



## Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del*

*Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:*

*[tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 28 febbraio 2022, n. 8*

### **Parti firmatarie e contesto**

L'11 febbraio scorso è stato raggiunto tra la direzione aziendale della società **Vera** s.r.l., assistita da FIPE nazionale, e le rappresentanze sindacali nazionali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil l'accordo che ha portato all'importante sottoscrizione del **Contratto Integrativo Aziendale Nazionale di una delle società leader del settore della ristorazione**. Tale accordo decorrerà dal 1° febbraio 2022 fino al 31 gennaio 2026. Il contesto nel quale si inserisce tale intesa è quello di una condivisa volontà di **armonizzazione, in un unico testo, delle discipline contrattuali previste a livello locale**, il tutto mantenendo la cornice rappresentata dal CCNL Turismo Pubblici Esercizi. Si può quindi facilmente affermare che le parti si muovano con una piena consapevolezza del sistema di relazioni industriali che contribuiscono, con questa intesa, a valorizzare.

Da un punto di vista più sostanziale, lo scenario nel quale si conclude questa trattativa è caratterizzato da una **instabilità economica e organizzativa, dovuta a vari fattori riconducibili al fenomeno pandemico, la quale necessita risposte innovative e soprattutto, a detta dei firmatari, condivise con i dipendenti e le loro rappresentanze**. L'obiettivo comune che le parti si pongono è quindi quello di raggiungere una maggiore e migliore efficacia organizzativa, razionalizzando il costo del lavoro.

### **Oggetto e tipologia di accordo**

Come detto, tale intesa si mostra nella forma di un accordo di secondo livello con una vocazione

nazionale e la finalità di armonizzatore degli accordi sottoscritti a livello di sito, nei singoli punti vendita. Al fine di ribadire la volontà chiara delle parti di coordinare al meglio questa intesa con i restanti livelli contrattuali, **si afferma in più punti, forse in maniera superflua, che tutti gli istituti non disciplinati troveranno la loro regolamentazione all'interno del CCNL di settore.**

### ***Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità***

A riprova della centralità riconosciuta al dialogo tra le parti al fine di raggiungere gli obiettivi posti in premessa, nel testo dell'accordo si nota un cospicuo insieme di impegni in materia di diritti di informazione, responsabilità sociale di impresa, agibilità sindacali, ambiente e sicurezza.

Partendo dai primi, viene strutturato un **sistema di diritti di informazione su due livelli** (nazionale e territoriale/punto vendita) al fine di garantire, almeno una volta all'anno, la condivisione di dati relativi all'andamento aziendale. Nello specifico al livello nazionale viene affidata l'informativa in merito all'andamento economico aziendale, ai processi di innovazione, alle attività di acquisizione/fusione/riorganizzazione, alle attività di formazione e in materia di pari opportunità, alle tipologie contrattuali utilizzate. A livello locale, invece, si prevede la **condivisione di informazioni legata alla traduzione a livello locale delle tematiche approfondite a livello nazionale** oppure relative all'organizzazione del lavoro, dell'orario di lavoro e della contrattazione di produttività.

Una seconda materia che compone questo ricco capitolo dedicato alle relazioni sindacali è quella della **responsabilità sociale aziendale** che si sviluppa in azioni più genericamente connesse al **contrasto di discriminazioni, al sostegno al diritto allo studio e al rispetto della comunità sociale, e in azioni più focalizzate sul contrasto alla violenza di genere**. Queste ultime presentano la doppia natura di campagne di formazione e di informazione e di sostegno alle vittime di violenza di genere. Nello specifico a queste ultime è riconosciuto, a carico azienda, un incremento di 2 mesi del congedo già previsto *ex lege* (pari a 3 mesi), a condizione di aver esaurito le proprie ferie e di essere inserite in un percorso di protezione. Inoltre, sempre a sostegno delle vittime di violenza, si riconosce il diritto di passaggio al regime orario part-time e alla priorità nelle richieste di trasferimento, anche temporaneo.

In seguito, le parti disciplinano le **agibilità sindacali** in maniera molto approfondita. In particolare, per quanto riguarda le assemblee sindacali viene stabilito che il monte ore di riferimento sia quello previsto dal CCNL con la possibilità di un incremento per esigenze particolari. Appare interessante la disposizione che riconosce la possibilità di **fruire di ore compensative regolarmente retribuite nel caso in cui l'assemblea sia avvenuta fuori dal proprio turno di lavoro.**

Inoltre, sono richiamate molte pratiche di tipo organizzativo finalizzate a valorizzare lo strumento dell'assemblea anche attraverso, ad esempio, l'utilizzo di piattaforme online. Sempre nell'ambito delle agibilità sindacali è da evidenziare la costituzione di un Coordinamento Nazionale RSA/RSU. Questo organo sarà composto da 9 membri, tenendo conto della dislocazione geografica, e da 3 delegati per ciascuna organizzazione sindacale firmataria.

Infine, per concludere la parte dell'accordo dedicata alle relazioni sindacali, l'intesa disciplina la modalità di elezione degli RLS e pone delle deroghe alla normativa del d.lgs. 81/2008 in materia di riposo tra un turno smontante e montante, in caso di assenze non previste dell'addetto programmato in turno, comunicata nelle 24 ore precedenti e in caso di cambi turno richiesti dal lavoratore. Le ore di riposo non effettuate saranno oggetto di recupero entro le 48 ore successive.

Conclusa questa prima parte dedicata alle relazioni sindacali, le parti si concentrano sulla **organizzazione del lavoro.** Viene innanzitutto chiarito che, pur essendo Vera S.r.l composta da realtà molto differenti tra di loro, si intende predisporre un modello organizzativo unitario ed ispirato ai medesimi criteri. In questo senso, è affermato che **il singolo punto vendita debba essere inteso come un "laboratorio" in grado di valorizzare la qualità del prodotto e la formazione delle risorse umane, oltre che la polifunzionalità dei lavoratori.** L'obiettivo è infatti quello di coniugare esigenze di flessibilità organizzativa con nuove opportunità di professionalizzazione. Inoltre, una flessibilità di questo tipo permetterebbe di utilizzare proficuamente le ore eccedenti per una determinata attività. Inoltre, l'azienda si impegna a proporre **rapporti di lavoro part-time** che abbiano una precisa indicazione della collocazione giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa con un massimo di tre varianti fisse. Allo stesso modo si prevede di implementare delle turnazioni sulla base di almeno 2 settimane e di comunicarle con un anticipo di una settimana. Infine, vista la situazione di emergenza, l'azienda si impegna, **in caso di esuberi, prima di attivare la procedura di mobilità ad attivare un confronto preventivo con le Parti Sociali** al fine di: proporre un posto di lavoro nel raggio di 40km, valutare un aumento del monte ore contrattuale del lavoratore trasferito, riconoscere il diritto di prelazione in occasione di nuove aperture e di altre opportunità organizzative e, nel caso di trasferimento, il rimborso delle spese di trasporto per un periodo di 6 mesi.

Sempre rimanendo all'interno dell'ambito organizzativo, è disciplinato il conto ore e l'orario di lavoro. Per quanto riguarda il primo elemento, le parti affidano al livello territoriale possibili modifiche e adattamenti. Per quanto riguarda invece l'orario di lavoro, la disciplina è più approfondita. Viene quindi chiarito che **l'orario normale è di 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni, i riposi previsti dal CCNL sono fruiti consecutivamente al giorno di riposo per chi ha più di un giorno di riposo e i cambi turno sono possibili nel rispetto della normativa sulla sicurezza e a parità di mansioni.** Inoltre, per quanto riguarda il lavoro straordinario, si prevede una durata minima di 15 minuti, preventivamente autorizzata dal responsabile. Infine, viene chiarito che l'orario sarà pianificato con cadenza quindicinale.

### ***Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare***

L'intesa oggetto di commento è ricca anche di disposizioni aventi incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare. Partendo da queste ultime, le parti disciplinano innanzitutto **i percorsi formativi attivati a favore dei dipendenti** tramite le fonti di finanziamento per la formazione, i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (Fondo For.Te) ed il Fondo Nuove Competenze. I percorsi formativi previsti hanno una durata massima di tre anni e sono volti ad accompagnare la persona fino al presidio completo del ruolo in autonomia per ogni attività di Vera. Si conviene inoltre che **gli elementi sulla base dei quali stabilire il percorso, la durata, gli step e la crescita del personale debbano essere gestiti a discrezione dell'azienda e basati su criteri oggettivi quali le attitudini personali e la valutazione della prestazione.** Infine, si riconosce in favore di quei lavoratori, i quali svolgano all'interno del percorso formativo delle mansioni superiori, una indennità della durata massima di 6 mesi.

Inoltre, sempre per quanto riguarda la componente di welfare in ottica prettamente organizzativa e conciliativa, è necessario segnalare una parte dell'intesa dedicata alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno di situazioni di fragilità all'interno della popolazione aziendale. Innanzitutto, le parti si impegnano genericamente a valutare entro il 2022 **l'inserimento di sistemi orari flessibili capaci di rispondere a particolari esigenze del personale.** Più specificatamente le parti regolano l'istituto della banca ore solidale, predisponendo delle linee guida per il suo utilizzo. **Tale istituto è inteso come sostegno a particolari situazioni di fragilità quali la necessità di usufruire di terapie salva-vita o di assistere familiari in situazioni similari.** Come registrato in molti casi, l'azienda si impegna ad incrementare il monte ore creato dall'azione solidale dei colleghi secondo una modalità di calcolo definita da un accordo a latere. Infine, l'intesa introduce alcuni **trattamenti migliorativi in merito ad alcuni istituti di welfare.** Nello specifico,

l'azienda si impegna a comunicare con 15 giorni di anticipo l'imminente esaurimento del periodo di comporto, a riconoscere ad ogni genitore il diritto ad astenersi dal lavoro senza retribuzione per 5 giorni all'anno per episodi legati alla malattia di ciascun figlio, ad erogare fino al 70% di anticipo del TFR al compimento del settimo anno di anzianità anche nel caso di separazione dal coniuge, spese pre-adoptive, danneggiamento della propria abitazione, spese funebri e cura di animali domestici. Infine, si disciplina nel dettaglio l'utilizzo del buono pasto.

Infine, è essenziale delineare il **sistema premiale previsto dall'intesa**. Il premio di partecipazione è strutturato su due parametri. Come parametro di redditività, le parti intendono utilizzare il risultato di gestione, riconoscendogli un peso del 25% della quota solidale prevista dal CCNL (140 €). Invece, per il restante 75% della quota solidale verrà preso in considerazione il margine di contribuzione. La base di calcolo annuale è determinata dall'importo previsto dal CCNL e fino ad un tetto massimo del triplo dello stesso. Infine, sono da definire le griglie con le singole fasce e le modalità di erogazione.

### **Valutazione d'insieme**

L'accordo appena commentato rappresenta un **buonissimo esempio di relazioni industriali evolute e strutturate**. Queste caratteristiche si notano dalla complessità dell'accordo e della sua completezza in termini tematici: relazioni sindacali, organizzazione del lavoro, formazione, welfare, sistemi premiali sono i principali ambiti disciplinati dalle parti in maniera originale e innovativa. **È, inoltre, necessario evidenziare un elemento di particolarità di questa intesa, ossia la sua vocazione ad essere disciplina nazionale**. Infatti, pur trattandosi formalmente di un'intesa di secondo livello, **le parti intendono svolgere una funzione di coordinamento tra le singole realtà locali e la disciplina collettiva nazionale, creando in questo modo un innovativo piano tra tali livelli**.

### **Giacomo Pigni**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @PigniGiacomo