IRL2020

Dipartimento Payroll & Welfare

CoViD-19
Misure emergenziali nel settore terziario
Ferie, congedi, welfare

Giorgia Garrapa - Coordinatrice

Sarah Baroncini

Dario Dall'Osso

v. 1.0

20/03/2020

Il presente elaborato costituisce l'esito di una esercitazione svolta nel mese di marzo 2020 dagli studenti del corso in Diritto delle Relazioni Industriali (corso di laurea in Relazioni di Lavoro) dell'Università di Modena e Reggio Emilia

OBIETTIVI E METODO DI RICERCA

Come gruppo di Payroll & Welfare ci è stato chiesto di ricostruire le misure emergenziali di legge e di contratto collettivo per la gestione dell'emergenza Coronavirus in termini di congedi ordinari, ferie, permessi, aspettative, welfare aziendale.

Prima di tutto abbiamo cercato in cosa consistono gli istituti in questione e siamo andati a cercarli nei CCNL che abbiamo preso in considerazione. A noi è stato assegnato il settore terziario e abbiamo cercato nella banca dati TC desk e sul sito del CNEL i contratti collettivi più rappresentativi e più diffusi, dopo varie analisi abbiamo scelto il contratto collettivo bancario – assicredito, il contratto collettivo terziario – confcommercio e il contratto collettivo telefonia.

Dopo aver analizzato approfonditamente questi istituti all'interno dei CCNL, siamo passati a cercare quali fossero le misure emergenziali che sono state attuate in questi giorni riguardanti gli istituti presi in considerazione attraverso: il sito della Gazzetta Ufficiale, il sito del Ministero del Lavoro, Normattiva.it, bollettinoadapt.it, moodle.adaptland.it, theitaliantimes.it.

Considerazioni e approfondimenti

La gestione di una situazione di emergenza quale quella del COVID19 mette sicuramente a dura prova le aziende. Noi come gruppo di Payroll and welfare, abbiamo cercato di metterci nei panni di alcune aziende del settore terziario per affrontare il momento in termini di congedi, ferie, permessi, aspettative e welfare aziendale.

In primis bisogna promuovere il ricorso ad accordi individuali o collettivi di Smart working, per il quale vi è stata una semplificazione nell'adozione dello strumento stesso, come previsto anche da appositi decreti.
In secondo luogo, si dovrebbe ricorrere a quegli istituti che permettono di assentarsi dal lavoro mantenendo la retribuzione quali ferie, nel caso anche i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti o inseriti in banca ore, permessi retribuiti quali riduzione orario e permessi ex festività, congedi parentali. Istituti maturati in maniera diversa a seconda della tipologia di contratto individuale applicato a ogni singolo lavoratore.
Infine, in caso di estrema necessità, è concesso, su richiesta del lavoratore, un periodo di aspettativa non retribuita. Grazie al decreto del 16 marzo 2020 è stato sancito che a decorrere dal 5 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni.
Sono stati inoltre istituiti ulteriori permessi retribuiti (l. 104/1992): il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020.

ANALISI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

Articoli di interesse del contratto collettivo bancario -assicredito

- Art. 36 (telelavoro)
- Art. 55 (ferie)
- Art. 57 (permessi per motivi personali o familiari - aspettativa non retribuita - congedo matrimoniale)
- Art. 59 (maternità e paternità)
- Appendice 4, in particolare l'art.3 riguardante l'utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali il telelavoro, i permessi ed i congedi per motivi personali e familiari, il part-time, il lavoro multiperiodale; le aziende sono invitate a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda; e l'art. 4 riguardante l'utilizzo dei congedi parentali su base oraria. Inoltre, viene stabilito nel CCNL che le Parti intendono promuovere e regolamentare il Lavoro agile. Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

Articoli di interesse contratto collettivo terziario – confcommercio:

- art. 141 (istituzione Banca delle ore)
- art. 158 (fruizione di permessi retribuiti)
- art. 159 (fruizione di Ferie)
- art. 166 (fruizione di congedi retribuiti: in casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti)

È inoltre presente un accordo di welfare territoriale del Terziario nell'area metropolitana bolognese – EBITERBO. Secondo l'accordo le parti concordano di avviare, utilizzando le risorse dedicate da Ebiterbo e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL Terziario - Confcommercio, interventi a beneficio dei dipendenti di aziende iscritte all'Ente Bilaterale per i seguenti titoli: famiglia. Nel caso di fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati dall'Inps, purché superiore ai primi sei mesi, da parte di genitori lavoratori dipendenti, entro il dodicesimo anno di vita del bambino/a, se genitori naturali, o entro i primi dodici anni dall'ingresso in famiglia del bambino/a se genitori adottivi o affidatari. In tali casi sarà riconosciuto l'importo giornaliero pari al 50% della normale retribuzione.

Articoli di interesse contratto collettivo telefonia:

- art. 22 (telelavoro)
- art. 30 (lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno)
- art. 31 (ferie)
- art. 32 (assenze, permessi congedi, aspettativa)
- art. 57 (nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori).

È previsto, inoltre, l'istituto della Banca ore, specificato nel dettaglio nell'art. 30 del CCNL.

Gli articoli da noi selezionati sono quelli che riguardano strumenti utili per gestire l'attività in una situazione emergenziale come quella attuale. Tutti i contratti analizzati presentano le stesse peculiarità per quanto riguarda la fruizione di ferie e permessi, le cui ore possono essere utilizzate in caso di fermo dell'attività.

Un ulteriore istituto utile è quello rappresentato dalla banca ore, presente sia nel contratto della telefonia sia nel contratto terziario, strumento per il quale lo straordinario svolto dal lavoratore, può essere recuperato dallo stesso come permesso retribuito.

Nei contratti di telefonia e bancario si introducono anche strumenti di flessibilità lavorativa come il telelavoro presenti in entrambi i contratti e il lavoro agile nel contratto collettivo bancario. Nei due CCNL (bancario e telefonia) il telelavoro è maggiormente strutturato e regolato da un apposito articolo, che ne definisce le linee guida generali, andando a standardizzare maggiormente i successivi accordi aziendali riguardanti lo strumento. Per quanto riguarda invece il contratto bancario, esso prevede anche il lavoro agile, ma lascia molto spazio ai successivi accordi aziendali, condizionando solo la volontarietà delle parti per l'utilizzo dello stesso.

Tutti e tre i contratti inoltre presentano articoli riguardante welfare integrativo a beneficio dei lavoratori, pur essendo diversi questi strumenti riguardano l'ambito della famiglia, e sono perciò utili nella situazione in cui ci troviamo, per garantire maggiore tutela per quei lavoratori che si trovano nella situazione di dover gestire figli per l'intera giornata.