

I livelli della contrattazione collettiva, le RSA/RSU, le Federazioni sindacali, le Associazioni datoriali e le Confederazioni

Avv. Ciro Cafiero

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SINDACATO

Il sindacato è un'associazione che rappresenta, attraverso i suoi organi elettivi interni, tutti gli individui che lo compongono.

Esso agisce collettivamente al fine di tutelare gli interessi professionali nei confronti degli iscritti e dei non iscritti, stante l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, o per meglio dire il c.d. interesse collettivo.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 39 della Costituzione:

- ai sindacati non può essere imposto altro obbligo oltre quello della registrazione;
- condizione per la registrazione è che i sindacati abbiano un ordinamento interno a base democratica;
- con la registrazione è attribuita ai sindacati personalità giuridica di diritto pubblico e capacità di stipulare contratti con efficacia *erga omnes*.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Mentre la norma contenuta nel primo comma ha trovato immediata applicazione, gli altri tre commi non sono stati mai attuati.

Per la mancata attuazione dell'articolo 39 Cost., le associazioni sindacali sono **associazioni non riconosciute e quindi enti privi di personalità giuridica.**

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Pertanto, il sindacato è regolato dagli accordi degli associati formalizzati nell'atto costitutivo e nello statuto.

I contributi dei soci e i beni acquistati costituiscono fondo comune, che non può essere diviso finché dura l'associazione, né ai soci recedenti può essere restituita la quota fino allo scioglimento dell'associazione.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Conformemente all'intento costituzionale, l'attuale sistema delle relazioni industriali è caratterizzato dal c.d. pluralismo sindacale, al cui interno i sindacati sono liberi di raggruppare i lavoratori secondo il criterio prescelto.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

In passato, il criterio associativo più diffuso era dato dall'attività svolta dagli associati, tutti lavoratori del medesimo mestiere (**c.d. sindacati di mestiere**).

In tempi più recenti, il criterio aggregante prevalente, posta l'abrogazione dell'articolo 2070 c.c., è quello della categoria produttiva cui appartiene il datore di lavoro (**c.d. sindacati per ramo d'industria**), ad esempio, il sindacato dei lavoratori metalmeccanici, siderurgici etc. Uno dei problemi delle relazioni industriali è, infatti, la mancanza di un definito "perimetro di gioco". È valido, ad esempio, un contratto collettivo sottoscritto da sindacati rappresentativi appartenenti ad un settore merceologico diverso da quello in cui il datore di lavoro opera? La libertà sindacale contemplata all'articolo 39, comma 1, Cost. depone in tal senso.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ARTICOLO 2070 c.c.

L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.

Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.

Quando il datore di lavoro esercita non professionalmente un'attività organizzata, si applica il contratto collettivo che regola i rapporti di lavoro relativi alle imprese che esercitano la stessa attività.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LE FEDERAZIONI

Le **federazioni**, ossia i sindacati di categoria, operano a livello nazionale nell'ambito del settore merceologico di riferimento (ad es., la FIOM è la federazione nazionale dei metalmeccanici), ma anche attraverso le proprie articolazioni territoriali (c.d. organizzazione orizzontale).

Dunque, il sindacato nazionale riunisce i sindacati territoriali che, tuttavia, conservano una propria legittimazione negoziale e processuale, sia pure nei limiti della politica dell'organizzazione nazionale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LE CONFEDERAZIONI

I sindacati nazionali, a loro volta, si riuniscono in **confederazioni** (c.d. organizzazione verticale).

Esse sono: CGIL, CISL, UIL, UGL.

La confederazione, quindi, è l'associazione di grado maggiore che racchiude tutti i lavoratori senza distinzione in categorie merceologiche (ad es., la FIOM è affiliata alla CGIL).

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LIVELLO EUROPEO

A livello europeo è stata istituita la **Confederazione europea dei sindacati (CES)**, in rappresentanza degli interessi dei lavoratori europei di fronte alle istituzioni dell'UE.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL CONTRATTO COLLETTIVO

Il contratto collettivo è un accordo tra un gruppo di lavoratori ed un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro per determinare le condizioni applicabili a ciascun rapporto individuale

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Finalità del contratto collettivo

Le finalità essenziali del contratto collettivo sono:

- determinare il contenuto che regola i rapporti di lavoro nel settore di appartenenza (ad es., trasporti, pubblico impiego, metalmeccanico, commercio, etc.);
- disciplinare le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

I contraenti che possono negoziare sono diversi a seconda del livello della contrattazione:

- a **livello interconfederale** operano le confederazioni di entrambe le parti;
- a **livello nazionale o territoriale** operano le federazioni sindacali o i loro sindacati provinciali e le corrispondenti associazioni dei datori di lavoro;
- a **livello aziendale** operano le RSA/RSU ed il datore di lavoro

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Dagli anni Sessanta, ha preso piede il fenomeno del c.d. **sindacalismo di fatto**: i sindacati, riconoscendosi rappresentativi a vicenda – nonostante la mancata attuazione dell’articolo 39 Cost. – hanno sottoscritto contratti collettivi con efficacia *erga omnes*.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Per tributare efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi stipulati a fronte della mancata attuazione dell'articolo 39 Cost., la giurisprudenza ha fatto leva sull'articolo 36 Cost., che postula proporzionalità e sufficienza della retribuzione.

Sotto altro profilo, aveva preso piede il fenomeno dei decreti Vigorelli in base a cui, ogni anno, si conferiva delega al Governi a recepire in decreti legislativi i minimi individuati dai contratti collettivi. Prassi dichiarata poi incostituzionale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL CONTENUTO DEL CCNL

La prima parte del CCNL è quella denominata **normativa**.

A partire dal 1993, la parte normativa è stata suddivisa in parte economica, che riguarda i minimi di paga e le varie voci della retribuzione, e in parte propriamente normativa, che riguarda inquadramento, orario di lavoro, ferie e permessi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL CONTENUTO DEL CCNL

Vi è poi la parte denominata **obbligatoria**, che regola i rapporti tra soggetti stipulanti, associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le clausole obbligatorie consistono nell'insieme di diritti ed obblighi che le parti si riconoscono e al rispetto delle quali sono vincolate.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL CONTENUTO DEL CCNL

Le più importanti clausole obbligatorie sono quella di tregua sindacale, quelle istituzionali e quelle di amministrazione del contratto collettivo.

Le **clausole obbligatorie di tregua sindacale** sono quelle che impegnano le associazioni sindacali a non far ricorso all'azione diretta e a non organizzare agitazioni per conseguire la modifica del contratto collettivo prima della sua scadenza naturale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Le **clausole istituzionali** sono quelle costitutive di organi o istituti particolari con il fine di assolvere a specifici compiti.

Le **clausole di amministrazione del contratto collettivo**, invece, prevedono collegi di conciliazione o di arbitrato o particolari organi paritetici con il compito di accertare reclami e controversie, sia individuali che collettivi, insorgenti su determinate materie.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Se il CCNL prevede impegni non soltanto per le associazioni sindacali ma anche per i singoli datori di lavoro ad esse aderenti, essi si traducono in limiti all'esercizio dei poteri del datore di lavoro la cui eventuale violazione, da parte del datore di lavoro, ha una rilevanza che non è soltanto collettivo – sindacale.

Ne consegue ciò che la dottrina ha definito procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

Il contratto collettivo aziendale è un accordo valido per i lavoratori di un determinato sito produttivo.

Gli attori negoziali comprendono normalmente le rappresentanze sindacali aziendali (RSA e RSU), assistite o meno dall'associazione di categoria di territorio.

La controparte al negoziato è di regola l'imprenditore aziendale.

I contenuti riguardano la condizione del lavoro aziendale e, di regola, sono migliorativi rispetto al contratto collettivo nazionale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

RAPPORTO TRA CONTRATTI

La gerarchia delle fonti dei rapporti di lavoro vede coinvolti, in via graduata, la legge, la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale (d'ora innanzi, anche solo contrattazione collettiva) e il contratto individuale di lavoro.

Sul piano del rapporto tra tali fonti, in via ordinaria, il contratto individuale non può derogare alla contrattazione collettiva e quest'ultima non può derogare alla legge posto che essa rappresenta la disciplina minima dettata a garanzia dei lavoratori.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ECCEZIONI

I casi di legittima derogabilità sono soltanto due ed eccezionali:

- 1) il trattamento previsto dalle norme aventi forza di legge può essere derogato dalla contrattazione collettiva in via migliorativa per il lavoratore;
- 2) il contratto collettivo aziendale o territoriale può derogare, anche in via peggiorativa, al contratto collettivo nazionale e alla legge nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art. 8 della legge n. 148 del 2011, ricadendo al di fuori di esse nella nullità di cui all'articolo 1418, comma 1, c.c.

In altri termini, in caso di conflitto tra fonti, la legge continua a prevalere sul contratto collettivo, salvo che esso introduca un trattamento migliorativo per i lavoratori.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tali considerazioni valgono anche per il rapporto tra contratto individuale, contrattazione collettiva e legge. Ed infatti, il contratto individuale di lavoro può sempre derogare la legge e la contrattazione collettiva in via migliorativa per il lavoratore e giammai in via peggiorativa.

In tale direzione, già si esprimeva l'abrogato articolo 2077 c.c. secondo cui: *"le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro"*.

Cosa accade, rispetto al tema delle causali dei contratti a termine, alla luce del d.l n. 48 del 2023, ai contratti collettivi che prevedevano causali prima dell'entrata in vigore del d.l.? Prevalgono sulle pattuizioni individuali o viceversa?

Secondo il d.l. le pattuizioni individuali sulle causali sono possibili sino all'aprile 2024 in assenza della previsione delle causali nei contratti collettivi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

GIURISPRUDENZA

A tale disposizione, seppur abrogata, ha fatto tuttavia eco la giurisprudenza, ed ha ritenuto che la derogabilità in via migliorativa della contrattazione collettiva e della legge da parte del contratto individuale di lavoro è espressione del più generale principio del *favor laboratis* (per tutte, si veda Cass. 12900 del 2016). Pertanto, essa sopravvive tutt'oggi ed è del tutto legittima.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'IMPATTO DELL'UE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con l'Accordo Nazionale del 10 maggio 2022 (di rinnovo del CCNL autoferrotranvieri – internavigatori) è stata riconosciuta la necessità di quantificare la retribuzione feriale in rapporto ad entrambe le componenti - fissa e variabile - della retribuzione e dunque tenendo anche conto della “incidenza sulla retribuzione per ferie delle voci e delle indennità previste dalle contrattazioni collettive” sulla base di una forfetizzazione ottenuta attraverso la previsione di *“una nuova indennità, denominata indennità retribuzione ferie, del valore di euro 8,00 giornalieri da corrispondersi al lavoratore esclusivamente nelle giornate di ferie”*.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'IMPATTO DELL'UE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'articolo 7 della **Direttiva n. 88/2003**, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, è rubricato «*Ferie annuali*» e prevede quanto segue:

- «1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di **ferie annuali retribuite** di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.*
- 2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro».*

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'IMPATTO DELL'UE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Suprema Corte di Cassazione con le sentenze n. **13425 del 17/5/2019**, n. **22401 del 15/10/2020** e n. **22401 del 23/6/2022**, ha sancito la sussistenza nel nostro ordinamento della “**nozione europea**” di retribuzione feriale.

La sentenza Cass. n. **13425 del 17/5/2019** precisa che *“l'interpretazione offerta dalla Corte di Giustizia, interprete qualificata del diritto UE, ha efficacia ultra partes, sicché alle sentenze dalla stessa rese ... va attribuito “il valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito della Comunità (cfr. Cass. n. 22577 del 2012 ...)”.*

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'IMPATTO DELL'UE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La nozione europea di “retribuzione feriale” assume, pertanto, carattere vincolante. Ciò comporta che le norme della contrattazione collettiva che disciplinano la retribuzione feriale in modo contrastante con detta nozione sono invalide.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'IMPATTO DELL'UE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Corte di Cassazione con sentenza n. **20216 del 23/06/2022**, e la Corte di Giustizia con sentenza 514 del 2022, hanno stabilito che “*è illegittima **qualsiasi prassi** ... da parte del datore di lavoro che abbia un effetto **potenzialmente dissuasivo** sulla fruizione delle ferie annuali da parte di un lavoratore*”.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

GLI ACCORDI SINDACALI INTERCONFEDERALI: DAL 1993 AL 2018

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La struttura, le modalità e gli effetti della contrattazione collettiva sono stati a lungo regolati dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, che ha costituito le fondamenta del (nostro) sistema di relazioni industriali.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL PROTOCOLLO DEL 1993

È stato firmato da:

- Governo
- Confindustria
- CGIL, CISL e UIL

Conteneva impegni di carattere politico e di carattere contrattuale fra le parti sociali.

Con esso, i diritti sindacali del pubblico e del privato convergono influenzandoci reciprocamente.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL PROTOCOLLO DEL 1993

Viene varata una politica dei redditi basata in prima ed ultima istanza su una dinamica retributiva in linea con un'inflazione programmata concertata fra Governo e parti sociali.

1

Ciò avviene tramite un sistema contrattuale rigidamente articolato, con un sostanziale allineamento fra settore pubblico e privato:

- un livello nazionale, con un rinnovo biennale per la parte economica ed uno quadriennale per la parte normativa;
- un livello decentrato vincolato al rinvio previsto da quello nazionale.

E' stato il battesimo della concertazione sociale. Il superamento della scala mobile, siglato con il patto di San Valentino del 14 febbraio 1984, aveva condotto alla morte dell'economista Ezio Tarantelli il 27 marzo 1985.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL PROTOCOLLO DEL 1993

Nel settore privato:

- il livello nazionale rimaneva affidato al principio del reciproco riconoscimento, dandolo di fatto per consolidato a favore delle sole Federazioni facenti capo a CGIL, CISL e UIL;
- il livello aziendale veniva attribuito congiuntamente alle neo riconosciute RSU elettive e alle organizzazioni sindacali territoriali.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL PROTOCOLLO DEL 1993

DUE PROBLEMI:

- tendenziale vuoto di presenza delle sigle sindacali all'interno delle aziende, destinato ad essere riempito dalla valorizzazione identitaria delle loro quote di partecipazione nelle RSU;
- deficit di coordinamento soggettivo, instauratosi nell'ambito di un sistema contrattuale rigidamente articolato fra il livello nazionale (gestito dalle Federazioni) ed il livello aziendale (amministrato dalle RSU).

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL PROTOCOLLO DEL 1993

Tale articolazione rispondeva all'esigenza di adeguare le retribuzioni al costo della vita dopo l'abolizione della scala mobile.

Inoltre, rispondeva all'esigenza di garantire certezza sulle procedure di rinnovo dei CCNL, stabilendo:

- l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza;
- operatività nel periodo compreso tra i 3 mesi prima e 1 mese dopo la scadenza del contratto della c.d. clausola di raffreddamento, in base alla quale le parti non possono né assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

IL PROTOCOLLO DEL 1993

Si stabilisce un criterio gerarchico come regola che presiede alla disciplina dei rapporti fra il CCNL e il contratto collettivo decentrato.

Il tutto avviene mediante:

- clausole di rinvio contenute nel CCNL dirette a stabilire le competenze del livello decentrato stesso;
- riconoscimento di alcune materie rientranti nella competenza esclusiva del livello decentrato.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE 12 MAGGIO 2008

L'inizio del nuovo millennio assiste ad una crescente crisi dell'unità di azione sindacale.

L'avvio è costituito dalle Linee di riforma della struttura della contrattazione, piattaforma approvata dagli esecutivi nazionali CGIL, CISL e UIL il 12 maggio 2008, poi rimessa all'applicazione delle Federazioni di categoria al fine di predisporre un tavolo triangolare per la tutela del reddito dei lavoratori sia tramite sia ad un welfare solidaristico ed efficiente, sia tramite un sistema contrattuale articolato su due livelli complementari ed interdipendenti.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE 12 MAGGIO 2008

L'elemento portante del protocollo del 1993, ovvero l'aver correlato la dinamica retributiva all'inflazione programmata, viene aspramente criticato.

Da qui la proposta di recuperare una “inflazione realisticamente prevedibile supportata da parametri ufficiali di riferimento, a livello del CNEL, quali il deflatore dei consumi interni o l'indice armonizzato europeo corretto con il peso dei mutui”, con la conseguente previsione di un unico rinnovo triennale, al tempo stesso economico e normativo.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

NUOVE REGOLE

A partire dalla fine del primo decennio del nuovo secolo, si è avvertita l'esigenza di una revisione delle regole, che è avvenuta gradualmente, mediante diversi accordi interconfederali conclusi a partire dal 2009.

Attualmente la contrattazione collettiva è governata da un articolato sistema di regole, facenti capo a diversi accordi interconfederali:

- accordi del 22/01/2009 e del 15/04/2009;
- il Protocollo d'Intesa del 31/05/2013;
- l'accordo Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 10/04/2014 recante il Testo Unico sulla rappresentanza;
- l'accordo Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 28/06/2018.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ACCORDO QUADRO DEL 22 GENNAIO 2009

Con l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali, siglato il 22 gennaio 2009 da Governo, Confindustria, CISL e UIL, ma non dalla CGIL, si assiste alla rottura dell'unità sindacale.

L'assenza della CGIL ha riguardato due questioni:

1. la nuova modalità di calcolo dell'inflazione da assumere a referente per la dinamica retributiva di una contrattazione collettiva di categoria restituita ad una cadenza triennale unica per la parte economica e normativa;
2. la relazione fra contrattazione collettiva di primo e di secondo livello.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Quanto alla prima questione, secondo quanto già previsto dalle Linee di riforma della struttura della contrattazione del 12 maggio 2008, si sostituiva il tasso di inflazione programmata con un “indice previsionale costruito sulla base dell’IPCA (l’indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l’Italia)”, rimettendone “l’elaborazione [...] ad un soggetto terzo”, con conseguente introduzione di una contrattazione di categoria economico-normativa a cadenza triennale.

Quanto, invece, alla seconda questione, si ribadiva la funzione della contrattazione di categoria “di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale”.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ACCORDO INTERCONFEDERALE 15/04/2009

Tale accordo di pone nell'ottica di rispondere ai punti di debolezza dell'attuazione del Protocollo del 1993:

- insufficienza del meccanismo di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita;
- limitata diffusione della contrattazione decentrata.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

TEMPISTICA CONTRATTUALE

In base all'accordo del 2009, la durata del contratto collettivo è di tre anni sia per la parte economica che normativa.

Al fine di rendere più veloce il rinnovo dei contratti collettivi, le piattaforme sindacali devono essere presentate anticipatamente rispetto alla scadenza del contratto collettivo ed in particolare 6 mesi prima della scadenza del contratto nazionale e 2 mesi prima della scadenza per quello di secondo livello.

Entro tale termine si deve dare avvio alle trattative.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'accordo prevede che, per il c.d. periodo di vacanza contrattuale (intercorrente tra la scadenza del contratto e la stipula del rinnovo) deve essere riconosciuta ai lavoratori una copertura economica il cui importo è demandato ai singoli contratti collettivi di categoria.

Il rinnovo del contratto collettivo assume la funzione di permettere la negoziazione di aumenti salariali in relazione al costo della vita, il tutto sulla base di un parametro costituito dall'Indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (IPCA).

NB. Questo meccanismo si sostituisce, ai fini della rivalutazione delle retribuzioni, al precedente meccanismo previsto dal protocollo del 1993, basato sul tasso di inflazione programmata.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

VALORIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il contratto aziendale o quello territoriale possono stabilire l'erogazione di premi variabili a seconda del raggiungimento di determinati obiettivi di produttività, efficienza e competitività delle imprese.

Introduzione di un elemento di garanzia retributiva per i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che quindi non potrebbero altrimenti usufruire dei premi variabili da essa disposti.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

VICENDA FIAT

Nel 2010 FIAT annuncia la nascita del progetto “Fabbrica Italia” e in forza di ciò si trova davanti a una fondamentale scelta di politica aziendale: il suddetto progetto prevede di investire un’ingente quantità di danaro negli stabilimenti italiani per raddoppiare la produzione.

L’azienda manifesta l’intenzione di proseguire la produzione in Italia, a condizione che sia possibile, per i contratti decentrati, derogare alle stringenti regole dei contratti nazionali di categoria (Metalmeccanici) al fine di introdurre regole di maggiore flessibilità per gli stabilimenti locali.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



VICENDA FIAT

Nell'ambito del progetto “Fabbrica Italia” lo stabilimento di Pomigliano ha un'importanza cruciale: il 15 giugno 2010 viene siglato un accordo tra FIM-CISL, UILM- UIL (sindacati del settore metalmeccanico facenti capo alle confederazioni) e FIAT per la costituzione della newco “Fabbrica Italia Pomigliano - FIP”.

FIP è una nuova azienda, soltanto controllata dal Gruppo FIAT, non aderente al contratto nazionale dei metalmeccanici: in questo modo non è possibile estendere ai lavoratori le deroghe al contratto dei Metalmeccanici che la FIAT ha ottenuto dai firmatari dell'accordo.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



VICENDA FIAT

La FIOM-CGIL non aderisce all'accordo, opponendosi allo stesso ed entrando in conflitto con l'azienda.

La FIAT, pur di non pregiudicare il compimento del processo avviato a Pomigliano, ha reagito con la fuoriuscita da Confindustria.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

VICENDA FIAT

Tale soluzione ha significato per la FIOM l'impossibilità di eleggere proprie rappresentanze all'interno dell'azienda.

Ciò in quanto, da un lato, era divenuto inefficace nei confronti della FIAT l'accordo del 20 dicembre 1993 siglato da Confindustria, da cui l'azienda era appunto uscita, che legittimava i sindacati, e dunque anche la FIOM, a costituire rappresentanze sindacali unitarie (RSU) ; dall'altro, l'articolo 19 della legge, 20 maggio 1970, n. 300, legittimava a costituire rappresentanze sindacali aziendali (RSA) solamente i sindacati che avevano firmato il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva: un contratto collettivo che, come visto, la FIOM non aveva firmato.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

BATTAGLIA GIUDIZIARIA FIOM

Vittoriosa in due occasioni:

- **sentenza n. 2583 del 2011 del Giudice di Torino** che ha dichiarato antisindacale il comportamento della FIAT per aver nei fatti privato la FIOM di svolgere la propria attività sindacale;
- **sentenza n. 231 del 2013 della Corte Costituzionale** che, muovendo dal presupposto dell'antisindacalità del comportamento posto in essere dalla FIAT nei confronti della FIOM, ha dichiarato incostituzionale l'articolo 19 della legge, 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non ha previsto la legittimazione a costituire rappresentanze sindacali aziendali (RSA) dei sindacati che, pur non avendo sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, hanno partecipato alla precedente fase di trattative.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

BATTAGLIA GIUDIZIARIA FIOM

Grazie alle vittorie ottenute il ruolo della FIOM è stato rinvigorito ed ha inciso sull'equilibrio:

- tra essa e la sua confederazione di appartenenza, la CGIL;
- tra la CGIL e gli altri sindacati;
- tra i sindacati e il Governo.

Dunque, la CGIL ha intrapreso un processo di ricostruzione del dialogo con CISL e UIL, mitigando la propria natura di “sindacato di rottura”.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



Da tale dialogo sono derivati due importanti accordi, il primo è quello del 28 giugno del 2011, il secondo quello del 31 maggio 2013, che hanno dettato precise regole in materia di efficacia degli accordi collettivi e di rappresentatività sindacale neutralizzando, o quasi, il rischio che in futuro le battaglie di un solo sindacato potessero ancora una volta destabilizzare l'intero sistema di relazioni industriali.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: I LIVELLI CONTRATTUALI

In base agli accordi del 2009, 2011, 2014 e 2018, la struttura della contrattazione collettiva è articolata sui tradizionali due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello decentrato.

Il rapporto tra i due livelli di contrattazione è un rapporto funzionale: il contratto collettivo nazionale è gerarchicamente sovraordinato rispetto al contratto collettivo aziendale, costituendo, dunque, la base del sistema contrattuale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 2011

In data 28 giugno 2011 CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL hanno raggiunto una storica intesa unitaria sulle regole per la misurazione della rappresentatività, sulla efficacia dei contratti collettivi aziendali e sulla portata delle clausole di tregua sindacale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 2011

L'accordo interconfederale riafferma la rilevanza del contratto nazionale stabilendo che quest'ultimo ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Tuttavia, vige l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello.

Il contratto aziendale disciplina materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL di categoria o dalla legge.

Il contratto aziendale ha un'efficacia generale per tutto il personale se approvato dalla maggioranza dei componenti della rsu oppure, con una procedura più articolata, dalle rsa.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 2011

I contratti aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei CCNL nei limiti previsti dagli stessi.

Inoltre, al fine di gestire crisi aziendali o a fronte di investimenti significativi per favorire lo sviluppo dell'impresa e l'incremento occupazionale, possono definire, intese modificative con riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LEGGE 148/2011

Il 13 agosto 2011, nemmeno due mesi dopo l'approvazione dell'AI e senza alcuna considerazione dello stesso, viene emanato il decreto legge 138/2011, poi convertito in legge 148/2011 con l'apposizione della questione di fiducia, nel quale vengono dettate in particolare nuove regole nei rapporti tra contratto nazionale e contratto decentrato.

L'**articolo 8** prevede che i cosiddetti “contratti di prossimità”, cioè contratti territoriali non meglio definiti, possano derogare in pejus non solo al contratto nazionale ma anche alla legge, pur rimettendo all'autonomia delle parti la discrezionalità sull'esercizio di queste deroghe; tutto ciò nel solo rispetto di criteri generalissimi (scopo e oggetto dell'accordo) o che sarebbero comunque inviolabili anche senza un'apposita previsione (sistema delle fonti del diritto).

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ART. 8. SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ART. 8. SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ART. 8. SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

2-*bis*. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ART. 8. SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

In risposta all'articolo 8, giudicato dai sindacati una scorreria del legislatore nel campo delle relazioni industriali, i sindacati, nel Settembre del 2011, hanno inserito una postilla all'Accordo interconfederale di giugno secondo cui “le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate (n.d.r. solamente) all'autonoma determinazione delle parti”.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA – ACCORDO INTERCONFEDERALE 10 GENNAIO 2014

In esso confluisco l'accordo interconfederale del 28/06/2011, il Protocollo d'Intesa del 31/05/2013 e lo stesso accordo interconfederale del 10/01/2014.

Stipulato da Confindustria – CGIL, CISL, e UIL, ha un ambito di applicazione limitato al settore industriale ed alle sole parti firmatarie.

Le regole sancite non sono immediatamente operative in quanto presuppongono l'attuazione del meccanismo di misurazione della rappresentatività sindacale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



Con l'accordo del 2011, il Protocollo del 2013 e l'accordo interconfederale del 2014, sono stati definiti i criteri per accertare la rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il meccanismo è basato su requisiti di rappresentatività, da accertare in riferimento alla consistenza associativa e/o all'effettiva presenza del sindacato in azienda.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

AMMISSIONE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'accordo del 10/01/2014 ha stabilito che sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle organizzazioni firmatarie degli accordi 2011, 2013 e 2014, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%.

NB Il 5% come media tra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni al sindacato) ed il dato elettorale (percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU).

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

In sede di rinnovo del contratto collettivo, i sindacati aderenti alle confederazioni firmatarie degli accordi del 2011, 2013 e 2014, devono verificare la possibilità di convergere verso una piattaforma unitaria.

Nel caso in cui non si riesca a pervenire ad una piattaforma unitaria, l'associazione rappresentativa dei datori di lavoro è tenuta ad avviare le trattative sulla base della piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50%+1.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Acquistano piena efficacia i contratti collettivi nazionali di lavoro che soddisfano le seguenti condizioni:

- sono stati sottoscritti dalle organizzazioni sindacali che costituiscono almeno il 50%+1 della rappresentanza nel settore;
- sono stati approvati dai lavoratori mediante una preventiva consultazione certificata sull'esito della negoziazione.

Il contratto collettivo così sottoscritto ed approvato è efficace nei confronti di tutti i lavoratori della categoria (nei limiti in cui appartengono ad imprese associate con la parte firmataria) ed è esigibile verso tutte le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie degli accordi interconfederali.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

L'EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI

Gli accordi di riforma individuano meccanismi per conferire ad esso efficacia *erga omnes*, cioè nei confronti di tutti i lavoratori dell'impresa.

Criterio:

- nel caso in cui a livello aziendale vi siano RSU, il contratto aziendale deve essere approvato dalla maggioranza dei componenti della RSU presente in azienda;
- nel caso in cui a livello aziendale vi siano RSA, è necessaria l'approvazione delle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



PATTO DELLA FABBRICA

Il 9 marzo 2018 Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno firmato un accordo, il c.d. Patto della Fabbrica, per l'ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva che consenta fundamentalmente di accrescere la produttività e i salari e di recuperare l'esigibilità della contrattazione stessa.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

PATTO DELLA FABBRICA

Il patto ribadisce le funzioni del contratto collettivo nazionale e del contratto aziendale così come già formulate nel Testo Unico sulla Rappresentanza, stipulato tra le medesime parti e risalente al gennaio 2014.

Alla contrattazione di primo livello deve, pertanto:

- garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore;
- incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concreti obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività e di innovazione.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

NECESSITÀ DI MISURARE LA RAPPRESENTATIVITÀ DI PARTE DATORIALE

Trattasi di una novità in quanto, fino al Testo Unico del 2014, ci si era concentrati esclusivamente sulla quantificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

Il Patto della Fabbrica, introducendo la certificazione della rappresentatività di entrambe le parti stipulanti un CCNL, si propone proprio l'obiettivo di contrastare il *dumping* contrattuale, ammettendo alla contrattazione solo soggetti realmente rappresentativi dei lavoratori, da un lato, e delle associazioni datoriali, dall'altro.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

NOZIONI DI TEM e TEC

Il Trattamento Economico Minimo (TEM), individuato all'interno dei contratti collettivi nazionali di categoria, fissa i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale e varia secondo l'indice dei prezzi al consumo depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (IPCA).

Il CCNL, in ragione dei processi di trasformazione e di innovazione organizzativa, può modificarne il valore.

Il Trattamento Economico Complessivo (TEC), da sviluppare soprattutto a livello aziendale, detta il trattamento economico complessivo che comprende tutte le componenti salariali oltre al minimo e anche le forme di welfare.

La distinzione tra TEM e TEC permette di chiarire che, mentre i minimi sono indicizzati all'inflazione, il resto no, pertanto risulta più difficile per le organizzazioni sindacali avanzare richieste di aumento “automatico” sul trattamento economico eccedente il minimo. Dunque, gli aumenti dovranno essere negoziati caso per caso.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

VALORIZZAZIONE DEL WELFARE INTEGRATIVO CONTRATTUALE

Le Parti, convenendo sulla necessità di salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, hanno riconosciuto la difficile tenuta dello stesso a causa della riduzione sull'incidenza del Pil della spesa per i servizi.

In questo contesto, lo sviluppo del welfare a livello contrattuale rappresenta un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Tuttavia, il welfare e altri temi estremamente importanti come formazione, salute e sicurezza e partecipazione sono stati semplicemente menzionati nel Patto della Fabbrica e rinviati a futuri protocolli attuativi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



LE NUOVE FRONTIERE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: INCLUSIONE, WELFARE, SMART WORKING E SETTIMANA CORTA

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

INCLUSIONE

La contrattazione collettiva può svolgere un compito fondamentale anche nel campo della *diversity & inclusion*. In tale contesto un ruolo di primaria importanza può essere assunto dal dialogo sociale, nell'ambito del quale può effettivamente svolgere le funzioni di stimolo e di controllo di un sistema aziendale che si orienti nella direzione auspicata dalle istituzioni europee e mondiali.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



Accordo Gruppo Autostrade

Il Gruppo Autostrade, in data 19 aprile 2021, ha firmato un Accordo quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità con le Organizzazioni Sindacali nazionali dei Trasporti, che prevede un particolare focus sull'argomento e un Comitato bilaterale permanente.

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

La struttura e la natura del Comitato bilaterale

Il Comitato ha natura tecnico-contrattuale, con delega a prendere decisioni e a stipulare accordi sindacali, con il preciso compito di migliorare il sistema di welfare contrattuale.

Il Comitato si riunisce ogni mese: i lavori sono resi pubblici attraverso un apposito spazio nella bacheca aziendale, in evidenza nella home page della intranet delle società del gruppo, per informare i lavoratori delle azioni svolte e in programma.

Tra i compiti del nuovo Comitato rientra anche quello di esaminare l'andamento dell'occupazione femminile e il Rapporto sulla situazione del personale, in ottemperanza a quanto previsto dall'**art.46 del D. Lgs. n.198 del 2006**.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

Le piste di lavoro del Comitato

Le parti sociali hanno individuato quattro campi di attività:

1. Parità di genere
2. Contrasto alla violenza e alla discriminazione
3. Sostegno alla famiglia e bi-genitorialità
4. Tutela delle fragilità e politiche di integrazione.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

Parità di genere

In quest'ambito, sono state individuate le principali azioni su cui il Comitato lavora:

- l'introduzione di un approccio gender neutral del capitale umano per i processi di selezione, prosecuzione di carriera ed accesso all'offerta di formazione continua aziendale;
- l'implementazione di female recruiting strategies, anche tramite promozione della formazione femminile in ambito science, technology, engineering and mathematics (STEM);
- il contrasto al divario retributivo e pensionistico di genere, garantendo la massima trasparenza;
- progressioni di carriera ed individualizzazione dei percorsi professionali nel segno dell'equilibrio di genere e del riconoscimento dell'esperienza acquisita, anche tramite piani di qualificazione e riqualificazione creando progetti di sostegno intergenerazionale;
- programmi di formazione continua, per il personale neo assunto e ricorrente per tutta la popolazione aziendale, sul tema delle pari opportunità;
- sviluppo e potenziamento di una leadership improntata alla parità di genere;
- survey periodiche volte a sondare il benessere sociale della community e a favorire l'emersione di episodi di discriminazione di genere.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

Contrasto alla violenza e alla discriminazione

Per cercare di dar seguito concreto alle condivise dichiarazioni di ripudio di tutte le forme di violenza, molestia, discriminazione mobbing e lesione della dignità della persona, le parti individuano di sviluppare le seguenti misure:

- definizione di un core di principi e azioni positive volti al contrasto di ogni forma di violenza, fisica o psicologica;
- prevenzione e contrasto di ogni forma di umiliazione, intimidazione, bullismo e mobbing in presenza o da remoto (cyber-bullying) anche perpetrate con l'uso di stereotipi a sfondo sessista;
- elaborazione di standard di comportamento del personale improntati al reciproco rispetto delle diversità, al senso di civiltà e più in generale ad un comportamento corretto;
- adozione di un sistema di garanzie a tutela della privacy della persona che segnali episodi di violenza, discriminazione, bullismo o mobbing, volto a preservarla da qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione.

Come prima azione sul tema, le parti si sono impegnate ad elaborare in tempi stretti un Protocollo di contrasto alla violenza sulle donne.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

Sostegno alla famiglia e bi-genitorialità

In materia le parti hanno considerato come prioritari i seguenti interventi:

- potenziamento ed estensione della rete di asili nido e previsione di contributi aziendali sulla retta;
- riconoscimento del diritto alla disconnessione in favore dei genitori per l'assistenza ai figli in didattica a distanza;
- integrazione delle misure pubbliche a tutela della maternità e della paternità;
- integrazione delle misure pubbliche per far fronte alle esigenze di assistenza familiari anziani e disabili;
- ampliamento dei meccanismi e delle regole per sviluppare ulteriormente la banca ore solidale per la devoluzione di ferie e permessi in favore dei colleghi con esigenze familiari;
- iniziative volte ad una maggiore flessibilità oraria per conciliare i tempi vita – lavoro.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

Tutela delle fragilità e politiche di integrazione

Azienda e Sindacato hanno condiviso che le misure da sviluppare hanno riguardato la rimozione di ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona, la necessità di favorire in via prioritaria, per quanto possibile, il lavoro da remoto, le azioni atte a garantire l'accessibilità a tutte le sedi aziendali, fisiche e virtuali.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Accordo Gruppo Autostrade

Le prime nuove iniziative del Comitato

Il Comitato da subito ha deciso le prime iniziative:

- è stato istituito uno “**Sportello di prima assistenza contro il disagio pandemico**”, a disposizione dei lavoratori durante l’orario di lavoro, sia in presenza che in via telematica.

L’assistenza, nel pieno rispetto della privacy, ha previsto un servizio di counseling in favore del personale che, in conseguenza della pandemia, abbia sperimentato episodi di disagio psicologico o di isolamento, anche legati alla remotizzazione dell’attività lavorativa.

Inoltre, l’azienda si è impegnata a finanziare un assegno di ricerca a tempo determinato finalizzato a valutare l’adozione delle misure che di volta in volta verranno concordate e più in generale a seguire l’implementazione della nuova strategia

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



Accordo Vodafone

L'accordo sindacale siglato il 6 dicembre 2022 tra Vodafone e i sindacati per una sperimentazione annuale dal 6 febbraio 2023.

Esso si snoda in quattro traiettorie: sicurezza, *work life balance*, inclusione e responsabilità.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Prima traiettoria

L'accordo obbliga tutti i dipendenti a formarsi sui comportamenti in grado di tutelare la propria salute e sicurezza nei luoghi diversi da quelli aziendali. L'azienda, in altri termini, nel segno dell'articolo 2087 c.c., va oltre la consegna dell'informativa sui rischi per la salute prevista dall'articolo 22 della legge n. 81 del 2017 e si impegna ad un atteggiamento proattivo.

Allo *smart worker*, inoltre, sono offerti percorsi di prevenzione dal bournout: dalle consulenze psicoterapeutiche e psicologiche alla tele-cardiologia e alla medicina di consiglio.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Seconda traiettoria

È il cuore dell'accordo e muove da una consapevolezza: il *welfare* di nuova generazione merita di essere tarato non più sui bisogni della collettività ma su quelli della persona.

I dipendenti delle aree di *business* e di *staff* godranno di un'alternanza settimanale con due giorni di lavoro in sede e tre giorni in *smart working* mentre quelli del *call center* di un'alternanza settimanale di tre giorni in azienda e due in *smart working*.

Alla luce delle esigenze di vita personale, i lavoratori potranno scegliere ulteriori sei giorni di lavoro da remoto e, con l'azienda, nel segno delle relative esigenze di organizzazione, valutare modulazioni differenti durante i periodi di chiusura collettiva e nei giorni festivi.

Sono infine previste ulteriori giornate di lavoro agile per situazioni eccezionali come, ad esempio, allerta rossa meteo o sciopero dei mezzi pubblici.

Nell stessa ottica, e' promosso un innovativo diritto alla disconnessione, con un orario di lavoro giornaliero intervallato da sospensioni dettate da esigenze personali di varia natura, ma anche un originale *mix* tra ore di *smart working* e ore di ferie, ROL, permessi e riposi compensativi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Terza traiettoria

L'azienda si impegna ad accogliere “*eventuali richieste di modulazione della percentuale di lavoro agile/remotizzato maggiormente compatibili con le esigenze personali*” rispetto a particolari situazioni.

Si tratta, ad esempio, di genitore separato con affido congiunto o con a carico figlio minore di 6 anni o affetto da disabilità, o di lavoratori o lavoratrici invalidi o vittime di violenza domestica, oppure affetti da malattie oncologiche e sottoposte a terapia salvavita.

Emerge con chiarezza il significato dell'inclusione. Che non è omologazione delle diversità ma riconoscimento e bilanciamento di esse con le esigenze della collettività aziendale. In altre parole: ragionevoli tutele specifiche per ragionevoli situazioni specifiche.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Quarta traiettoria

L'azienda chiede ai lavoratori di ricambiare attenzione e fiducia con senso di responsabilità. Si tratta dell'ideale *match* nel segno del quale nasce lo *smart working* che la realtà, intrappolata nelle maglie della subordinazione fordista, ha troppo spesso tradito.

Così, gli *smart workers* saranno contattabili durante l'orario di lavoro come in presenza, potendo l'azienda verificare a campione, nel rispetto dell'anonimato, le differenze tra le ore dichiarate sui sistemi di presenza e quelle programmate.

In definitiva, con questo accordo sindacale, lo *smart working* supera sé stesso. Per trasformarsi in uno strumento di sicurezza, *work life balance*, inclusione ma anche di stimolo alle responsabilità.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

WELFARE

Nato per soddisfare i bisogni della collettività aziendale, esso, a seguito della pandemia da Covid-19, ha riscoperto una forte vocazione a rispondere ai bisogni personali dei lavoratori, dunque “a personalizzarsi”.

È da sottolineare che l’inclusione passa per il riconoscimento dei bisogni dei lavoratori, motivo per cui il concetto di “includere” implica l’assecondare tali bisogni creando “accomodamenti” a misura di essi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



Esaminiamo alcune *best practices* aziendali...

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

TIM

Nel novembre 2022, Tim e i sindacati hanno siglato un nuovo accordo sul lavoro agile, con efficacia annuale dal febbraio 2023 per circa 32.000 dipendenti. Due le traiettorie.

La **prima** è la chiusura delle sedi il venerdì, con importanti risultati in termini di conciliazione dei tempi di vita e lavoro ma anche in termini di sostenibilità aziendale e di efficientamento energetico.

Due le modalità di lavoro agile:

- il modello giornaliero si applica agli ambiti organizzativi caratterizzati da attività per obiettivi con adeguato livello di autonomia e flessibilità oraria. Le giornate di *smart working* muteranno da due a tre;
- il modello settimanale, si applica agli ambiti organizzativi in cui la natura delle attività non consente di organizzare il lavoro per obiettivi con conseguente necessità di un presidio in specifici archi orari. In questo caso, è prevista una settimana di quattro giorni in sede e una settimana in modalità agile.

La **seconda** traiettoria dell'accordo si snoda lungo diverse iniziative a sostegno della genitorialità e della famiglia, tra cui i rimborsi per le rette della scuola d'infanzia e materna, i soggiorni estivi, le borse di studio all'estero, i programmi dedicati al benessere e alla salute fisici e mentali.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

LEONARDO

Nel marzo 2022, Leonardo ha stipulato con i sindacati un accordo aziendale sullo *smart working*, che ha definito una leva di inclusione per la sua capacità di incrementare il *work life balance* e l'equità di genere.

I **punti qualificanti dell'accordo** sono cinque:

Primo: 8 giorni mese estendibili a 10 per determinati settori e tipologia di attività

Secondo: libera scelta del luogo in cui svolgere la prestazione salvo luoghi pubblici.

Terzo: periodo di disconnessione nell'orario compreso tra le 19:30 e le 08:00.

Quarto: adesione volontaria e possibilità di recesso del lavoratore in qualsiasi momento.

Quinto: accesso privilegiato allo *smart working*, con un'articolazione cucita a misura delle specifiche esigenze, per i genitori con figli in età scolare o portatori di *handicap* o comunque per lavoratori in particolari situazioni di disagio.

Lo *smart working* si conferma per l'azienda una delle più interessanti prospettive del lavoro. Di esso, è figlia anche l'esigenza di una riconfigurazione degli spazi fisici interni, con una loro completa riorganizzazione. L'approccio, insomma, è quello olistico al *well-being*: benessere dei collaboratori e quindi organizzativo. La figura del "*Welfare Coach*" orienterà le persone verso servizi di *welfare* primario, bilaterale e unilaterale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

FINCANTIERI

Nel 2020, Fincantieri ha siglato con i sindacati un accordo collettivo sullo *smartworking*.

Tre i capisaldi.

Primo. Una giornata di *smart working* a settimana, oltre una ulteriore per necessità legate allo stato di salute, all'accudimento di figli fino a undici anni o quattordici anni, al *commuting* per una distanza superiore ai 40 km.

Secondo. *Smart working* riconosciuto ai genitori per il periodo precedente al parto e fino al compimento dell'anno di vita del nato o in caso di esigenze legate alla cura.

Terzo. Divieto di straordinario e diritto alla disconnessione fuori dall'orario di lavoro applicato in sede.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



PIRELLI

Le politiche di Pirelli si dimostrano fortemente inclusive.

Figlie di un'esperienza internazionale e, dunque, di una visione larga sulle pratiche virtuose adottate nei Paesi in cui hanno sede gli stabilimenti produttivi.

E' molto alta l'attenzione verso le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro con *policy* tarate a misura di essa e vasta la gamma di iniziative in tal senso offerte: servizi di *education*, potenziamento dei congedi per maternità, supporti come asili nidi o *factotum*.

Lo *smart working* funziona con ampi margini di flessibilità organizzativa in favore dei lavoratori e netiquette sul galateo digitale.

Sullo sfondo, anche policy contro la discriminazione di genere e di razza. Altrettanto alta l'attenzione per l'occupazione e la carriera femminile verso i ruoli di top management.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



ITALGAS

In Italgas lo *smart working* funziona. Esso è visto come un'opportunità di scatto nella flessibilità organizzativa, di riduzione del commuting con risultati importanti in termini di sostenibilità aziendale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel marzo 2022, Italgas ha sottoscritto con tutte le organizzazioni sindacali un accordo con cui ha introdotto un nuovo modello di smart working con efficacia dal mese successivo. L'adesione avviene su base volontaria con esclusione dei lavoratori che svolgono attività strettamente operative.

Due i modelli organizzativi adottati. Uno di tipo settimanale, rivolto ai tecnici sul territorio nazionale addetti a reti e impianti con diritto ad optare per il lavoro da remoto fino a un giorno alla settimana. L'altro di tipo mensile, rivolto a tutti gli altri dipendenti, con la possibilità di lavorare in modalità agile fino a dieci giornate al mese.

Tre le principali novità.

Prima: il diritto di ciascun dipendente di concordare con il proprio responsabile la fascia oraria, compresa nella finestra tra le ore 8:00 e le 19:00, entro la quale svolgere la prestazione lavorativa.

Seconda: il diritto dei lavoratori a un ticket smart, c.d. buono pasto, anche per i giorni di lavoro da remoto.

Terza: la possibilità di ulteriori 40 giorni in smart working all'anno a sostegno della genitorialità, a tutela dei soggetti fragili e per l'assistenza di congiunti.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



UNICREDIT

Unicredit ha siglato con il Comitato Aziendale europeo la prima Dichiarazione Congiunta sullo *smart working*, con lo scopo di uniformare l'approccio ad esso in favore di tutti i lavoratori.

L'obiettivo, perseguito attraverso *policy* e accordi individuali, è quello di raggiungere *standard* di lavoro agile pari: per le sedi e gli uffici centrali, mediamente al 40% del tempo di lavoro, distribuito su base settimanale o mensile, per il *network*, mediamente al 20% di tale tempo.

Spiccata l'attenzione anche verso le politiche di *welfare*. In occasione della pandemia causata dal Covid-19, l'azienda ha costituito un *Family Board*, composto da lavoratori di diversa estrazione personale e professionale, con il compito di accendere i riflettori sulle esigenze individuali e familiari registrate e sulle possibili soluzioni.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ASSICURAZIONI GENERALI

Assicurazioni Generali è stata una pioniera nello *smart working* che utilizza dal 2016 per la sua capacità di stimolare la conciliazione le esigenze di vita e di lavoro e l'equo riparto dei compiti genitoriali.

È stata messa in atto molta formazione digitale per i lavoratori, al fine di facilitare il lavoro da remoto.

Nel novembre 2022, Generali ha siglato con i sindacati un accordo con quattro capisaldi.

Primo. Obbligo di lavoro in *smart working* nelle giornate di venerdì nei periodi di accensione del riscaldamento e del condizionamento, nel mese di agosto e durante le festività natalizie.

Secondo. Diritto dei genitori con figli minori di 14 anni di lavorare da remoto cinque giorni la settimana.

Terzo. Due settimane obbligatorie di ferie in agosto di cui una coincidente con la settimana di Ferragosto e la seconda a scelta del dipendente purché nel medesimo mese.

Quarto. Possibilità per i lavoratori che non aderiscono allo *smart working* di lavorare in presenza in aree dedicate delle sedi di lavoro.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ASSICURAZIONI GENERALI

L'attenzione dell'azienda è alta anche per ulteriori tematiche.

La prima è la **parità di genere**. Tante le iniziative per le donne manager, tra cui programmi di formazione specifica e salary review.

La seconda sono i **caregivers**. Previsti l'incremento dei congedi di paternità, iniziative contro la violenza domestica, sportelli psicologici, ginnastica culturale con training certificati e tecniche di rilassamento del respiro.

La terza è la **disabilità**. Ad essere perseguito è l'obiettivo dell'accessibilità. Sono programmati corsi di formazione per i muti, prassi come l'obbligatoria accensione del video in caso di riunioni che li vedono coinvolti e messi a disposizione strumenti come ingranditori per i ciechi e gli ipovedenti, anche con *laptop* adeguati.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

ZURICH

Nell'aprile del 2022, Zurich ha introdotto, con una propria *policy*, un nuovo modello di lavoro flessibile in modalità mista: in presenza per il 40% e in *smart working* per il restante 60%. Il *target* è di 37 ore calcolato settimanalmente, senza vincoli sull'orario giornaliero, con l'eliminazione di ogni controllo amministrativo.

Il nuovo modello è aperto a tutti i lavoratori, di qualsiasi categoria e livello, con adesione individuale, libera e volontaria. Uno dei capisaldi è il diritto alla disconnessione, che garantisce ai dipendenti una fascia di non lavoro a partire dalle 18.30.

Lo *smart working* è accompagnato in azienda anche da una *parental policy* con supporto per servizi come asili nido ed ulteriori di questo genere.

Alta l'attenzione anche per il *recruiting*, contro ogni rischio di discriminazione: l'organico è composto dal 50% di lavoratori e dal 50% di lavoratrici.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



COCA COLA

Coca Cola è un'azienda che, a partire dal 2014, ha compiuti straordinari passi in avanti sul terreno della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Ad esempio, è stato ribaltato il paradigma della presenza in ufficio, con obbligo di lasciarlo entro il limite massimo delle 20.00, e sono stati rivoluzionati gli spazi di lavoro. Già prima della pandemia causata dal Covid-19, *policy* aziendali garantivano sette giorni di *smart working* al mese, successivamente innalzati a dodici e la possibilità di negoziare, alla fine di esso, i giorni non utilizzati per il lavoro in modalità agile.

Il diritto alla disconnessione si declina, invece, in un 'accentuata flessibilità di risposta alle *mail* fino alle 18.00, con conseguenti possibilità per le madri e i padri di assolvere alle funzioni di accudimento familiare.

Avanzate in azienda anche le policy di *diversity and inclusion*, tra cui quelle *gender equality*. Ad esempio, i processi di selezione sono “*blind*”, cioè all'oscuro del sesso e dell'età. I frutti sono visibili. L'azienda registra il 37% di donne nelle posizioni di top management. Sono state previsti corsi di formazione ed aggiornamento durante la gravidanza delle dipendenti. Alta l'attenzione anche verso i lavoratori avanti nell'età.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



PERONI

Peroni ha riprogettato gli spazi e innovato la policy di *smart working* verso un modello ibrido, che assicuri flessibilità su tutte le funzioni. L'impegno è alto anche per il miglioramento del processo di selezione nell'ottica di attrarre talenti e professionalità nell'ambito delle discipline “*Stem*” (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Tra gli strumenti, le *partnership* con il mondo universitario e con gli istituti tecnici sui territori in cui l'azienda ha sede.

Specifica formazione riguarda la capacità di assumere decisioni e l'orientamento al risultato di tutti i lavoratori, il tema della *leadership* e dell'*empowerment* con l'obiettivo di costruire un ambiente inclusivo.

Articolato il paniere dei servizi *welfare*, con iniziative finalizzate a garantire il benessere fisico e psicologico, servizi di consulenza in ambito economico e legale e *policy* di *parental leave*, per offrire tanto ai padri quanto alle madri la possibilità di vivere serenamente la genitorialità.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



DE LONGHI

De Longhi ha sperimentato per la prima volta lo *smart working* nel 2020, in occasione della pandemia causata dal Covid-19. Attiva una *policy* per il lavoro in modalità mista: in sede e da remoto. Lo *smart working* è visto come uno strumento di *employer branding* e di *job retention*. La condizione è una nuova visione dei *manager* sulle persone in azienda.

Alta l'attenzione verso il diritto alla disconnessione e per le politiche di *welfare* con servizi come quelli di consulenza psicologica o “*De Longhi Kids*”, che supporta la genitorialità con corsi di formazione sul valore della famiglia

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

PHILIP MORRIS ITALIA

Philip Morris Italia ha sperimentato lo *smart working* sin da prima la pandemia causata dal Covid-19, al termine della quale i dipendenti sono stati messi in condizione di sottoscrivere un innovativo accordo individuale sulle modalità agili di lavoro.

È molto alta l'attenzione dell'azienda verso gli obiettivi di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di inclusione. Vasta la gamma di iniziative in tal senso. Ad esempio, il *Global Parental Leave* è un programma globale introdotto dal novembre 2021 che agevola l'equilibrio tra genitorialità e carriera. Esso riconosce ai genitori la possibilità di dedicarsi alla cura dei figli nel periodo successivo alla nascita o all'adozione, con una retribuzione al 100% per entrambi, ad integrazione della normativa nazionale e dal contratto collettivo aziendale.

Ed ancora. L'*Employee Assistance Program* è un programma di supporto alle famiglie in ambito psicologico, legale e finanziario. Esso consente di rivolgersi a consulenti e specialisti certificati.

Infine, l'azienda ha elaborato una nuova articolazione del sistema delle pause per i lavoratori da remoto, nell'ottica di scongiurare il rischio di iper-connessione in giornate lavorative prive di adeguati intervalli. Così, è di cinque minuti la pausa per ciascuna riunione breve e di dieci per quelle più lunghe.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



FERRERO

Ferrero svetta nella classifica per le iniziative messe in campo sul *welfare*. Nel marzo 2022, l'azienda ha rinnovato con i sindacati l'accordo integrativo aziendale.

Tre i capisaldi.

Primo. Permessi retribuiti per l'assenza dal lavoro in occasione del parto ma anche per l'assistenza in occasione di visite mediche specialistiche riservate alla gestante o alla prole oppure in favore del coniuge e dei genitori anziani con problemi di salute.

Secondo. Promozione della banca ore solidale con la possibilità di cessione volontaria delle ferie in favore dei dipendenti in una situazione improvvisa di notevole gravità per sé o per i figli, i genitori, i fratelli, le sorelle, il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente accertato.

Terzo. Possibilità per tutte le future mamme di lavorare in *smart working* nell'ottavo e nono mese di gravidanza, oltre alla possibilità per uno dei due genitori di fruire di tale modalità di lavoro nei sei mesi successivi al termine della maternità obbligatoria.

L'attenzione dell'azienda verso il benessere dei lavoratori è stata molto alta anche durante la pandemia causata dal Covid-19.

Garantiti il diritto alla disconnessione per i lavoratori in *smart working* e un ventaglio di servizi, come *i locker*, armadietti refrigerati in sede, l'assistenza di un *factotum* per incombenze legate alla lavanderia o al pagamento di bollette, ma anche di uno *shopper* per incombenze legate al trasporto della spesa, ed infine uno sportello di consulenza psicologica

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



NESTLÉ

Nestlé adotta *policy* di *smart working* sin dal 2012, con cinque anni di anticipo rispetto alla legge n. 81 del 2017 che, come più volte osservato, l'ha istituito.

Elevato l'interesse verso la capacità di tale modalità di lavoro di rispondere alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro per le madri, i padri e i *care givers*.

Articolato anche il paniere di servizi di *welfare* messo a disposizione dall'azienda.

Tra questi: asili nido aziendali, convenzioni con asili nido e un programma di attività ludiche per i bambini che accompagnano i genitori in sede ma anche il supporto al *commuting*, grazie a convenzioni con *residence* nei pressi dell'ufficio dove i lavoratori, con abitazioni distanti da esso, possono soggiornare quando vi fanno ritorno.

Altrettanto alta l'attenzione per i cambiamenti che interessano i modelli di *leadership*, con preferenza per quelli capaci di generare un clima di alleanza tra imprese e lavoratori, che contemplano l'apertura agli *input bottom up* e non *top down*. In questo scenario, trova spazio il *role model* della *leader*, empatica e relazionale.

Alto l'interesse anche per i temi di *gender balance* con attività di *mentoring*, finalizzati ad eliminare i pregiudizi di genere.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



BARILLA

Precursore dello *smart working*, Barilla ha siglato accordi sindacali ed individuali che lo regolamentano. Già nel 2014, era attivo un programma di lavoro flessibile a livello globale con la possibilità per i dipendenti di svolgere la prestazione da remoto e scegliere il proprio orario di lavoro. L'azienda provvede alla dotazione di computer portatili, formazione, *kit* di strumenti e supporto tecnologico in favore di ciascuno di essi.

L'idea sullo *smart working* è quella di leva per la politica di *diversity & inclusion*, capace di garantire una corretta gestione della maternità e del nucleo familiare. Ad esempio, è stato ampliato ad ulteriori due il novero di giornate le lavoratrici di rientro dalla maternità e fino ai due anni di vita del bambino, ma anche per i lavoratori con disabilità superiore all'80%.

Efficaci anche le politiche di welfare. Nel 2018 è stato attivato per i dipendenti con figli da zero a 18 anni, il Programma *Winparenting* di accompagnamento delle persone nelle fasi del congedo parentale. Figli di questo programma il percorso di formazione *Lifeed*, dedicato alle madri e ai padri, con l'obiettivo di valorizzare nel luogo di lavoro le competenze maturate in conseguenza dell'esperienza genitoriale sul lavoro.

Molto alto, infine, l'interesse per gli investimenti sulla leadership femminile nell'ottica della creazione del *role model* della lavoratrice madre in carriera.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



MONDADORI

Mondadori è impegnata nello sviluppo di un progetto di *smart working* per fronteggiare le sfide del lavoro del futuro. Durante la pandemia causata dal Covid-19, hanno sperimentato il lavoro remoto circa 2 mila persone, con adeguate dotazioni informatiche e un articolato piano di formazione. Alta l'attenzione per nuovi modelli innovativi e strumenti digitali, ma anche per una maggiore autonomia nei tempi e negli spazi.

Vasta l'offerta di servizi di *welfare* aziendale, come quelli per l'istruzione dei figli, per l'assistenza di familiari e per la previdenza integrativa.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



SMART WORKING - DISCONNESSIONE E SICUREZZA

Lo *smart working* è uno straordinario strumento di inclusione.

Ciò accade quando adeguati piani di welfare blindano la sua capacità di mettere a segno la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Ove tali piani non dovessero sussistere, lo *smart working* si trasforma in uno strumento di esclusione.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

I RISCHI DI ESCLUSIONE DELLO SMART WORKING

La principale categoria di rischi che lo *smart working* può generare sono quelli bio-psico-sociali.

Definizione OIL del 1986 “rischi che determinano una interazione tra contenuto del lavoro, gestione, organizzazione del lavoro, condizioni ambientali e organizzative e tra competenze ed esigenze dei lavoratori dipendenti.

Risoluzione del Parlamento europeo del marzo 2022 che ha ad oggetto il benessere organizzativo sui luoghi di lavoro.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

RISCHIO DI ISOLAMENTO – EFFETTO “COCOON” O “HOME NESTING”

Più importante rischio bio-psico-sociale per lo smart worker e si avvera quando, per la mancanza di un’efficace work life balance, la vita lavorativa si sovrappone a quella privata.

Effetti: prolungamento dell’orario di lavoro sino a tarda sera o nei fine settimana, prosecuzione dell’attività lavorativa nei periodi di malattia o infortunio, conflitti familiari, rifiuto dell’interazione umana esterna, sostituzione dei rapporti umani con quelli digitali.

Sintomi: stress ed ansia, manifestati con depressione, irritabilità, insonnia, rabbia ed emozioni, esaurimento, *burnout* (sovraffaticamento lavorativo), e *workaholism* (scivolamento in ritmi ossessivi-compulsivi).

WE ARE PART OF THE SOLUTION.

RISCHIO DI ISOLAMENTO – EFFETTO “COCOON” O “HOME NESTING”

Perché il rischio di isolamento che lo *smart working* comporta equivale al rischio di esclusione dello smart worker?

L'isolamento equivale ad un malessere, tale malessere ad una crepa nel sistema di sicurezza e salute responsabile del benessere organizzativo, tale crepa alla negazione del bisogno di tutela dell'integrità psico-fisica dello smart worker, tale negazione ad esclusione perché l'inclusione equivale, viceversa, alla soddisfazione dei bisogni di ogni singolo lavoratore.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

GLI OBBLIGHI DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO NELLO SMART WORKING

I principali riferimenti normativi sono due.

1. **Articolo 2087 c.c.**

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei prestatori di lavoro.

Sul datore di lavoro, dunque, grava l'obbligo di predisporre tutte le misure, ispirate ai criteri di prudenza e di diligenza, per prevenire in favore dello *smart worker* ogni rischio bio-pisco-sociale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

GLI OBBLIGHI DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO NELLO SMART WORKING

2. D.Lgs. n. 81 del 2008, c.d. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Esso all'articolo 2, comma 1, lettera o), rinvia alla dimensione bio-psico-sociale del concetto di “salute” e, all'articolo 28, comma 1, contempla il dovere di valutarne i fattori di rischio.

In tale prospettiva, assumono carattere dirimente due fattori:

1. distinzione tra quali sono i rischi oggetto di valutazione;
2. come si atteggia l'obbligo di valutare tali rischi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

GLI OBBLIGHI DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO NELLO SMART WORKING

Dal punto di vista del primo fattore, la Corte di giustizia ha ampliato lo spettro della valutazione a tutti i rischi nell'ottica di stimolare l'impresa ad un adattamento organizzativo continuo.

A questa impostazione, fa eco l'articolo 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008 che, dopo le correzioni del D.Lgs. n. 106 del 2009, ha esteso la garanzia del datore di lavoro ai rischi “connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e a quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro” e ai rischi da stress lavoro-correlato.

Dal punto di vista del secondo fattore, la valutazione dei rischi bio-psico-sociali deve riguardare l'intero arco temporale della prestazione lavorativa.

A seconda dei risultati, il datore di lavoro è anche obbligato ad aggiornare le misure idonee a prevenirli secondo il principio della massima sicurezza possibile

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SFIDE SULLA SICUREZZA DELLO SMART WORKING

Per imporsi come strumento d'inclusione, lo *smart working* deve affrontare delle sfide, tra cui:

1. la sovrapposizione degli spazi di lavoro con quelli di vita personale
2. la mancanza di una disciplina comunitaria aggiornata sulla sicurezza dei lavoratori in *smart working* e i rischi di tenuta dell'art. 22 della legge n.81 del 2017.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



PRIMA SFIDA: LA SOVRAPPOSIZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO CON QUELLI DI VITA PERSONALE

La soluzione è nel welfare cucito a misura dei bisogni dei lavoratori che operano da remoto.

Le principali azioni di welfare, che hanno permesso allo *smart working* di decollare, riguardano la flessibilità oraria, la disconnessione, i congedi di paternità e di maternità, i servizi di asili nido o di colonie estivi, le agevolazioni in favore delle lavoratrici al rientro dalla gravidanza o dei neogenitori, i bonus baby sitter, le piattaforme educative per i figli dei dipendenti, i servizi di fac-totum e shopper, i programmi sulla formazione genitoriale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



LA DISCONNESSIONE

È in grado di garantire una buona conciliazione dei tempi di vita e quelli di lavoro.

Ha trovato una precisa definizione nella Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 con raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione: “mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell’orario di lavoro”.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

CONDIZIONE PER L'EFFICACIA DELLA DISCONNESSIONE

Adeguate formazione sul punto che vada in due direzioni (metti frecce oblique):

- verso il management che deve assuefarsi all'idea di periodi di “non lavoro” in favore dei propri sottoposti;
- verso i lavoratori che, viceversa, devono assuefarsi a quella di un'organizzazione più autonoma e responsabile del proprio orario di lavoro.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SECONDA SFIDA: DUE TEMI

Primo tema: mancanza di una disciplina comunitaria aggiornata sulla sicurezza dei lavoratori in *smart working*.

I principali riferimenti normativi restano, infatti, a tutt'oggi, la Direttiva 89/ 391/CEE sulla sicurezza e salute sul lavoro che ne garantisce requisiti minimi in tutta Europa, la Direttiva 89/654/CEE sui requisiti del luogo di lavoro, la Direttiva 90/270/CEE sugli schermi e la Direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro. Alla Direttiva 89/391/CEE, si ispirano le direttive sulle attrezzature di lavoro, sui dispositivi di protezione individuale, sulla movimentazione manuale dei carichi e le apparecchiature video.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SECONDA SFIDA: DUE TEMI

Secondo tema: rischi di tenuta dell'articolo 22 della legge n. 81 del 2017.

Tale disposizione si limita a scaricare sulle spalle del datore di lavoro l'obbligo di consegnare allo smart worker un'informativa comprensiva delle indicazioni dei rischi generici e specifici.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

DUE RISULTATI INSODDISFACENTI

1. Il lavoratore non acquisisce alcuna vera consapevolezza degli atteggiamenti virtuosi che è obbligato ad osservare a tutela della propria salute;
2. Il datore di lavoro risponde della sicurezza degli ambienti di lavoro che non conosce e di comportamenti che non può gestire.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



L'idea a cui il lavoro smart risponde, tuttavia, è quella di un virtuoso match tra una maggiore autonomia organizzativa dello smart worker e una sua maggiore responsabilizzazione verso modalità e obiettivi della prestazione di lavoro.

La filosofia dello *smart working* imporrebbe, in altri termini, un più equo riparto delle responsabilità sulla sicurezza tra datore di lavoro e lavoratore.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SETTIMANA CORTA

La settimana di lavoro corta accelera, con lo *smart working*, il tramonto della tradizionale organizzazione del lavoro.

È opportuno esaminare tre aspetti:

- inquadramento normativo;
- pro;
- contra.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SETTIMANA CORTA

Inquadramento normativo

L'orario di lavoro settimanale è stabilito dall'art. 3 D.Lgs. n. 66/2003, in 40 ore settimanali. Esso può essere ridotto con due soluzioni alternative.

1. Su iniziativa unilaterale del datore di lavoro: la condizione è che la decurtazione rappresenti un trattamento migliorativo della legge e della contrattazione collettiva. Ciò significa, ad esempio, che la retribuzione deve restare invariata nonostante l'inferiore numero di ore lavorate.

2. Attraverso i contratti collettivi di lavoro, abilitati espressamente dal co.2 dell'art. 3 D.Lgs. n. 66/2003. Essi hanno il potere di introdurre previsioni non solo migliorative ma anche peggiorative della legge. Quest'ultima ipotesi è quella che, ad esempio, ricorre ai sensi dell'art. 8 L. n. 148/2011 dinanzi a situazioni di crisi aziendale.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SETTIMANA CORTA

Pro

La settimana lavorativa corta è un ulteriore importante strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Alla stessa finalità risponde lo *smart working* che abilita il lavoratore, seppur ad orario settimanale invariato, ad organizzare con autonomia la propria attività: modi, tempi e spazi.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SETTIMANA CORTA

Pro e sperimentazioni

- **Banca Intesa Sanpaolo**, da gennaio 2023, in circa 200 filiali, sperimenta un orario di lavoro settimanale articolato su quattro giorni della durata di nove ore ciascuno.

L'adesione dei lavoratori è su base volontaria, a parità di retribuzione, e compatibilmente con le esigenze tecniche-organizzative e produttive.

Il giorno di “non lavoro” non è fisso ma può variare tra quelli della settimana.

- Di rilievo è anche il caso **Mondelez Italia** che, nell'ambito del progetto “Workplace of the Future”, ha avviato nel 2022 una sperimentazione annuale sulla settimana corta, di quattro giornate e mezzo, con retribuzione del tutto invariata per i lavoratori.

Ai lavoratori è data la possibilità di prestare la propria attività da remoto per due giorni alla settimana oltre ulteriori due giorni su base mensile, ma anche di programmare con massima flessibilità le giornate di ferie

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

SETTIMANA CORTA

Contra

Possono esserne evidenziati due.

1. La produttività del lavoro in Italia è molto bassa da più di vent'anni.

L'Istat ha confermato che, tra il 1995 e il 2021, la produzione ha registrato un incremento dello 0,4% contro l'1,2% della Francia e l'1,3% della Germania. Tale situazione è figlia di un gap tecnologico, ancora irrisolto.

2. A causa di questo gap alcuni settori produttivi, come quelli a ciclo industriale continuo, non sono pronti alla sfida.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

CASI CONCRETI E GIURISPRUDENZA

WE ARE PART OF THE **SOLUTION.**



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tribunale Frosinone, Sez. lavoro, Sentenza, 24/01/2023, n. 81

In tema di obbligo vaccinale, introdotto per prevenire e contenere la diffusione dell'infezione da virus SARS-Cov-2, è illegittimo il provvedimento di sospensione dal lavoro del lavoratore che rifiuti la vaccinazione, allorquando il soggetto non rientri in alcuna delle categorie ex lege individuate, soggette all'obbligo vaccinale, poiché non fa parte del personale sanitario in quanto svolge mansioni di centralinista e presta attività lavorativa in *smart working*, non operando presso una struttura dedicata all'assistenza e al ricovero dei pazienti, e senza contatti con il pubblico né con persone fragili o malate. Inoltre, la sospensione dal servizio non può essere comminata in ragione dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale previsto per i lavoratori ultracinquantenni in quanto, in quest'ultima fattispecie, la norma non prevede la sospensione dal servizio quale conseguenza della mancata somministrazione del vaccino.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, 21/02/2022, n. 95

Nel caso in cui le parti sociali, nel regolare mediante accordo sindacale i presupposti per il riconoscimento del buono pasto, abbiano inteso condizionare, in modo cristallino ed inequivoco, la maturazione del diritto all'erogazione del ticket al solo requisito dell'osservanza di un orario lavorativo di almeno cinque ore, tale diritto compete allora anche al lavoratore che presti la propria attività in modalità "*smart working*", a nulla rilevando che il predetto accordo non ne contempli in modo esplicito il riconoscimento anche per tale categoria di lavoratori (Nel caso di specie, respingendo l'appello di parte datoriale, la corte distrettuale ha confermato la sentenza impugnata con la quale il giudice di prime cure aveva rigettato l'opposizione avverso il decreto ingiuntivo con il quale la lavoratrice appellata aveva intimato al proprio datore di lavoro il pagamento di una somma che costituiva il controvalore monetario dei buoni pasto non riconosciuti per le prestazioni rese dalla stessa in "*smart working* c.d. emergenziale" nel corso dell'arco temporale caratterizzato dallo stato pandemico).

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tribunale Taranto, 29/01/2021, n. 2461

Alla lavoratrice, vedova, madre di due figli ed affidataria di un minore, tutti in situazione di handicap grave ex art. 3, co. 3, L. n. 104/92, va riconosciuto il diritto allo svolgimento di lavoro agile in misura non inferiore al cinquanta per cento quantomeno fino al 30.4.2021, termine di efficacia delle norme del D.M 19 ottobre 2020 come prorogato dal D.M. 20 gennaio 2021. Ove non le si consentisse di operare, quanto meno parzialmente, in *smart working*, la lavoratrice si troverebbe esposta ad un elevato rischio di contrarre il virus Covid19 (tenuto, in particolare, conto che il territorio della regione Puglia è, ad oggi, considerato un'area caratterizzata da uno scenario ad elevata gravità e, quindi, "zona arancione") con il grave pericolo di contagiare i propri congiunti disabili, ovvero di trovarsi nell'impossibilità di poter prestare loro assistenza.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tribunale Mantova, Sez. lavoro, 26/06/2020, n. 1054

Nel contesto della fase emergenziale da Covid 19 l'art. 90 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, dedicato ai lavoratori dipendenti genitori di minori sotto i 14 anni, prevede come condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, la compatibilità di tale modalità con le caratteristiche della prestazione che si richiede al dipendente. Nel caso di specie un quadro direttivo con mansioni di responsabile progettazione impianti nuove strutture ed assistenza tecnica per una società di parcheggi svolge attività lavorative incompatibili con lo *smart working*. L'accudimento della figlia minore non viene pregiudicato laddove la moglie del ricorrente svolga la sua prestazione di lavoro subordinato in modalità agile. Nel caso di specie il rifiuto del datore di lavoro alla richiesta di svolgimento di *smart working* risulta, quindi, legittimo.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tribunale Roma, Sez. lavoro, 20/06/2020

Nell'ambito della peculiare emergenza sanitaria da COVID-19 la necessità di controllare un figlio disabile, per il quale risulta certificato il ruolo svolto dalla madre come presenza di fondamentale importanza per il suo equilibrio e stabilità, risulta meglio garantita dalla possibilità per la lavoratrice stessa di svolgere presso la propria residenza, in modalità *smart working*, i compiti assegnati a quest'ultima dalla ASL datrice presso il luogo di lavoro. L'accoglimento della richiesta della ricorrente di svolgere l'attività in modalità smart non pregiudica l'espletamento del servizio alla stessa assegnato e non è incompatibile con esso.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tribunale Grosseto, Sez. lavoro, Ordinanza, 23/04/2020, n. 502

Se ricorrono le condizioni, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working*. E' quindi illegittimo imporre la fruizione delle ferie non ancora maturate al lavoratore poiché la promozione del godimento delle ferie è "una misura comunque subordinata – o quantomeno equiparata, non certo primaria – laddove vi siano le concrete possibilità di ricorrere al lavoro agile e il datore di lavoro privato vi abbia fatto ricorso.

Tribunale Bologna, Decreto, 23/04/2020, n. 2759

In tema di emergenza epidemiologica da Covid-19, la lavoratrice invalida, con figlia disabile a carico, ha diritto di lavorare da casa in c.d. *smart working* utilizzando il telefono e gli strumenti informatici al fine di prevenire il potenziale contagio da Covid-19 per sé stessa e per la figlia.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK

Tribunale Bologna, Sez. lavoro, 23/04/2020, n. 2759

Nell'ambito di un procedimento d'urgenza una lavoratrice invalida al 60%, convivente con figlia con handicap grave ex art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, sembra avere diritto, ai sensi dell'art. 39, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, ad accedere allo *smart working* disciplinato dagli artt. da 18 a 23 della L. n. 81 del 2017. La compatibilità della modalità agile del lavoro con le caratteristiche della prestazione sembra emergere con evidenza dalle mansioni cui la lavoratrice è adibita, che richiedono l'utilizzo del telefono e di strumenti informatici. Il periculum in mora deriva dalle condizioni fisiche della lavoratrice e della figlia, gravemente esposte al rischio di contagio data la perdurante emergenza sanitaria.

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK



Grazie per l'attenzione

WE ARE PART OF THE SOLUTION.



Via della Conciliazione, 10 – 00193 Roma



0636002972

C.F. 14133981002



www.cafieropezzalieassociati.it



info@cafieropezzalieassociati.it

ROMA

MILANO

IMOLA

NEW YORK