



OSSERVATORIO NAZIONALE
SULLA CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO



LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE



AI TEMPI DEL COVID-19

IL CONTESTO

La pandemia di Covid-19 ha comportato, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, delle sfide del tutto inedite, in un contesto in cui i luoghi di lavoro e i processi produttivi sono stati sottoposti a una radicale e veloce trasformazione

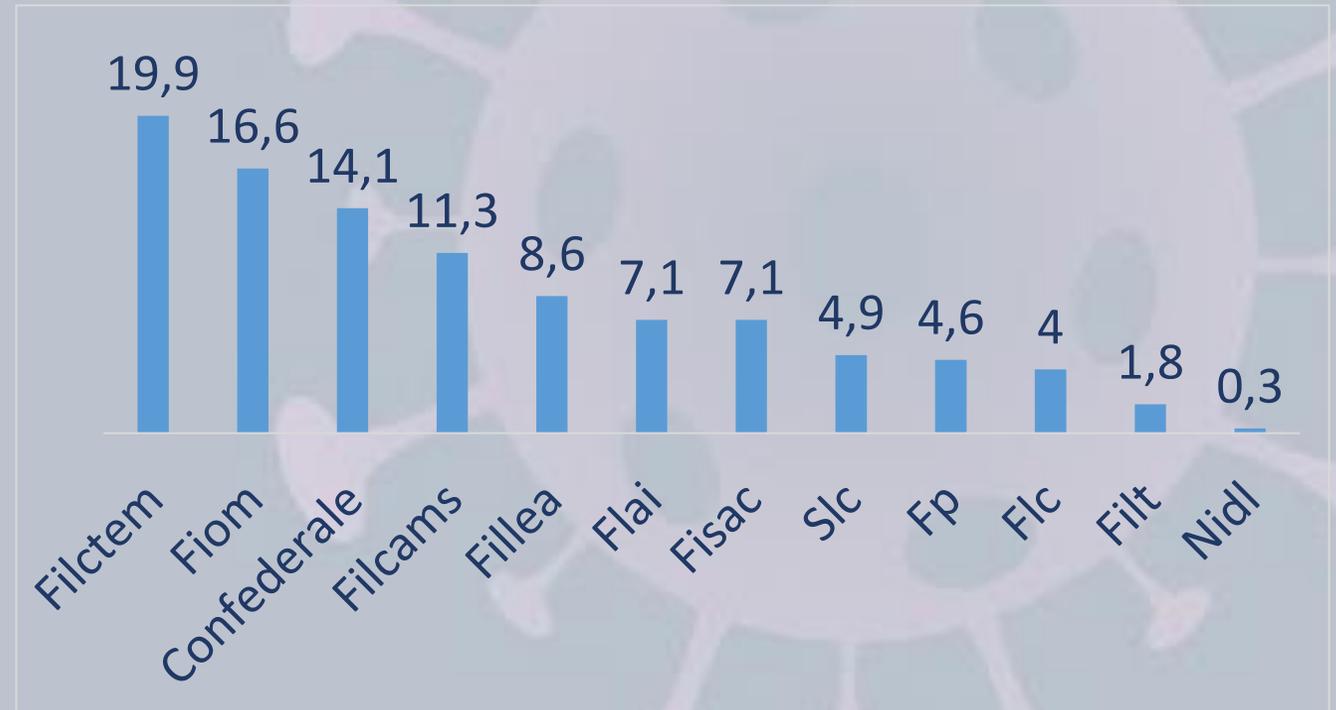
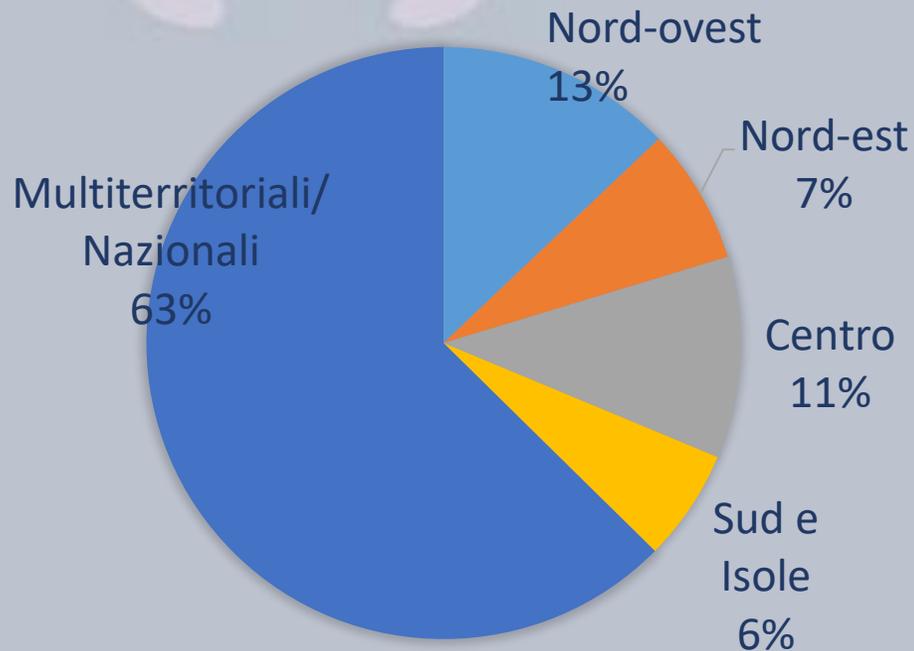
In questo scenario si colloca il presente **Focus**, un lavoro in corso di sviluppo, di stampo prevalentemente qualitativo che si compone di due parti principali:

- Analisi dei testi classificati come Accordi Covi-19 nell'Osservatorio Cgil sulla contrattazione di secondo livello
- Presentazione di 7 percorsi contrattuali assunti a casi di studio

IL CAMPIONE DI ACCORDI COVID-19

Sono stati letti e classificati nell'Osservatorio Cgil sulla contrattazione di secondo livello **326** testi, firmati soprattutto durante la cosiddetta "Fase Uno" della pandemia.

- ✓ **111 Protocolli**
- ✓ **215 Accordi aziendali**



I PROTOCOLLI

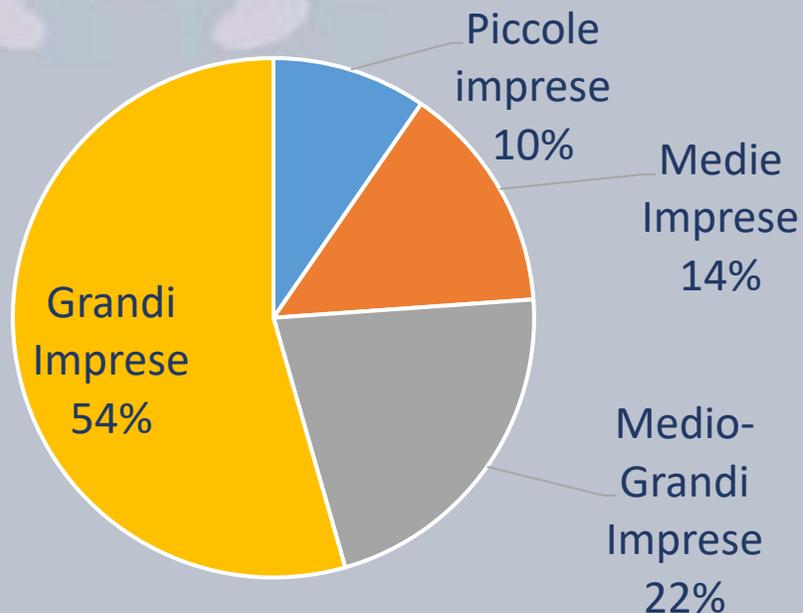


53,2% Nazionali
46,8% Territoriali

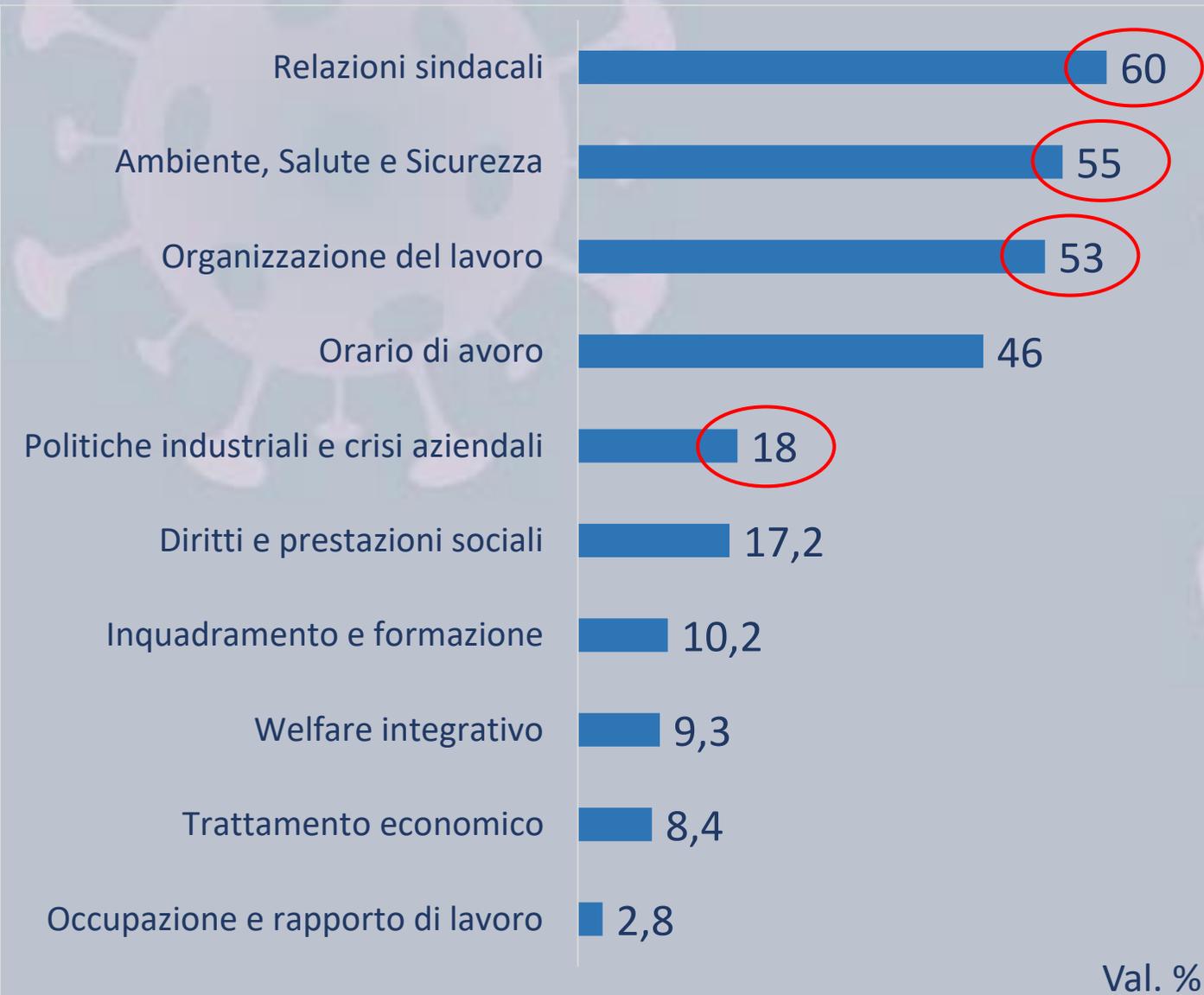
- **Nazionali intersettoriali** (4%) di cui fanno parte i Protocolli Interconfederali del 13 marzo e 24 aprile 2020
- **Territoriali intersettoriali** (31%) sono soprattutto documenti per la costituzione di comitati paritetici e accordi quadro regionali per la cassa integrazione
- **Territoriali settoriali** (16%) in oltre il 60% dei casi presentano temi relativi a ambiente salute e sicurezza, in particolare con riferimento a rappresentanti della sicurezza e relative prerogative
- **Nazionali settoriali** (50%), è il più vario dal punto di vista tematico, con molti protocolli che trattano anche di organizzazione del lavoro e prevenzione in Ssl

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Gli accordi aziendali analizzati sono **215**
Le **154** aziende firmatarie sono soprattutto
gruppi industriali di di grandi dimensioni
486.113 i lavoratori interessati

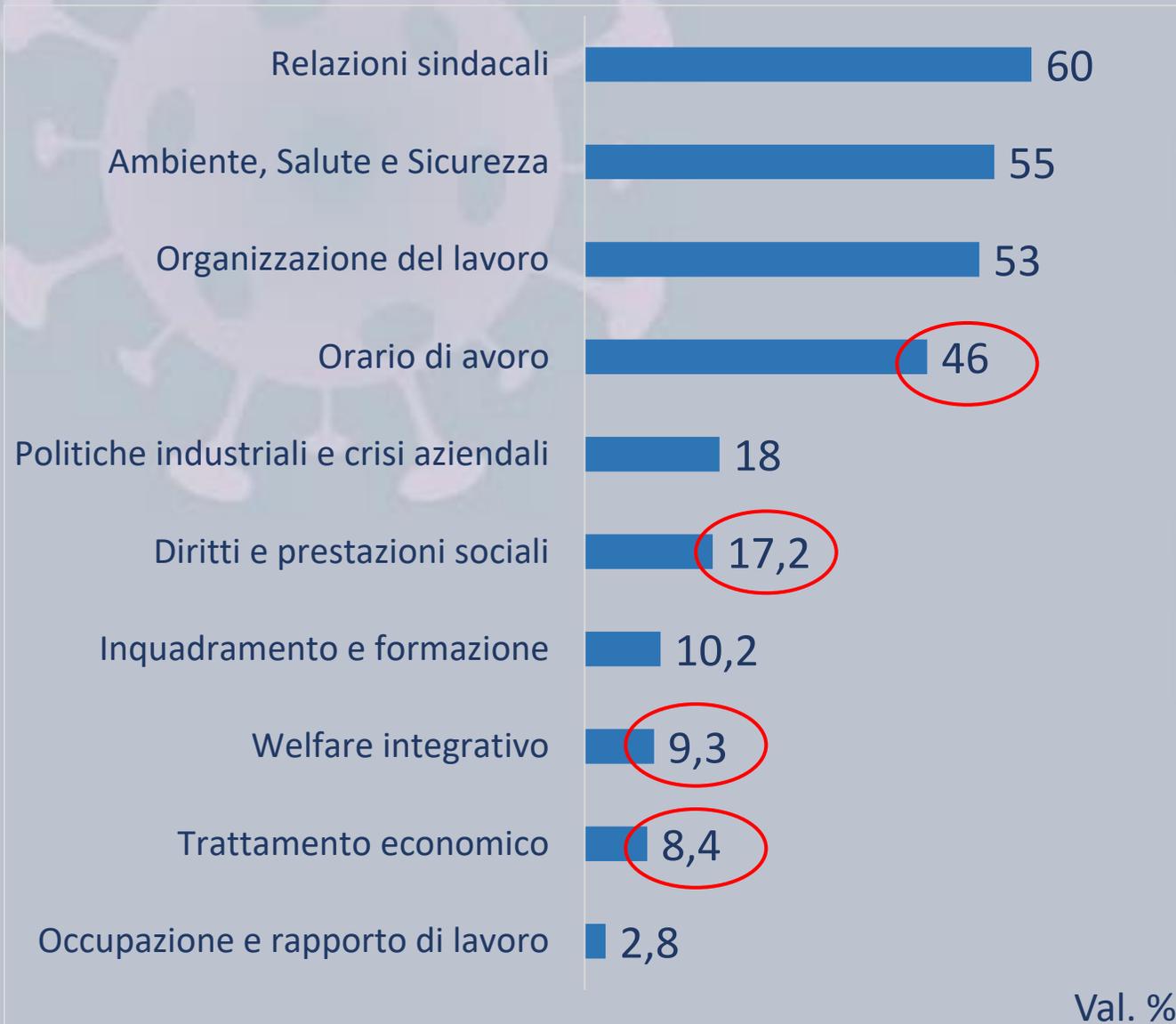


LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE- I TEMI (1)



- L'area più ricorrente, **Relazioni e ai diritti sindacali** si concentra principalmente su due temi: le commissioni paritetiche e il coinvolgimento e partecipazione
- Il tema della **Sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro** si declina soprattutto sulle misure di prevenzione e sulle nuove prerogative assunte dai rappresentanti della sicurezza
- L'incidenza dell'area **Organizzazione del lavoro** è determinata principalmente dagli istituti di Cambiamento organizzativo (21%) e Smart working (41%)
- In **Politiche industriali e crisi aziendali** si tratta perlopiù di accordi standard che normano l'istituto di cassa integrazione

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE- I TEMI (2)



- L'area del **Trattamento economico** è una delle meno contrattata negli accordi analizzati, a differenza di quanto accade tradizionalmente nella contrattazione ordinaria
- Le misure di **Welfare integrativo** sono poco contrattate negli accordi, anche per la scarsa presenza di convertibilità del Pdr in beni e servizi di welfare aziendale
- L'area relativa all'**Orario di lavoro** è declinata per lo più come rimodulazione dei turni e fruizione di ferie e permessi
- Tra i **Diritti e prestazioni sociali**, rientrano soprattutto le clausole volte alla tutela dei lavoratori fragili (10%) e le misure di conciliazione vita privata-lavoro (9%).

I CASI DI STUDIO

Il quadro generale emerso dall'analisi degli accordi Covid-19 con l'approfondimenti di alcune esperienze di contrattazione aziendale

Attraverso le voci dei rappresentanti sindacali è stato possibile riportare il processo di contrattazione sviluppato entro lo specifico contesto di riferimento

Sulla base di queste premesse, sono stati scelti sette percorsi negoziali, sottoscritti da diverse categorie sindacali

- In alcuni casi si tratta di approfondimenti focalizzati in modo particolare sull'introduzione o sull'evoluzione dello smart working: **Tim, Istat, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, AST**
- In altri casi le tematiche di approfondimento sono più trasversali, e affrontano l'articolata applicazione dei protocolli di prevenzione e contrasto del contagio da Sars-Cov2: **Amazon, Gucci, ISA**



TIM



➤ **Data accordo:** 5/8/2020, su base Linee-guida TLC

➤ **Precedenti:** già nel 2018 e 2019, con 13.000 in SW. La remotizzazione emergenziale: a marzo, 35.000 su 42.000 vengono unilateralmente posti in lavoro a distanza, da casa, con l'azienda che fornisce attrezzature e connessioni

➤ **Oggetti di confronto:** godimento ticket e diritto alla disconnessione

➤ **Contenuti:** introduzione «strutturale»; 2 giorni settimanali da remoto; esclusione straordinari; buono pasto durante lavoro a distanza; disconnessione per chi lavora per obiettivi; fasce di reperibilità definite; alternanza 50-50 settimanale per i vincolati del customer service; pienezza diritti sindacali (bacheca elettronica; assemblee webinar;..); agevolazioni costo utenze

➤ **Impatto e gestione accordo:** monitoraggio trimestrale sperimentazione Apprezzamento generalizzato con obiettivo sindacale per ripristinare piena volontarietà, accordo individuale, alternanza e diritto alla socialità con rientri



ISTAT

- **Accordi:** 5 «verbali di intesa» (apr.-ott.) per le diverse fasi dell'emergenza. Modalità «ordinaria»; rimato salute, RSI (no mezzi pubblici), protezione soggetti più a rischio
- **Precedenti:** telelavoro vs. sperimentazione 2017-19 (per tutti; 4gg al mese; anche da spazi pubblici idonei; ICT del dipendente). 10% del personale
- **Oggetti di confronto:** lavoro agile per calamità (Circ. Min. 2/2020); il 90% da casa, con portatili ISTAT. Contenzioso: i buoni pasto
- **Contenuti:** buono pasto; disconnessione fuori fasce orarie; in presenza su base volontaria e al 50%; rifiuto rientro legittimo per motivi oggettivi e soggettivi
- **Impatto:** in agile 1.300 su 2000 (nov. 2020). Forte apprezzamento. Assemblee sindacali online. Produttività ed efficienza ridotti solo per la difficoltà/impossibilità ad effettuare le rilevazioni face-to-face o mediante CATI.



AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI



- **Data accordo:** primo accordo su SW il 24/04, modifiche il 18/05 e 3/08
- **Precedenti:** al momento dello scoppio della pandemia le parti erano impegnate su telelavoro, confronto su salario accessorio e profili professionali, con richiesta sindacale di maggior coinvolgimento del livello territoriale.
- **Oggetti di confronto :** riorganizzazione del lavoro (smart working e flessibilità in presenza) a seguito dei Dpcm e Decreti del ministero della PA
- **Contenuti:** dotazioni fornite da ADM per i lavoratori in smart working, coinvolgimento del livello territoriale per confronto su org. del lavoro e sw in particolare, indennità di rischio, buoni pasto
- **Impatto e gestione accordo:** percorso negoziale recepito nelle Linee di indirizzo per l'uniformità dell'azione amministrativa dell'ADM (ottobre 2020), confronto per la definizione del POLA (dal Piano organizzativo del lavoro agile) e coinvolgimento del livello territoriale



ACCIAIERIE SPECIALI DI TERNI- AST

➤ **Data accordo:** 25/8/2020

➤ **Precedenti:** nella prima fase dell'emergenza pandemica AST ha deciso di collocare in smart working tutti i dipendenti delle funzioni amministrative, senza alcuna regolamentazione. Dopo questa prima fase, l'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali, ha intavolato una trattativa per la regolamentazione del lavoro agile che ha portato alla stesura dell'accordo, rendendolo di fatto una modalità di lavoro strutturata

➤ **Oggetti di confronto:** Rientro in azienda, Scelta del giorno in cui lavorare in SW, Fasce obbligatorie di Reperibilità

➤ **Contenuti:** l'accordo introduce un periodo di sperimentazione di 6 mesi in cui i dipendenti autorizzati dall'azienda possono svolgere un giorno a settimana di lavoro da remoto, specificando luogo e garantendo delle fasce orarie di reperibilità (9:00- 12:30/ 14:00-16:30)

➤ **Impatto e gestione accordo:** Pur in mancanza di un quadro normativo di riferimento, quello di AST può considerarsi un buon accordo, tant'è che la FIOM nazionale lo ha preso a riferimento per redigere delle linee guida.



AMAZON

- **Data accordo:** 27/3/2020
- **Precedenti:** riluttanza aziendale al riconoscimento delle OO.SS., conflittualità delle relazioni sindacali.
- **Oggetti di confronto:** allo scoppio della pandemia i sindacati proclamano lo stato di agitazione e scioperi tra 16 e 27 marzo. I temi si concentrano su sicurezza dei lavoratori del magazzino, adozione di misure in base al Protocollo condiviso nazionale, costituzione del comitato Covid.
- **Contenuti:** interventi di prevenzione e contrasto Covid-19 in base allo schema del Protocollo condiviso nazionale, costituzione del Comitato per l'applicazione del protocollo.
- **Impatto e gestione accordo:** positiva interlocuzione tra rappresentanze e azienda su applicazione protocollo. Dialettica su gestione del personale e nuovi rapporti di lavoro



GUCCI

- **Data accordo:** costante aggiornamento del Protocollo di regolamentazione Gucci (almeno 4 volte tra il 15 marzo e il 19 ottobre), accordo del 25 novembre 2020 sui «Permessi retribuiti Covid-19»
- **Precedenti:** relazioni sindacali positive, Contratto collettivo aziendale del 2017, recente accordo su smart working (novembre 2018)
- **Oggetti del confronto:** introduzione di misure di sicurezza insieme alla gestione delle diverse fasi di chiusura e progressiva riapertura.
- **Contenuti:** Protocolli di regolamentazione Gucci (particolarmente su sorveglianza sanitaria rafforzata, ruolo del medico competente e RIs, anche con misure per fornitori e lavoratori esterni), accordo del 25 novembre 2020 sui «Permessi retribuiti Covid-19» (generalizzazione dei permessi Work Life Balance previsti nel Contratto integrativo del 2017)
- **Impatto e gestione accordo:** clima collaborativo su un ampio spettro di materie, sulle loro sinergie e integrazioni. Resta aperto il confronto sullo smart working



ISA

- **Data accordo:** 08/04/2020
- **Precedenti:** implementato l'uso di un dispositivo elettronico per favorire il distanziamento dei dipendenti e il tracciamento di casi positivi
- **Oggetti di confronto:** in un primo momento l'azienda ha provato a gestire i dati direttamente, ma le rappresentanze dei lavoratori hanno chiesto e ottenuto di delegarne la gestione all'apposito comitato Covid
- **Contenuti:** Le informazioni raccolte dal dispositivo sono esclusivamente rivolte alla prevenzione del rischio da contagio (interazioni da contatto ravvicinato prolungato), e non configurano rischi di controllo sulla prestazione dei lavoratori.
- **Impatto e gestione accordo:** Le rappresentanze hanno saputo contrattare adeguatamente questo aspetto, forti anche del fatto contingente che l'azienda non avrebbe potuto riaprire senza il loro parere favorevole. Riscontro molto positivo tra i lavoratori- a differenza della stessa iniziativa unilaterale in AST



I PRINCIPALI SPUNTI DI RIFLESSIONE

- ✓ La costituzione delle commissioni paritetiche aziendali e territoriali e il loro coinvolgimento su i temi di salute e sicurezza
- ✓ Le nuove prerogative e i nuovi ruoli assunti da dai delegati, in particolare i RLS
- ✓ La riorganizzazione delle attività in presenza e i cambiamenti nell'orario e nei ritmi di lavoro
- ✓ Il futuro dello smart working; espansione e regolamentazione