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO II SEMESTRE 2021 (*)

*Barbara Caponetti, Annamaria Lucarelli, Luisa Rocchi (**)*

SOMMARIO: 1. Contrattazione di categoria. — 1.1. La contrattazione collettiva nel settore Carta e cartotecnici industria. La classificazione del personale. — 1.1.1. *Segue*: La disciplina del contratto a termine tra causalità e stagionalità. — 1.2. Il contratto collettivo Agidae per i dipendenti delle istituzioni socio-sanitarie-assistenziali-educative. — 1.3. Il rinnovo del Ccnl farmacie private, tra nuova classificazione e tutela della salute nei luoghi di lavoro. — 1.4. Il rinnovo del Ccnl multiservizi. — 1.5. Il Ccnl «unico» del settore Igiene Ambientale. — 1.6. Le innovazioni del rinnovo del Ccnl della piccola e media industria alimentare. — 1.7. Il rinnovo del Ccnl tessile, abbigliamento e moda per il rilancio del settore. — 1.8. Lavoro agile e telelavoro nel nuovo Ccnl del Gruppo Invitalia. — 2. Contrattazione di secondo livello. — 2.1. Il metodo partecipativo del Protocollo Amazon. — 2.2. La valorizzazione della formazione nell'Accordo integrativo Bonfiglioli. — 2.3. Accordo sul «*Next Normas*» nelle società del Gruppo Generali. — 2.4. Innovazione e sviluppo nel contratto integrativo del Gruppo Benetton.

1. — *Contrattazione di categoria* —

1.1. — *La contrattazione collettiva nel settore Carta e cartotecnici industria. La classificazione del personale* — Con l'Accordo del 28 luglio 2021 e valido dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024, l'Associazione italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici, l'Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste di carta, e le segreterie nazionali di Slc Cgil, Uilcom, Fistel-Cisl si sono riunite per procedere al rinnovo del contratto collettivo nazionale del settore, scaduto il 31 agosto del 2019.

Il cambio di paradigma contenuto nel nuovo contratto, sottoposto al-

(*) Nonostante il presente contributo sia frutto del lavoro comune delle tre Autrici, i paragrafi 1.1, 1.1.1, 1.2, 1.3 sono da attribuire a Luisa Rocchi; i paragrafi 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.2 sono da attribuire a Barbara Caponetti; i paragrafi 1.7, 1.8, 2.3, 2.4 sono da attribuire ad Annamaria Lucarelli.

(**) Rispettivamente dottoressa di ricerca presso l'Università di Roma «Tor Vergata», Ph.D. in Diritto dell'economia e dell'impresa – *Curriculum* «Diritto del lavoro» presso la «Sapienza» Università di Roma, e dottoressa di ricerca.

L'approvazione dei lavoratori dal 1° settembre 2021 all'11 ottobre 2021, emerge tramite la riscrittura del nuovo sistema di classificazione del personale, oggetto di un necessario *revirement* dovuto, principalmente, dallo sviluppo della tecnologia e alla necessità di favorire percorsi di formazione e sviluppo delle nuove competenze. Il nuovo articolo 19 prevede così un sistema di classificazione unica articolata su 5 gruppi professionali e 12 livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri e due nuove figure professionali di conduttore ai livelli C1 e C2.

Si segnalano, poi, due nuove concetti: la polivalenza e la polifunzionalità. Entrambi sono legati alla capacità di svolgere più attività diversificate, in base alle competenze acquisite, che non siano ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello/profilo di appartenenza (polivalenza) oppure ricomprese nel medesimo livello e/o profilo professionale, anche quando svolte su più impianti tecnologicamente differenti tra loro e/o fasi del ciclo produttivo diverse e anch'esse caratterizzate da fattori tecnologici differenti (polifunzionalità). In questo caso si riconosce una specifica indennità di mansione determinata in cifra fissa e riconosciuta per 12 mensilità qualora vi sia «l'effettivo svolgimento» di tali compiti non in maniera occasionale e continuativa.

1.1.1. — Segue: *La disciplina del contratto a termine tra causalità e stagionalità* — Tra le novità più rilevanti sulle quali è intervenuto il nuovo contratto collettivo vi è la specificazione relativa alle causali del contratto a termine.

Facendo seguito a quanto previsto dalla lettera *b-bis*, all'art. 19, comma 1 – introdotta con l'art. 41-*bis*, comma 1, lett. *a*, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 –, che demanda alla contrattazione collettiva la competenza a introdurre nuove condizioni, l'accordo, all'art. 18b, individua le seguenti ipotesi:

- Incremento di volumi produttivi;
- Incremento dell'attività economica dell'impresa;
- Partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti;
- Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- Realizzazione di percorsi formativi, anche *on the job*, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione.

Se le prime due causali ripropongono quanto previsto all'art. 19, lett. *b*, del d.lgs. n. 81/2015, con l'eliminazione del riferimento al requisito della temporaneità, significatività e non programmabilità che aveva destato sin dalla sua introduzione incertezze in ordine alla concreta applicabilità, la terza tipologia risulta maggiormente innovativa se la si affianca alle dero-

ghe già previste per l'avvio di nuove attività in tema di durata massima, di proroghe e rinnovi.

Particolare attenzione viene inoltre dedicata agli aspetti *green* dell'attività, consentendosi l'assunzione con contratto a tempo determinato per ragioni legate ai processi di riduzione dell'impatto ambientale e, infine, alla causale legata alla realizzazione di percorsi formativi legati a una riorganizzazione aziendale.

Tra l'altro, sempre in tema di contratto a termine le parti sociali hanno precisato le attività che debbano intendersi stagionali così come definite dall'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 – per le quali come noto sono previste delle deroghe in tema di proroghe e rinnovi, intervalli tra contratti (art. 19, comma 2), obbligo della causalità dopo i primi dodici mesi (art. 21, comma 01) numero complessivo di contratti (art. 23, comma 2, lett. d) – nonché hanno inteso definire la fase di avvio di nuove attività, da intendersi un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di una unità produttiva, che potrà essere oggetto di incremento previo accordo aziendale per specifiche necessità.

1.2. — *Il contratto collettivo Agidae per i dipendenti delle istituzioni socio-sanitarie-assistenziali-educative* — In data 2 novembre 2021 e in data 27 dicembre 2021, le associazioni Fp-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs nonché Agidae hanno proceduto al rinnovo del contratto sia per il terzo settore (con valenza sino al 2022) che per quello scolastico (valido sino al 2023); quest'ultimo dotato di peculiarità proprie.

Sotto il primo versante le parti hanno inteso intervenire in tema di classificazione del personale introducendo la nuova categoria «D2», in cui verranno collocati psicologi, assistenti sociali e pedagogisti, prima invece inseriti nella categoria «D1», nonché due ulteriori profili quali il «mediatore culturale» e «l'informatore legale», prevedendo parimenti l'esaurimento di altre figure ormai ritenute superate (l'educatore non professionale e l'infermiere generico).

L'accordo, inoltre, interviene in tema di contratto a tempo determinato, prevedendo non solo una clausola di stabilizzazione pari al 25% del personale a tempo determinato, ma anche una nuova deroga ai limiti quantitativi, tant'è che la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione non può superare la soglia del 30% (art. 21-*bis*).

Particolarmente significativa è poi la volontà di intervenire in tema di *work-life balance*. Su tale aspetto, non solo è stato elevato l'importo dell'indennità di maternità pari a 90% della retribuzione, rispetto a quella inferio-

re prevista dalla legge, ma sono stati anche introdotti tre giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli inferiori a 3 anni di età, in aggiunta ai permessi previsti dal d.lgs. n. 151/2001. Inoltre, è stato istituito il meccanismo delle cd. Ferie solidali, come noto disciplinato dall'art. 24 del d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, ritenendolo uno «strumento pregnante per dare risposte ai bisogni individuali e familiari» (1). Il lavoratore subordinato potrà cedere fino a un massimo di 5 giorni, eccedenti le 28 giornate di ferie obbligatorie, in tutto o in parte, ad altro lavoratore dipendente che abbia già fruito di tutti gli istituti contrattuali, per specifiche esigenze, quale l'assistenza costante a figli minori o ad altri componenti del proprio nucleo familiare «che a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporta previsto dal Ccnl», nonché le giornate definite di riposo che eccedono i riposi settimanali obbligatori.

1.3. — *Il rinnovo del Ccnl farmacie private, tra nuova classificazione e tutela della salute nei luoghi di lavoro* — Particolarmente innovativo è anche il recente rinnovo del contratto collettivo delle farmacie private del 7 settembre 2021, siglato da Federfarma con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil avente durata fino al 2024.

Oltre al consueto aumento tabellare, infatti, in tema di *welfare* è stata istituita l'assistenza sanitaria integrativa la cui erogazione è a totale carico del datore, il quale dovrà versare tale emolumento anche in assenza dell'individuazione del fondo sanitario direttamente in busta paga.

Alla stregua di quanto avvenuto per gli altri contratti collettivi, inoltre, sono stati introdotti il livello Q2 per i quadri e una nuova professionalità, ovvero il farmacista collaboratore (artt. 4 e 5).

La motivazione addotta a sostegno di questa figura professionale attiene alla necessità di adeguare il ruolo del farmacista alle nuove esigenze e funzioni della società, riconoscendo non solo le competenze in ordine alla dispensa dei farmaci ma anche in relazione alle attività legate alla cd. farmacia di «Servizi». In tale nuovo profilo, infatti, convergono, ad esempio, la telemedicina e la diagnostica di prima istanza, riconoscendosi così una professionalità ulteriore.

Particolarmente interessante è invece il compenso legato al periodo emergenziale in atto. È previsto, infatti, un contributo non inferiore a 2,00 euro per ogni vaccinazione effettuata dal farmacista, il quale potrà alterna-

(1) La diffusione dell'istituto è stata invece più alta nel periodo pandemico, dove ha avuto concreta diffusione tramite la stipula di accordi individuali essendo ritenuto un istituto flessibile: cfr. Maresca 2020.

tivamente optare per un compenso forfettario di 200 euro annui. Su tale tematica, tra l'altro, le parti hanno inteso costituire anche un Osservatorio e una Commissione paritetica per monitorare le nuove competenze affidate ai farmacisti per gestire l'emergenza pandemica da Covid-19 in relazione all'attività di somministrazioni di test antigenici rapidi con lo scopo di individuare luoghi idonei di confronto tra le parti, atti a prevenire i nuovi rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle ultime mansioni attribuite ai farmacisti per gestire l'emergenza sanitaria (2).

1.4. — *Il rinnovo del Ccnl multiservizi* — Dopo otto anni dalla scadenza, è stato sottoscritto il rinnovo del Ccnl imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi tra Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi Lavoro e Unionservizi Confapi e i sindacati di categoria delle tre confederazioni.

Come noto, quello dei multiservizi è un contratto caratterizzato da un vastissimo campo di applicazione: inizialmente limitato alle aziende di pulizia è stato via via esteso alla gestione dei fabbricati, alla manutenzione autostradale fino a ricomprendere tutti i servizi, così da concorrere con Ccnl più specifici (3).

Il rinnovo si segnala per la soluzione innovativa relativa all'ultrattività visto il tempo che è stato necessario alle parti per raggiungere l'accordo. Viene infatti previsto che, pure se non disdettato, il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno.

Per quanto riguarda la parte economica, gli aumenti contrattuali, pari a 120 euro, sono determinati sulla base dell'indice Ipca al netto degli energetici.

Il contratto interviene poi su diversi istituti, adeguando e integrando la precedente disciplina. Con riferimento al cambio appalto, punto dolente per il settore, vengono implementate le procedure di informazione e comunicazione tra imprese e organizzazioni sindacali (art. 4), mentre per quanto riguarda la somministrazione e il contratto a tempo determinato vengono riviste le causali e innalzati i limiti di utilizzo complessivo.

Per contrastare le criticità organizzative dovute alle assenze brevi, le

(2) Sono istituiti i Comitati territoriali regionali, ai quali, ai sensi dell'art. 13 del Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus Covid-19 del 6 aprile 2021 è stato attribuito il compito di contribuire alla individuazione di linee guida per la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

(3) Sul punto il rinnovo appare in discontinuità rispetto all'impegno assunto nel Patto di fabbrica di una ricognizione dei perimetri della contrattazione nazionale. Sul tema del *dumping* contrattuale si rinvia ai contributi del quaderno della *Rivista* n. 5/2020 su *La questione salariale*.

parti hanno deciso di istituire una Commissione paritetica che, partendo dai dati Inps, permetta di individuare una soluzione per contenere il fenomeno (art. 51).

L'art. 7-*bis* introduce, inoltre, disposizioni per contrastare le violenze e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro: oltre a specifici interventi formativi, le parti si impegnano a definire un codice di condotta sulle misure da adottare nella lotta contro violenze e molestie sessuali. Infine, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, è riconosciuto il diritto al congedo retribuito al 70% per un massimo di 180 giorni nonché condizioni lavorative di miglior favore in termini di orario, turni e appalti (art. 52-*bis*).

1.5. — *Il Ccnl «unico» del settore Igiene Ambientale* — Nell'ambito delle trattative per il rinnovo unificato dei Ccnl settore Igiene Ambientale delle aziende municipalizzate e di quelle private, è stato definito l'accordo per il ristoro del periodo di carenza.

In particolare, nell'accordo le parti concordano la copertura economica del periodo contrattuale 1.7.2019-31.12.2021, la modifica (con decorrenza 1.1.2022) di alcuni istituti, nonché la prosecuzione delle trattative al fine di sottoscrivere entro il 15.2.2022 il rinnovo unificato del Ccnl.

Con riferimento all'aggiornamento normativo delle discipline contrattuali merita di essere segnalata la disposizione relativa al contratto a tempo determinato, per il quale viene prevista la possibilità di apposizione di un termine di durata sino a 24 mesi complessivi per specifiche esigenze temporanee, come, ad esempio, interventi di ripristino ambientale, manutenzione straordinaria degli impianti, punte di più intensa attività. Particolarmente interessante è poi il potenziamento della formazione, declinata in ogni momento della vita lavorativa (formazione per ingresso, reinserimento, per crescita professionale, per favorire la ricollocazione dei lavoratori con più di 60 anni di età, continua), anche in materia di salute e sicurezza, oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Altro aspetto peculiare è l'attenzione per le tematiche del cd. «invecchiamento attivo» in ragione del crescente invecchiamento del personale, la cui età media supera i cinquanta anni, con l'introduzione di un apposito articolo contenente la disciplina di un orario più flessibile e della banca delle ore generazionale.

Infine, con riferimento alla inidoneità sopravvenuta alla mansione, la disciplina contrattuale del demansionamento viene aggiornata alle previsioni dell'art. 2103 c.c. e vengono ricalcolati, in base all'anzianità di servizio, gli importi dell'indennità spettante in caso di licenziamento.

1.6. — *Le innovazioni del rinnovo del Ccnl della piccola e media industria alimentare* — Nell'Accordo di rinnovo del contratto nazionale della piccola e media industria alimentare sottoscritto il 12 luglio 2021, sono previsti aumenti salariali pari a 119 euro, oltre a un incremento dell'elemento di garanzia retributiva, in sostituzione del premio per obiettivi. Il contratto si segnala per la valorizzazione della formazione (art. 2), con l'istituzione del delegato alla formazione all'interno della Rsu e l'impegno della parte datoriale a rilasciare apposite attestazioni circa le attività formative svolte dai lavoratori. Per promuovere e favorire l'ingresso dei giovani viene, inoltre, promosso l'apprendistato duale anche attraverso una maggiore collaborazione con gli istituti tecnici superiori e le università cd. Stem nella progettazione dei percorsi di istruzione e formazione, tenendo conto delle tecnologie abilitanti 4.0 e dei fabbisogni professionali della piccola e media industria alimentare. Anche la Commissione incaricata della revisione dell'inquadramento terrà conto delle competenze tecniche specifiche, trasversali e polivalenti del personale alla luce delle innovazioni tecnologiche e della digitalizzazione dei processi produttivi.

Per quanto riguarda la flessibilità vengono riviste le disposizioni relative a *part-time* e orario anche per salvaguardare igienicità e salubrità dei prodotti e la sicurezza degli impianti e dei lavoratori. Considerato l'attuale periodo di pandemia, viene, inoltre, promosso il lavoro agile rimarcando, al contempo, l'importanza del diritto alla disconnessione, ovvero il diritto dei lavoratori di disattivare i dispositivi tecnologici per non ricevere comunicazioni aziendali, in maniera temporanea e concordata col proprio datore di lavoro (art. 17-*bis* e *ter*). Per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro, particolarmente interessante è l'introduzione dei congedi per l'assistenza a genitori ultrasettantacinquenni e per l'inserimento all'asilo nido dei figli (art. 13).

1.7. — *Il rinnovo del Ccnl tessile, abbigliamento e moda per il rilancio del settore* — L'Accordo raggiunto il 28 luglio 2021 per il rinnovo del Ccnl del settore Tessile, Abbigliamento e Moda (scaduto il 31 marzo 2020 e con validità fino al 31 marzo 2024) esprime l'intendimento delle parti sociali di tutelare e valorizzare il *Made in Italy* del settore, configurando strumenti di salvaguardia dei livelli occupazionali e delle condizioni economiche e normative dei lavoratori interessati, unitamente a un accentuato rilievo alla responsabilità sociale dell'impresa.

Oltre all'aumento del trattamento economico complessivo (Tec) – non soggetto a verifica inflativa – in forza dell'incremento del trattamento economico medio (Tem), che al IV livello corrisponde a 72 euro suddiviso in

tre tranches (20 euro da aprile 2022; 25 euro da gennaio 2023; 27 euro da aprile 2023; cfr. art. 44 e capitolo VI, lett. *a*), sono previsti ulteriori interventi economici e di sostegno in favore dei lavoratori: dall'assistenza sanitaria integrativa, con l'attivazione dal 1° gennaio 2023 di una assicurazione contro la non autosufficienza (Ltc) finanziata con un contributo a carico dell'impresa di 2 euro mensili per ogni lavoratore (art. 80), alla previsione di un contributo *una tantum* di 5 euro per ogni lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato, che sarà a carico delle imprese per finanziare il progetto di un nuovo costituendo ente bilaterale «Sistema *Welfare* Moda» (che va ad affiancarsi ai fondi Previmoda e Sanimoda).

Nell'ottica della tutela dei livelli occupazionali e delle professionalità delle risorse impiegate nelle aziende del settore si segnalano, nella parte normativa: le linee guida relative ai processi di ristrutturazione da cui derivino ricadute occupazionali (Protocollo n. 3); il Protocollo sulle competitività e legalità in contrasto al *dumping* contrattuale, con lo scopo di arginare il fenomeno dei contratti pirata attraverso l'impegno delle aziende committenti a inserire nel contratto di commessa l'obbligo dell'applicazione ai propri dipendenti dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale; la costituzione di una Commissione tecnica paritetica che avanzi proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale alla luce dei cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo (art. 52); iniziative bilaterali per la diffusione e l'applicazione delle «Linee guida sulla contrattazione aziendale» a sostegno di relazioni partecipative che favoriscano una contrattazione in grado di sostenere competitività aziendale, qualità del lavoro e occupazione (Protocollo n. 6).

1.8. — *Lavoro agile, telelavoro e sviluppo nel nuovo Ccnl del Gruppo Invitalia* — Il rinnovo del Ccnl di Invitalia, Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa di proprietà del ministero dell'Economia, siglato il 26 luglio 2021 (con validità 1° gennaio 2020-31 dicembre 2023) contiene interventi di particolare interesse in tema di regolamentazione del lavoro a distanza, nelle differenti modalità dello *smart working* e del telelavoro, e del sostegno allo sviluppo e alla mobilità interna professionale.

Sotto il primo aspetto, muovendo dal progressivo consolidamento quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa che superi il carattere di eccezionalità dipendente dalla crisi pandemica, le parti hanno inteso potenziare il «*remote working*», con l'intento di favorire un nuovo equilibrio nel rapporto fra tempo di lavoro e tempo di vita (art. 26). Il lavo-

ro agile, autorizzato – su richiesta del lavoratore – per 2 giorni a settimana, salvo non concorrano le eccezioni specificatamente previste (esigenze di continuità del servizio o stagionalità del processo, eventi straordinari, primi 12/18 mesi di inserimento, attività lavorativa non virtualizzabile), garantisce flessibilità nella fascia oraria 8:00-20:00, con vincolo di continuità tra le ore 9:00 e le ore 13:00 e completamento della prestazione stabilito dal lavoratore tra le ore 14:00 e le ore 20:00. Allo stesso tempo il telelavoro, caratterizzato da una maggiore rigidità dell'orario di lavoro – coincidente con la fascia prevista nelle sedi aziendali –, gode, tuttavia, di una maggiore disponibilità del datore nel fornire gli strumenti lavorativi e sostenere le spese connesse all'installazione e gestione della postazione lavorativa, compresa un'indennità mensile lorda di 40 euro per le utenze. Per evitare l'isolamento del telelavoratore è stato, inoltre, concordato che il datore possa consentirne l'incontro periodico con i colleghi nonché valutare l'ipotesi di prestazioni di telelavoro verticali, con giorni di presenza in sede. Infine, la decisione del lavoratore di svolgere l'attività in telelavoro, a meno che questa non figuri tra le condizioni stabilite *ab origine*, è resa reversibile con un preavviso di almeno 6 mesi.

Da evidenziare che in entrambe le modalità di esercizio dell'attività lavorativa è garantita la disconnessione tra le ore 20:00 e le ore 8:00, col monitoraggio delle parti contrattuali sull'effettivo rispetto degli orari di inizio e fine di tale fascia oraria.

Con riferimento allo sviluppo professionale, di rilievo l'attenzione posta verso quei lavoratori cd. «dimenticati», ovvero verso coloro che non siano stati, per un determinato periodo, destinatari di alcun riconoscimento inquadramentale e/o retributivo e siano a rischio di obsolescenza specialistica. Per queste ipotesi è stata infatti prevista, con cadenza annuale, una verifica della professionalità dei lavoratori interessati appartenenti al IV livello e con almeno 3 anni di anzianità di servizio, al fine di adeguarne il livello con il possibile passaggio al III livello (nota a verbale, art. 31), nonché interventi mirati riallocativi e formativi utili all'acquisizione di nuove capacità (nota a verbale, art. 32).

2. — *Contrattazione di secondo livello* —

2.1. — *Il metodo partecipativo del Protocollo Amazon* — Il Protocollo per la definizione di un sistema condiviso di relazioni industriali sottoscritto tra Amazon Logistica e le organizzazioni di rappresentanza dei trasporti e dei lavoratori atipici (Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp e Conftrasporto) del 15 settembre segna una storica intesa tra il co-

losso dell'*e-commerce* americano e le organizzazioni sindacali, avvenuta con la mediazione del ministro del Lavoro.

Nel protocollo, l'azienda si impegna a rispettare le norme del contratto di lavoro nazionale del settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni e a confrontarsi periodicamente sulle problematiche del settore e sulle strategie aziendali.

L'accordo fa chiarezza sul Ccnl applicabile poiché nei diversi stabilimenti l'azienda finora applicava contratti collettivi diversi, tra cui quello del commercio. Sul punto l'azienda si impegna, inoltre, a verificarne il rispetto in tutte le sue sedi, «per accertare trattamenti economici e normativi coerenti» per tutti lavoratori, inclusi quelli in somministrazione per i quali l'Ispettorato del lavoro aveva in passato contestato all'impresa un utilizzo oltre i limiti quantitativi.

Relativamente al riconoscimento delle parti sociali, si prevedono vari «momenti di confronto periodico sulle problematiche del settore *e-commerce*», nonché un confronto preventivo sulle strategie di sviluppo aziendale e la definizione di «modalità di composizione di eventuali controversie».

Sebbene al momento quanto indicato nel protocollo possa essere considerato solo un insieme di buoni propositi, esso segna comunque il riconoscimento delle parti sociali e la volontà di un positivo dialogo che fa ben sperare in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

2.2. — *La valorizzazione della formazione nell'Accordo integrativo Bonfiglioli* — Lo scorso 22 luglio il Gruppo Bonfiglioli Riduttori ha siglato per le sedi di Bologna e Forlì un accordo sul premio di risultato per gli anni 2021 e 2022 con le segreterie territoriali di Fiom, Fim, Uilm e Ugl e che andrà a integrarsi nel futuro contratto integrativo aziendale di lavoro, ora in regime di ultrattività. L'intesa, che segue di pochi mesi il rinnovo del Ccnl metalmeccanici, mira a facilitare e accelerare, a livello aziendale, la dinamica di rinnovamento introdotta a livello nazionale.

L'accordo, infatti, non si configura solamente come il rinnovo del premio di risultato ma rappresenta la volontà di operare un deciso cambiamento nella struttura interna del premio di risultato, nella convinzione che esso costituisca uno strumento finalizzato a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla vita organizzativa dell'impresa. L'aspetto che caratterizza questo accordo è indubbiamente la centralità della formazione: tema da sempre caro al gruppo industriale.

Difatti, la struttura del premio di risultato prevede, oltre agli indicatori gestionali, quali efficienza produttiva, qualità e puntualità delle consegne, la valorizzazione della formazione tecnica, digitale e della sicurezza.

In particolare, l'accordo lega l'erogazione del premio alla frequenza di due ore e cinque minuti di formazione tecnica e digitale e di un'ora di formazione sulla cultura della sicurezza attraverso la piattaforma digitale dell'azienda. Più specificamente, per quanto riguarda la formazione tecnica e digitale è previsto che essa sia svolta individualmente e al di fuori dell'orario di lavoro, mentre la formazione sulla cultura della sicurezza sia svolta collettivamente all'interno di *break* formativi pianificati e organizzati dall'azienda durante l'orario di lavoro.

2.3. — *Accordo sul «Next Normal» nelle società del Gruppo Generali* — L'Accordo siglato il 27 luglio 2021 tra il Gruppo Generali e le organizzazioni sindacali si presenta come conseguenza della soddisfazione espressa sullo *smart working* nelle *survey* condotte tra i dipendenti delle società del Gruppo. Esso costituisce altresì il primo step – sperimentale – di realizzazione del progetto «*Next Normal*» teso all'individuazione di un modello organizzativo capace di gestire lo svolgimento flessibile della prestazione lavorativa e la trasformazione degli spazi aziendali. La decorrenza dell'accordo coincide con il termine della disciplina del lavoro agile emergenziale e la durata iniziale della sperimentazione sarà di 12 mesi (con verifica intermedia a mesi 6). Previa individuazione delle mansioni, ruoli, tipologie di lavoratori esclusi dall'accesso al lavoro agile (punto n. 2), l'organizzazione flessibile del lavoro trova differenziazione per sede lavorativa e categoria (amministrativi o addetti a *contact center*) contando da 2 a 4 giorni di *smart working* a settimana, distribuibili anche su base mensile con possibilità di riposo bimestrale (punto n. 3). Le giornate in sede devono essere approvate mediante apposita piattaforma digitale che alla presenza associa la prenotazione della postazione e, a favore di una maggiore responsabilizzazione e orientamento al risultato, ogni singola struttura/azienda può derogare alla richiamata disciplina generale dell'organizzazione del lavoro nonché accordare una diversa articolazione oraria della prestazione giornaliera di norma collocata tra le 8:00 e le 20:00, a eccezione dell'orario 08:00-14:00 del venerdì. Sono autorizzabili, inoltre, mezze giornate in *smart working* e periodi di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile al di fuori del territorio nazionale italiano. Prevista, altresì, particolare attenzione alle richieste di *smart working*, in ordine alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, avanzate da lavoratori e lavoratrici gravati da situazioni individuali peculiari (punto n. 5). Di particolare interesse è la disciplina del diritto di disconnessione al di fuori delle fasce lavorative (punto n. 6) che, comprendendo un dettagliato elenco di comportamenti di «buona convivenza», anticipa la necessità di adozione di «specifiche misure tecniche e/o organizza-

tive per garantire la fascia di disconnessione», successivamente tutelata dall'art. 3 del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile siglato il 7 dicembre 2021.

2.4. — *Innovazione e sviluppo nel contratto integrativo del Gruppo Benetton* — Il 9 settembre 2021 è stato siglato il contratto integrativo aziendale (Cia) del Gruppo Benetton (Benetton Group Srl Italia e Fabbrica Srl) per il triennio 2021-2023. In totale continuità con il Ccnl tessile sottoscritto a livello nazionale, la valorizzazione delle risorse quale elemento chiave del progetto di sviluppo dell'organizzazione aziendale – accanto a innovazione e crescita sostenibile per ravvivare il *brand* – fa da comune denominatore agli interventi sulle modalità lavorative, il *work-life balance*, il rinnovamento delle competenze e la condivisione dei risultati.

Per sostenere una migliore conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro la programmazione delle ferie è fissata ai primi mesi dell'anno, il venerdì diventa «breve» attraverso il meccanismo della fruizione collettiva di un'ora di Rol, una maggiore flessibilità di luogo e orario di lavoro viene garantita dal consolidamento dello *smart working* a conclusione del periodo emergenziale, e la percentuale di *part-time* è elevata al 20% rispetto a quella nazionale con impegno di offrire nuova collocazione all'interno dell'azienda qualora per esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'attività con orario parziale non possa essere svolta nell'ufficio/reparto di appartenenza (cfr. capitolo 1 – *Il lavoro che cambia*).

Di particolare rilevanza gli interventi a favore dell'*engagement* del personale tesi a rafforzare la convivenza tra lavoratori appartenenti a diverse generazioni – il nuovo contratto prevede la gestione del passaggio di *know-how* attraverso l'affiancamento tra *senior* e *junior* (*knowledge management* e *training on the job*) e il supporto da parte della risorsa più esperta alla crescita di quello più giovane (*mentoring*) –; le iniziative di sviluppo dei processi a supporto del business – in particolare nell'ambito strategico della logistica a cui è dedicato il progetto «*United Colors of Logistico*» –; il piano di *restyling* degli ambienti lavorativi; la centralità del rinnovamento delle competenze realizzato con formazione continua (*life long learning*), erogata attraverso la piattaforma formativa digitale *Colors Academy* e il programma *Be Digital*, e incentivata attraverso l'inserimento dell'aumento delle ore *pro capite* di formazione rispetto all'anno precedente tra gli elementi di accesso al premio aziendale (cfr. capitolo 2 – *I mestieri del futuro*).

Sempre nella logica di estendere e garantire supporto ai nuclei familiari sono previsti interventi e iniziative specifiche: la possibilità per i genitori con bambini in età scolare di svolgere colloqui da remoto con gli insegnan-

ti anche durante l'orario di lavoro; la flessibilità in entrata, nella pausa pranzo e nella fruizione dello *smart working*; un buono regalo per tutti i nuovi nati (*Baby welcome kit*); l'accesso prioritario al centro infanzia *Ponzano Children*; l'iniziativa *Welcome back mom* per agevolare il rientro nell'ambiente lavorativo delle neomamme; corsi dedicati su piattaforma *Colors (Skill up)* e borse di studio aziendali per i figli dei dipendenti. Confermati il sistema *Welfare per te*, la Banca ore e l'iniziativa *Flexible benefits* per l'utilizzo del credito *welfare* (cfr. capitolo 3 – *Stili di vita e di lavoro*).

Riferimenti bibliografici

A. Maresca, *Contrazione del lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro indotte dal Covid-19: esperienze e prospettive*, in RIDL, 2020, n. 2, I, 287 ss.