



## Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

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

*Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto – e anche per l’invio di casistiche e accordi da commentare – potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 25 ottobre 2021, n. 37*

Il 30 luglio 2020 **Chiesi Farmaceutici SpA e Chiesi Italia** hanno stipulato un accordo di lavoro agile con le RSU aziendali, assistite dalle segreterie territoriali di **Filctem-CGIL, Femca-CISL, Ulitec-UIL**.

Non è la prima volta che l’azienda decide di regolare il lavoro da remoto: secondo quanto affermato all’interno delle premesse dell’accordo, **le prime sperimentazioni relative allo smart working risalgono al 2013**, e le stesse sono sempre state accolte favorevolmente sia dai lavoratori che dalle figure dirigenziali. Tale dato è stato confermato dai risultati di **un sondaggio condotto tra i lavoratori dell’azienda nel marzo 2021**, i quali hanno mostrato come tale modalità di lavoro sia da questi apprezzata: tra i vantaggi dello smart working segnalati durante tale occasione, si segnalano **l’impatto positivo sull’equilibrio casa-lavoro e sulla sostenibilità ambientale, senza che ciò abbia comportato una riduzione dei livelli qualitativi e quantitativi delle prestazioni lavorative**.

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

L’accordo va ad **integrare e parzialmente innovare una Guideline in vigore dal maggio 2020**, approvata in vista di un possibile miglioramento della situazione pandemica e di un progressivo rientro delle oltre 1200 persone dell’organico aziendale che hanno lavorato da remoto

full-time durante il periodo del lockdown. Chiaramente, visto il protrarsi dello stato di emergenza e quindi l'assenza della necessità della sottoscrizione di accordi individuali di lavoro agile, la menzionata Linea Guida non è mai entrata in vigore.

Inoltre, l'accordo in esame costituisce **l'attuazione del Contratto Integrativo aziendale siglato il 22 dicembre del 2020**, nel quale le parti sanciscono come lo smart working costituisca, insieme alla flessibilizzazione degli orari di lavoro e all'eliminazione della timbratura in entrata e in uscita per alcune categorie di lavoratori, **un efficace mezzo per realizzare una buona armonizzazione tra la loro vita professionale e personale.**

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

Il primo punto da segnalare per quanto concerne l'accordo siglato da Chiesi Farmaceutici è quello per cui l'azienda si impegna a svolgere una **mappatura delle tipologie di lavoro** non svolgibili da remoto e quelle per cui tali modalità di lavoro è consentita ma solo in modo sporadico. I risultati della mappatura sono altresì oggetto di confronto con le RSU.

La classificazione del livello di "remotizzabilità" delle prestazioni lavorative ha poi conseguenze sul **numero di giornate durante le quali il lavoratore potrà svolgere la prestazione al di fuori dei locali aziendali**. L'accordo ne prevede infatti soltanto un numero "consigliato" per settimana: saranno poi i responsabili a valutare se accordare un numero diverso, anche in relazione alla "particolare tipologia di lavoro" svolta dall'aspirante lavoratore agile. È da notare, inoltre, che tale il numero di giornate lavorabili da remoto può variare anche qualora il lavoratore soffra di **malattie oncologiche o degenerative**: questa è soltanto la prima di **molte clausole distribuite all'interno dell'accordo legate alla volontà di tutelare la salute del lavoratore agile.**

L'accordo, inoltre, implica un **alto grado di flessibilità per lo smart worker**, coerentemente con i principi di **fiducia, responsabilizzazione individuale e lavoro per obiettivi** indicati nella premessa. Egli, infatti, oltre ad avere ampia libertà nella scelta del luogo dal quale fornire la sua prestazione lavorativa, ha la possibilità di interromperla temporaneamente in caso ne abbia l'esigenza, recuperando il tempo perduto in ambito giornaliero o settimanale.

Le previsioni in materia di orario di lavoro sono inoltre corredate da **un elenco di buone prassi di**

**comportamento**, volte a tutelare non solo l'**equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori agili ma anche la loro integrità psicofisica**.

Tra le stesse, infatti, si ritrovano indicazioni relative ai tempi di fissazione delle riunioni e delle *video call*, nonché alle **modalità di esercizio del diritto alla disconnessione** (come, ad esempio, la non necessità di visualizzare e rispondere immediatamente a e-mail e messaggi al di fuori del normale orario di lavoro). Tuttavia, sono altresì presenti suggerimenti relativi allo svolgimento di **esercizi di stretching durante la giornata lavorativa**, nonché richiami impliciti alla **normativa in materia di pause per il lavoratore videoterminalista** (art. 175, comma 3, d.lgs. n. 81 del 2008) nella misura in cui si prevede che i lavoratori agili debbano effettuare pause di almeno 15 minuti ogni due ore trascorse davanti allo schermo.

Oltre a quest'ultima previsione, mirata a tutelare la salute fisica del lavoratore agile, e in particolare l'insorgenza di patologie oculo-visive, si registra come le parti firmatarie intendano altresì **prevenire l'insorgenza di disturbi psicosociali** nel lavoratore agile, soggetto, secondo diversa letteratura, a numerosi rischi in tal senso (in tema, F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in DLM, 2018, n.1, ma anche M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in DRI, 2016, n. 3). Nel paragrafo dedicato alla formazione, infatti, si sancisce **l'impegno dell'azienda nel garantire un supporto psicologico ove questo si rendesse necessario ad evitare il senso di isolamento di coloro che utilizzano tale modalità lavorativa**.

Non è inoltre da sottovalutare come l'azienda si impegni a fornire gratuitamente strumentazioni aggiuntive quali **sedie ergonomiche, monitor e tastiere a quei lavoratori che, in seguito alla valutazione dei rischi ai fini della sicurezza ex d.lgs. n. 81 del 2008, risultino averne necessità**.

La particolare attenzione alla salute psico-fisica del lavoratore agile è infine confermata dal fatto che **l'incontro periodico tra l'azienda e la parte sindacale finalizzato al monitoraggio del progetto di lavoro agile**, soluzione presente in molti degli accordi analizzati dall'Osservatorio Smart Working di ADAPT (vedi ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2021, pp. 315-396), in questo caso **vede altresì coinvolto il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RLS)**.

## **Valutazione d'insieme**

L'accordo appena analizzato è uno dei tanti casi in cui la contrattazione collettiva si è occupata di **integrare le scarse disposizioni della legge n. 81 del 2017 in materia di salute e sicurezza**, il cui testo prevede unicamente che al lavoratore sia consegnata un'informativa nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (Per altri esempi in tal senso, vedi D.Porcheddu, *La tutela della sicurezza del lavoratore agile. Tra dubbi interpretativi e ruolo della contrattazione collettiva*, Working Paper SALUS n. 3/2021, ADAPT University Press, pp. 16-22).

Tuttavia, anche se prevalentemente per mezzo di “buone prassi” e “impegni” da parte dell'azienda, **è raro trovare un accordo che tratti il tema della salute e sicurezza del lavoratore agile in modo così completo**, prestando non solo attenzione ai disturbi fisici che lo possono colpire, ma altresì a quelli di natura psico-sociale.

**L'accordo Chiesi, dunque, costituisce un vero e proprio modello per le parti collettive che vorranno agire in tal senso**, e si va ad aggiungere a tutti gli effetti a quei **recenti accordi del settore chimico-farmaceutico che regolano la materia del lavoro agile in modo particolarmente innovativo** (S. Bergamschi, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/21 – Accordo Wow!: una sperimentazione di Bayer S.p.a. per l'anno 2021*, Bollettino ADAPT 29 marzo 2021, n. 12, D. Porcheddu, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/15 – Oltre il lavoro agile. A proposito di alcune sperimentazioni avviate nel settore della industria chimica*, Bollettino ADAPT 15 marzo 2021, n. 10).

## **Diletta Porcheddu**

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu

