

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 11 maggio 2020, n. 19

La “Fase 2” nella contrattazione aziendale ruota intorno a due temi fondamentali: da un lato, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori per il quale si adottano documenti integrativi del Protocollo nazionale, e dall’altro l’organizzazione del lavoro che consegue all’applicazione delle regole finalizzate alla prevenzione e al contrasto di possibili nuovi contagi.

L’accordo del 24 aprile 2020, raggiunto dal gruppo Thales Alenia Space Italia con le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e con il Comitato aziendale congiunto, è da considerarsi un esempio di come la contrattazione collettiva di secondo livello possa affrontare il tema organizzativo consentendo la progressiva crescita delle attività dell’azienda: esso è stato giudicato dalle stesse OO.SS. come un’intesa positiva, perché consentirà di puntare alla piena occupazione entro il mese di maggio ed eviterà il ricorso ad ammortizzatori sociali. Alla base dell’evoluzione organizzativa le Parti Sociali hanno posto un modello di relazioni industriali incentrato sul confronto dal livello nazionale fino ad arrivare alle strutture territoriali sindacali e ai singoli siti aziendali: le attività di analisi e di monitoraggio, già previste dall’accordo del 10 aprile attraverso e funzionale alla ripresa in maniera scaglionata delle attività, continueranno ad avvenire attraverso sopralluoghi territoriali con la presenza della direzione aziendale, dei rappresentanti sindacali e degli RLS che verificheranno la tenuta delle misure poste in essere a tutela della salute dei lavoratori. In questo modo, i passi avanti verso la riapertura saranno sempre concordati tra le Parti e avverranno sulla base di un confronto costante che impedirà l’assunzione di decisioni affrettate e potenzialmente rischiose per la salute dei lavoratori.

L’accordo del 24 aprile 2020, in modo particolare, ha segnato l’avvio della “Fase 2” per lunedì 4 maggio 2020, data a partire dalla quale le turnazioni definite nel precedente

accordo del 28 marzo 2020 sono state modificate. Tutto il personale c.d. residente sarà coinvolto in due turni avvicendati da lunedì a venerdì e con un orario giornaliero di 7 ore lavorative: il turno diurno inizierà alle ore 6.30 e terminerà alle 13.30, mentre il pomeridiano inizierà alle 14.30 e terminerà alle 21.30. Una volta ogni due settimane, i dipendenti lavoreranno anche dalle 8 alle 13 della giornata di sabato: l'accordo ha introdotto una riduzione dell'orario settimanale da 40 ore a 37,5 ore (da calcolarsi in un periodo di due settimane, vista l'alternanza al sabato) pur mantenendo la corresponsione della retribuzione secondo l'orario settimanale normale di lavoro da CCNL, fissato appunto in 40 ore. L'avvicendamento dei due turni, distanziati appositamente di un'ora, consentirà, da una parte, di evitare possibili assembramenti nel cambio dei turni, e dall'altra di garantire l'impegno assunto dall'azienda di sanificare le postazioni lavorative al termine di ogni turno; inoltre, l'accordo ha escluso la possibilità di ore di lavoro straordinario durante la settimana, ha mantenuto l'indennità di turno prevista dal CCNL e ha garantito la copertura del pasto con il sacchetto da asporto. Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario, invece, se in settimana la stessa sarà soggetta ad una verifica di fattibilità con le società di fornitura dei servizi (ad esempio, le imprese che si occupano di sanificazione), nella giornata di sabato il personale potrà iniziare l'attività nella fascia oraria dalle 8.00 alle 9.00 e concluderla dalle 13.00 alle 14.00.

Il rientro *on site* riguarderà progressivamente circa 800 lavoratori: si passerà da circa 300 a 100 dipendenti coinvolti dalle turnazioni finalizzate alla riduzione della compresenza, escludendo qualsiasi posizione di totale inattività. Al fine di garantire che tale alternanza non comporti un'astensione dal lavoro senza retribuzione, l'accordo ha introdotto una Banca delle ore solidale che interverrà nel caso in cui i lavoratori avranno terminato la fruizione degli istituti contrattuali secondo un preciso ordine di utilizzo: ferie degli anni precedenti, conto ore ed eventuali giornate di festività previste dai precedenti accordi e non utilizzate. Le Parti hanno dato attuazione al Verbale di Intesa del 26 marzo 2018 tra Federmeccanica, Assistal e FIM, FIOM e UILM: la Banca delle ore solidale, infatti, può essere attivata anche per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato tra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione, a titolo gratuito, di istituti individuali degli anni precedenti maturati e non goduti. Nello specifico, le ferie solidali cedute saranno quelle accantonate per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale e saranno valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal cedente al momento della cessione: la massa monetaria sarà divisa per la retribuzione oraria del soggetto fruitore in modo da identificare il numero di ore di ferie cui si ha diritto. In ogni caso, quest'ultime non potranno essere inferiori ad un'unità oraria e non saranno frazionabili. L'azienda, secondo quanto previsto dal punto 7 dell'"Accordo sulla valorizzazione e promozione dell'istituto della Banca ore solidale nell'industria metalmeccanica", parteciperà

donando 400 giornate; dirigenti, quadri, impiegati e operai conferiranno liberamente e anonimamente le proprie ore di ferie attraverso una mail alla direzione delle risorse umane. L'accordo ha anche stabilito un ordine preciso nella modalità di fruizione di quanto donato: saranno smaltite per prime le ore destinate dai dirigenti e a seguire le 400 giornate dall'azienda, i conferimenti dei quadri e, infine, quanto donato dagli impiegati e dagli operai. Si potrà usufruire della Banca delle ore solidale durante il periodo di emergenza legato alla diffusione del Covid-19 e, nel caso in cui vi saranno ore o giornate non utilizzate, quest'ultime rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità ceduta e non saranno monetizzabili qualora dovesse cessare il rapporto di lavoro con il soggetto fruitore.

Le Parti, infine, si sono impegnate a fissare riunioni periodiche a livello locale con la partecipazione di RSU, RLS e Segreterie territoriali: tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali è emersa la consapevolezza del fatto che un simile emergenza non possa essere affrontata senza l'analisi e il monitoraggio delle evoluzioni organizzative su tutti i livelli della contrattazione aziendale. L'accordo siglato in TAS Italia, senza dubbio, rappresenta un esempio riuscito di un modello di relazioni industriali incentrato su un confronto costante e programmatico e su un impegno comune ad alimentare il dialogo sociale e la solidarietà tra i lavoratori.

Lorenzo Citterio

ADAPT Junior Fellow

 @CitterioLorenzo