

## LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AL TEMPO DEL COVID-19 -FOCUS A CURA DELL'OSSERVATORIO CGIL-FDV-

*La pandemia di Covid-19 ha comportato, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, delle sfide del tutto inedite che hanno imposto non solo l'adozione di nuove misure per la riduzione dei rischi da contagio nei luoghi di lavoro, ma anche un consolidamento dei sistemi di prevenzione.*

*Le organizzazioni sindacali – così come tutti gli attori del sistema sociale, economico e istituzionale – si sono trovate ad affrontare una sfida nuova, anche per la scala e la pericolosità del contagio, in un contesto in cui i luoghi di lavoro e i processi produttivi sono stati sottoposti a una radicale e veloce trasformazione.*

*Le intese raccolte e approfondite per questo Focus descrivono come la contrattazione, pur in un quadro normativo fluttuante e instabile, abbia accettato la sfida di gestire (e non subire) i cambiamenti che l'emergenza sanitaria ha comportato, introducendo adeguate tutele e diritti per i soggetti coinvolti.*

Il presente Focus, rispetto ai Rapporti presentati negli anni scorsi, si caratterizza per due particolarità: la prima è che si tratta di un lavoro in evoluzione, da completarsi nel tempo sulla base degli sviluppi futuri. L'altro aspetto riguarda il tipo di analisi implementato sugli accordi raccolti, di stampo prevalentemente qualitativo, per indagarne a fondo gli aspetti più peculiari.

Per la stesura della prima parte sono stati letti e classificati nell'Osservatorio Cgil sulla contrattazione di secondo livello **326 testi**, firmati tra marzo e dicembre 2020, soprattutto durante la cosiddetta "Fase Uno" della pandemia. Si tratta di uno spaccato abbastanza ampio, anche se non esaustivo di tutti gli accordi della fase emergenziale, che testimonia come la contrattazione abbia saputo misurarsi con l'emergenza cercando di tutelare *in primis* il diritto delle persone a lavorare in sicurezza, attraverso la definizione di nuovi modelli organizzativi.

### Il profilo degli accordi

Del totale di accordi censiti, 111 documenti sono protocolli che, in base a territorialità e settore, sono stati classificati in 4 tipi principali:

- *Nazionali intersettoriali* (4%) di cui fanno parte i Protocolli Interconfederali del 13 marzo e 24 aprile 2020 che hanno delineato le principali linee-guida per il contrasto alla diffusione del virus e a cui tutti gli altri protocolli fanno riferimento;
- *Territoriali intersettoriali* (31%) che vertono soprattutto su relazioni sindacali, in particolare negli accordi per la costituzione di comitati paritetici e nelle intese quadro regionali per la cassa integrazione.
- *Territoriali settoriali* (16%) che presentano, in oltre la metà dei casi, temi relativi a ambiente salute e sicurezza, in particolare con riferimento a rappresentanti della sicurezza e relative prerogative, spesso legate alla partecipazione nei comitati paritetici.
- *Nazionali settoriali* (50%), è il più vario dal punto di vista tematico, con molti protocolli che trattano anche di organizzazione del lavoro – in particolare di smart working – e prevenzione in ambiente salute e sicurezza.

Gli accordi aziendali sono in tutto **216**, firmati da **154 imprese**, perlopiù grandi gruppi industriali del settore manifatturiero (in particolare il meccanico e il chimico). Come ci si poteva aspettare, in questi accordi la gamma di temi trattati è molto più limitata rispetto alla contrattazione ordinaria (pre-pandemia), il confronto è quasi esclusivamente monopolizzato dal tema della **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (55% degli accordi), declinato soprattutto sulle questioni della prevenzione e delle nuove prerogative assunte dai rappresentanti per la sicurezza. L'ampio confronto sulle **relazioni sindacali** (60%) si è quindi legato principalmente all'obiettivo della

prevenzione del contagio: sono state consolidate ed estese diverse modalità partecipative e procedurali, come l'istituzione di commissioni paritetiche (38%) incaricate di tenere sotto controllo il rispetto e l'efficacia delle misure precauzionali adottate.

Va poi evidenziata la rilevanza dell'**organizzazione del lavoro** (53% degli accordi), e in essa la crescita esponenziale che ha caratterizzato l'istituto dello smart working (41%). Da repentina imposizione per ostacolare la diffusione del virus, a scelta strategica dell'impresa per modificare strutturalmente la propria organizzazione interna, il lavoro agile si è imposto in pochi mesi come nuova frontiera della contrattazione.

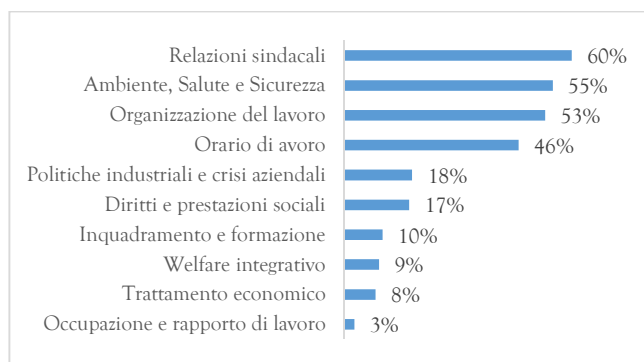


FIGURA 1 DISTRIBUZIONE AREE TEMATICHE PER ACCORDI AZIENDALI

Il resto delle aree tematiche presenta distribuzioni molto più limitate, con l'eccezione dell'area relativa all'**orario di lavoro** che compare in quasi la metà degli accordi (46%), declinata per lo più come struttura dell'orario di lavoro rimodulata sulla base delle misure di prevenzione.

Poco meno di un quarto degli accordi fa riferimento agli ammortizzatori sociali, anche se va precisato che si tratta solo di una piccola parte dei testi sulla cassa integrazione, che sono stati selezionati per evitare di avere una sovra rappresentazione per questo istituto.

Il trattamento economico - e la retribuzione variabile in particolare - è tra i temi meno diffusi, indizio della difficoltà di confermare l'impianto del Pdr anche nelle imprese in cui era più strutturato. Sulla stessa

scia si colloca la scarsa incidenza delle misure negoziate di *Welfare integrativo*. 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%).

### Esperienze di contrattazione

Il quadro generale emerso dall'analisi degli accordi Covid-19 è stato integrato da un'osservazione più mirata ad alcune esperienze di contrattazione aziendale. Attraverso le voci dei rappresentanti sindacali, infatti, è stato possibile riportare sia la situazione contingente sia il background degli accordi sottoscritti, consentendone così una comprensione più profonda e suscitando alcuni temi di dibattito e valutazioni critiche sulla prospettiva dell'intervento sindacale. Sulla base di queste premesse, sono stati scelti sette percorsi negoziali, sottoscritti da diverse categorie sindacali.

In alcuni casi si tratta di approfondimenti focalizzati sull'introduzione e sull'evoluzione dello smart working:

- nell'esperienza **TIM**, due temi avevano alimentato un contenzioso iniziale, che nel corso dei mesi è stato risolto, col pieno accoglimento delle richieste sindacali, riguardo rispettivamente al godimento dei buoni pasto - anche nei giorni lavorati da remoto - e al diritto alla disconnessione, con una timbratura virtuale per gli addetti al *customer care* e fasce orarie di reperibilità, pre-determinate per tutti gli altri;
- il caso **Istat** rivela la qualità di un confronto negoziale particolarmente serrato che, attraverso cinque accordi in meno di un anno, ha condotto ad una regolazione particolarmente articolata e garantista, nella quale lo smart working diviene di fatto una modalità ordinaria e non meramente emergenziale di lavoro, e in cui la volontarietà diviene il presupposto

per il rientro in presenza, piuttosto che il contrario;

- altra esperienza del settore pubblico è quella dell'**Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**. Insieme a tratti comuni con altri enti pubblici, e in particolare per l'intensità del processo negoziale e lo sfondo rappresentato dalle norme d'emergenza nella PA, l'adozione dello smart working in ADM configura un modello misto tra presenza (riorganizzata in modalità flessibili) e lavoro agile per adattarsi alla grande varietà di mansioni (molte delle quali prevedono trasferte ed attività in esterno) e articolazioni dell'Agenzia, stimolando un non sempre facile confronto negoziale territoriale.
- la gestione dell'emergenza pandemica nelle **Acciaierie Speciali di Terni**, all'interno della quale è stato introdotto lo smart working per il personale amministrativo. Il confronto serrato tra sindacato e vertici dell'azienda ha dato vita a un accordo che affronta aspetti dirimenti come il diritto alla disconnessione e la scelta dei giorni in cui lavorare da remoto, e che ha visto un'adesione massiccia da parte dei lavoratori. L'accordo Ast rappresenta un'importante stimolo di riflessione sul lavoro agile nel contesto siderurgico.

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:

- il caso di **Amazon**, per il sito di Castel San Giovanni, nel quale l'adozione dei protocolli di prevenzione e l'istituzione del Comitato paritetico hanno consentito una maggiore agibilità della rappresentanza da parte di Rls e Rsa. Il tema della salute e sicurezza ha peraltro incrociato il confronto sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione e le forme contrattuali in

un'azienda che vive un'intensa fase di crescita;

- i Protocolli sicurezza **Gucci** area industria, che illustrano in un contesto d'emergenza l'attivazione di buone tradizioni di confronto sindacale e l'ispirazione che queste hanno dato a soluzioni integrate tra sostegno al reddito (anticipo e integrazione CIGO) e tutela dei lavoratori (sorveglianza sanitaria intensificata, sostenuta dalla condivisione solidale di permessi), evidenziando al contempo ulteriori punti di confronto per il futuro (ad esempio una nuova regolazione del lavoro agile e l'armonizzazione contrattuale tra le diverse aziende del gruppo).
- l'accordo di **ISA Spa**, azienda umbra del comparto del legno, che riguarda la questione specifica dell'adozione di dispositivi per la prevenzione del rischio di contagio sul luogo di lavoro e le relative questioni di gestione dei dati, privacy, diritti sindacali nella condivisione delle informazioni.