Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/54 – La conciliazione vita-lavoro al centro di un nuovo modo di fare contrattazione

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia
fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.
Per informazioni sul rapporto – e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare – potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 20 settembre 2021, n. 32

Il 9 settembre 2021 è stato sottoscritto un contratto integrativo aziendale presso il Benetton Group tra i rappresentanti dell'impresa, assistiti da Assindustria Venetocentro, e le organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil e le RSU. L'accordo si applica a tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, delle sedi di Ponzano Veneto, Castrette, Catena di Villorba e le sedi periferiche, con un'efficacia triennale, sino al 31 dicembre 2023.

Oggetto e tipologia accordo

L'«Accordo per lo sviluppo e l'innovazione» è orientato, secondo quanto emerge dalla lettura delle premesse, a rilanciare l'azienda, colpita non meno di altre dalla grave crisi che il settore tessile sta attraversando a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, «tra i protagonisti indiscussi della moda Made in Italy». La prospettiva è quella di investimenti in tecnologie – «la base per delineare i cammini futuri» – per una transizione dal negozio alla «offerta multicanale» con la digitalizzazione e l'accorciamento dei processi produttivi. Anche nella direzione di tale riorganizzazione, oltre che della valorizzazione del capitale umano – «il cardine di questa trasformazione», sono negoziati anche la formazione e riqualificazione dei lavoratori, i premi di risultato, i percorsi di carriera, le relazioni sindacali e lo smarworking, anche per la conciliazione vita-lavoro, ampiamente ricercata in più clausole contrattuali.

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/54 – La conciliazione vita-lavoro al centro di un nuovo modo di fare contrattazione

Temi trattati

Tra le tante materie disciplinate, quella della conciliazione «tra esigenze di vita e di lavoro» è tra le più attenzionate. Non appena per via della **riduzione dell'orario di lavoro di un'ora al venerdì**, attraverso la fruizione dei permessi retribuiti, ma per alcune accortezze nella **regolamentazione del part-time** e dello smart working. In condizioni di miglior favore rispetto quanto previsto dall'articolo 40 del CCNL del Settore Tessile, si ammette che il numero di lavoratori a tempo parziale sia il 20% e in caso di necessità di cura di minori di 14 anni è riconosciuto al lavoratore il diritto alla trasformazione del contratto dal tempo pieno al tempo parziale. E ancora: sono flessibli gli orari di entrata e di uscita e quelli della pausa pranzo; è concesso ai lavoratori con figli in età scolare di svolgere i colloqui da remoto con gli insegnati durante l'orario di lavoro (per un massimo di 15 minuti); ai dipendenti che rappresentino esigenze particolari di breve durata, la prestazione può essere svolta per un orario inferiore a quello normale per un periodo non superiore a due mesi, in forza di permessi non retribuitivi (previo esaurimento di quelli retribuiti e delle ferie).

Anche (se non soprattutto) per favorire la conciliazione tra le esigenze personali e l'orario di lavoro, **è regolamentato anche il lavoro agile, in vista (e a partire da) della conclusione del periodo emergenziale, quando l'azienda continuerà a utilizzare la modalità di lavoro da remoto**, introdotta nel gruppo Benetton già dal 2016. Nell'ambito di una più ampia riorganizzazione degli ambienti di lavoro, con il superamento del «concetto di ufficio/scrivani "fissi"», le parti delineano i principi di svolgimento del lavoro agile a cui gli accordi individuali dovranno conformarsi, una volta cessata la legislazione emergenziale. **La normativa quadro non riguarda tutti i dipendenti, sono esclusi i dipendenti inquadrati ai livelli direttivi**, e comunque lascia ampio margine alla contrattazione individuale: **non sono neppure previsti un numero minimo/massimo di giorni durante i quali lavorare da remoto**. Sono regolati soprattutto i tempi di lavoro, il diritto alla disconnessione, i luoghi di lavoro e la facoltà di recesso. Come accaduto in tutte le altre pratiche aziendali riportate in questa rubrica "Storia della contrattazione collettiva in Italia", l'orario di lavoro rimane quello ordinario e il lavoratore non è tenuto a rispondere a videochiamate ed e-mail al di fuori, e le riunioni e gli altri appuntamenti sono pianificati nel rispetto delle fasce orarie lavorative. Al contempo, **le parti riconoscono che lo svolgimento dell'attività di lavoro con modalità di lavoro agile favorisca maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e che esigenze personali e familiari**

contingenti di breve durata possano essere gestite d'intesa con il responsabile diretto senza ricorrere alla fruizione di permessi (prevedendo ad esempio equivalenti periodi di recupero della prestazione lavorativa persa).

Si presume che il luogo della prestazione lavorativa da remoto sia la residenza o il domicilio, ponendo anche un onere di comunicazione del dipendente verso il proprio responsabile ogni qualvolta sia diverso: l'azienda conserva il **potere di imporre al dipendente la scelta di un diverso luogo di svolgimento dell'attività in modalità agile**, qualora rilevi che il luogo prescelto dal lavoratore non garantisca adeguate condizioni di **«riservatezza, tranquillità e sicurezza»** ovvero **«in qualunque momento per ragioni tecniche organizzative»**. In conformità alla disciplina legislativa (d.lgs. 81/2017, art. 19) è fatto salvo il diritto di recesso che sia il lavoratore che l'azienda possono esercitare con un preavviso di 30 giorni ovvero senza preavviso in caso di giustificato motivo – che le parti, esemplificano in alcune ipotesi indicativa (l'assegnazione del dipendente ad altra struttura organizzativa; la variazione del ruolo; il «venir meno del clima di fiducia e di lealtà quale fondamento necessario di tale specifica modalità di lavoro»; ecc.).

Nella consapevolezza del carattere sperimentale di tale regolamentazione, le Parti si impegnano ad effettuare un incontro di verifica congiunta entro 60 giorni dalla prima applicazione nell'ambito delle attività di un'apposita commissione paritetica.

Innovative alcune delle soluzioni contrattuali adottate in materia di formazione. **Le parti individuano alcuni «mestieri del futuro»** (manutentore tecnico e elettronico; carrellista; digital specialist) per il quale saranno approntati appositi interventi formativi attraverso l'Accademy interna o attraverso soggetti terzi. Sono anche **concordati alcuni contenuti formativi** accessibili attraverso la piattaforma digitale dell'azienda, per lo sviluppo di alcune competenze chiave (analisi economica, strategia e tattica, esecuzione progettuale, competenze relazionali). Sono inoltre riconosciute e valorizzate le competenze di alcune particolari categorie di lavoratori (in particolare gli addetti agli imballi), inquadrati a un livello più alto, seppur a condizione di determinati requisiti di anzianità.

In vista del **ricambio generazionale** sono altresì concordate, seppur in termini generali, alcune azioni come la pianificazione e la gestione del passaggio di competenze, la formazione in affiancamento con *feedback continui*, momenti di incontri individuali e **formazione «sulla**

gestione del trasferimento di conoscenze» per il mentore.

Sempre nella direzione di valorizzare e intensificare la formazione, la novità più originale è quella del **premio annuale welfare riconosciuto sulla base del numero di ore di formazione svolta**: ogni anno è erogato un premio crescente (180 euro nel 2021, 210 nel 2022 e 250 nel 2023) se il numero di ore medie pro capite di formazione fruite tramite la piattaforma *Colors Academy* incrementano rispetto all'anno precedente.

Valutazione d'insieme

Non è banale, in una contingenza economica critica, la scelta di investire su un accordo collettivo, individuando le relazioni industriali come una leva decisiva per la ripartenza. In una logica cooperativa (sono cinque le Commissioni paritetiche chiamate a gestire l'attuazione del CIA), le parti hanno sottoscritto un contratto moderno che interviene in modo innovativo su materie ordinarie come i premi di risultato – parametrandoli su degli obiettivi formativi, come pochi altri accordi integrativi in Italia (tra i pochi si veda F. Reggiani, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/49 – Accordo Bonfiglioli: partecipazione, formazione e sviluppo*, Bollettino ADAPT 6 settembre 2021, n. 30) – ma anche sui bisogni "nuovi" di conciliazione tra le esigenze di vita personale e vita lavorativa, indicando **soluzioni originali per una materia che sta assumendo (e assumerà) una centralità sempre maggiore nello scambio contrattuale.**

Giorgio Impellizzieri

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@giorgioimpe