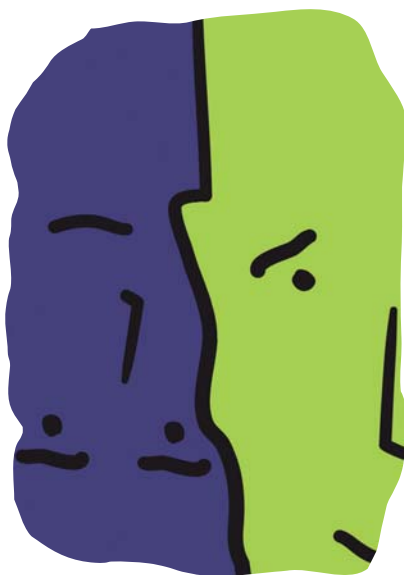


# DISABILITY MANAGEMENT, WELFARE E PERMESSI SOLIDALI

Analisi di casi aziendali e contrattuali  
che affrontano la sfida delle disabilità e gravi patologie

*A cura di Silvia Stefanovich*

Prefazione di Annamaria Furlan









Politiche di Riforma delle Pubbliche Amministrazioni,  
di Cittadinanza – Tutela e Promozione – Solidarietà  
e Tutele Sociali



# DISABILITY MANAGEMENT, WELFARE E PERMESSI SOLIDALI

Analisi di casi aziendali e contrattuali  
che affrontano la sfida delle disabilità  
e gravi patologie

*A cura di*  
Silvia Stefanovichj

*Prefazione di*  
Annamaria Furlan

Il volume riprende i contenuti del Workshop organizzato il 13 dicembre 2016 dalla Cisl nazionale, in occasione del Premio Cisl «Flavio Cocanari».

© copyright 2017  
Edizioni Lavoro Roma  
via Salaria 89  
tel. 06 44251174  
fax 06 8552478  
e-mail: [info@edizionilavoro.it](mailto:info@edizionilavoro.it)

copertina e impaginazione Typeface, Cerveteri (Roma)  
finito di stampare nel maggio 2017  
dalla tipolitografia Empograph  
Villa Adriana (Roma)

## SOMMARIO

Prefazione <i>di Annamaria Furlan</i>	7
Introduzione La contrattazione collettiva e la sfida di disabilità e gravi patologie <i>di Silvia Stefanovichj</i>	9
Il ccnl Confimi	17
Nicola Alberta	17
Gian Marco Andrei	20
Engineering Ingegneria Informatica Spa	23
Claudio Biestro	23
Patrizia Petroselli	24
Cessione dei riposi e delle ferie: le buone pratiche contrattuali nei trasporti	27
Salvatore Pellecchia	27
Intesa Sanpaolo	39
Patrizia Ordasso / Caterina Dotto	39
UniCredit	47
Sandra Paltrinieri	47
Francesca Bonsi Magnoni	50

Eni e Fasen	53
Antonello Assogna	53
Fabrizio Proietti	54
Carlo Moscatelli	56
Merck Serono	59
Francesco Luchi / Ada Paletta	59
Approfondimento 1. Cessione dei riposi e delle ferie <i>di Marco Lai</i>	67
Approfondimento 2. Il responsabile dell'inserimento lavorativo, dei processi di inserimento e il disability management <i>di Silvia Stefanovichj</i>	71

## **P**REFAZIONE

*di Annamaria Furlan\**

La celebrazione dei dieci anni di vita della «Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità» ci offre una straordinaria occasione per fermarci a riflettere su quanto di quei diritti ratificati dall'Unione europea, e poi dall'Italia stessa, abbiano trovato reali elementi di accoglienza e concretizzazione nelle politiche e nella realtà del Paese.

Troppo spesso le famiglie si trovano smarrite e sole ad affrontare l'insorgere di una grave patologia nell'anziano, o l'evento che porta repentinamente alla non autosufficienza. Troppo spesso la persona con disabilità, anche se giovane, è esclusa dal mercato del lavoro, o non viene accompagnata al «posto giusto» in relazione alle proprie abilità. Troppo spesso un lavoratore affetto da malattia oncologica, o sottoposto a terapie salvavita, od obbligato ad assentarsi per cure di lungo periodo non trova adeguate risposte alle sue esigenze e viene percepito come un «ostacolo» alla crescita e alla produttività del proprio luogo di lavoro.

È evidente, invece, e noi lo crediamo, che la via da percorrere si basi sulla convinzione che crescita economica e inclusione siano elementi correlati e costitutivi dello sviluppo. Solo con la piena inclusione e valorizzazione di tutti i talenti, pur nelle loro diversità, all'interno delle nostre imprese saremo capaci di far ripartire e rigenerare valore nei processi e nel mercato.

In un periodo di profonda crisi socio-economica, come quello attuale, l'individuazione di nuove strategie per l'inclusione può configurarsi come un'opportunità per tutte quelle imprese che, finora, hanno considerato in gran parte l'inserimento di persone con

\* Segretaria generale della Cisl.



disabilità come un mero obbligo normativo cui adempiere per non incorrere in sanzioni.

Le nuove tecnologie, l'organizzazione del lavoro 4.0, offrono ampi spazi per vedere sotto una luce nuova le problematiche relative ai vincoli: si pensi, ad esempio, come l'introduzione dello smartworking – quando pone i giusti limiti e garantisce correttamente diritti come quello alla «disconnessione» – abbia la potenzialità di offrire possibilità di conciliazione per persone con ridotta mobilità, o con necessità di tempi da dedicare terapie o cure. O, ancora, a come processi di dematerializzazione e digitalizzazione possano agevolmente consentire l'accesso alle informazioni a persone con disabilità visiva o, più in generale, sensoriale, influenzando non solo sul benessere lavorativo e sul clima aziendale, ma anche sugli stessi percorsi di carriera.

Nel mondo del lavoro alcuni passi in avanti sono stati fatti, a partire dalla necessaria manutenzione straordinaria della legge 68/1999 operata con i decreti attuativi del Jobs Act, che ha riformato il sistema degli incentivi rivolti alle imprese che assumono lavoratori disabili e ha semplificato le procedure di assunzione.

Ma per governare le trasformazioni in atto, e agevolare letture includenti verso ogni tipo di diversità, non può certo bastare un'attenta produzione legislativa. Serve la crescita e lo sviluppo di una nuova *governance*, di processi partecipati, con il coinvolgimento e la corresponsabilità di tutti gli attori del sistema, in modo che ognuno possa fare la propria parte, dando il proprio contributo.

Le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, dunque, possono offrire grandi opportunità alle persone con disabilità ed essere di supporto a percorsi di inclusione e valorizzazione, così come il welfare contrattuale può svolgere un ruolo complementare e sussidiario per il welfare italiano.

In quest'ottica crediamo fortemente che il tema dell'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori disabili, o affetti da gravi patologie, così come quello del sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori che sono contestualmente *caregiver* informali di figli o parenti non autosufficienti appartenga all'intera comunità aziendale e non possa essere delegato esclusivamente a un manager di fiducia aziendale.

Il mondo dell'inclusione sociale e quello del lavoro non devono camminare distanti. Mettendo al centro le persone e i loro bisogni sempre più complessi, possono integrarsi generando nuove positive energie.

# INTRODUZIONE

## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LA SFIDA DI DISABILITÀ E GRAVI PATOLOGIE

*di Silvia Stefanovich\**

La Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità è stata ratificata dall'Unione europea il 23 dicembre 2010, dopo quasi due anni dalla ratifica dell'Italia, che l'aveva resa cogente nel nostro ordinamento traducendola nella legge del 3 marzo 2009, n. 18.

Da quel momento ogni intervento, ogni azione, ogni politica che si occupa di disabilità assume la definizione contenuta nel Preambolo:



La disabilità è un concetto in evoluzione e il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri.

Non si parla più di «diversamente abili» o di accezioni legate alla sola assistenza, ma piuttosto a diritti legati alla persona, che trovano il proprio accoglimento solamente se si è in grado di lavorare su quelle «barriere comportamentali e ambientali» che impediscono la «piena ed effettiva partecipazione», la piena ed effettiva inclusione e valorizzazione. E, in questa **connotazione dinamica di disabilità**, basata sulla relazione, ben si colloca il sistema di relazioni sindacali e il mestiere di chi fa contrattazione collettiva, che da un lato è vocato a considerare la persona che incontra e rappresenta e, dall'altro, a impegnarsi perché gli elementi comportamentali e ambientali della vita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori non costituiscano delle barriere, ma siano piuttosto facilitatori di inclusione.

\* Responsabile Politiche per la disabilità della Cisl nazionale.

La dinamicità della definizione comporta, inoltre, un continuo adeguamento alle trasformazioni: delle persone, dei contesti, del quadro normativo.

In quest'ottica, il Comitato economico e sociale europeo (Cese) ha inteso riconoscere il ruolo del partenariato socio-economico quando, con il Parere SOC/403 del 21 settembre 2011 inerente la «Strategia europea sulle disabilità 2010-2020», ha invitato organizzazioni sindacali e datoriali a includere **clausole specifiche riguardanti la disabilità nella contrattazione collettiva**, con l'intento di promuovere un mercato del lavoro inclusivo e implementare così gli obiettivi della Strategia. Lo stesso Parere segnala che gli Stati membri dovrebbero adottare specifiche misure economiche a supporto della contrattazione.

Tale orientamento faceva tesoro anche della Joint Declaration dal titolo *Accesso al lavoro ed alla formazione per le persone con disabilità: un diritto ancora da conquistare*, che la Ces (Confederazione europea dei sindacati) e l'Edf (European Disability Forum) avevano definito nel marzo 2011.

Un corrispondente riconoscimento si è avuto, in Italia, dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, istituito presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'intento di declinare operativamente la Convenzione che, all'interno del primo Programma d'azione biennale sulla condizione delle persone con disabilità, ratificato con dpr 4 ottobre 2013, ha indicato la necessità di **creare un sistema di incentivi per sostenere la contrattazione di primo e secondo livello orientata alla tutela dei lavoratori che, durante gli anni di lavoro, sono colpiti da malattie ingravescenti o croniche progressive**. Ha indicato inoltre al legislatore la necessità di intervenire sancendo il diritto al part-time per i lavoratori con handicap in condizione di gravità e la promozione del telelavoro e della flessibilità oraria.

Il secondo Programma d'azione, definito a ottobre e ora al vaglio del previsto iter istituzionale per essere ratificato, nella Linea di intervento 5 «Lavoro e occupazione», ribadisce l'invito:



definire misure di sostegno e un sistema di incentivi per la contrattazione di primo e secondo livello in materia di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro per le persone con disabilità o malattie gravi e croniche progressive, o lavoratori caregiver di persone con gravi disabilità; promuovere l'attuazione e monitorare l'andamento dei pro-

getti sperimentali elaborati dal Gruppo 5 dell'Ond che prevedono l'istituzione contestuale, su base volontaria, nelle imprese del settore privato, di organismi (Osservatorio aziendale e disability manager) che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando, per tutto il percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro.

Uno dei temi cardine per dare attuazione alla richiamata concezione «dinamica» di disabilità è **l'accoglimento del principio dell'«accomodamento ragionevole»**, introdotto dalla Convenzione Onu all'art. 2, comma 4 e inserito tardivamente nell'ordinamento italiano con la legge 99/2013. Non essendo infatti stato inizialmente inserito nel dlgs 216/2003, che attuava la direttiva europea 2000/78/Ce in materia di parità di trattamento lavorativo, è stato recepito «completamente e correttamente» solamente a seguito della condanna della Corte di Giustizia europea (Causa n. C-312/11, Commissione contro Repubblica italiana) con un apposito comma 3-bis, che recita:



Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione.

E la definizione della Convenzione Onu completa:



Per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

Si introduce, dunque, un reale obbligo a carico dei datori di lavoro pubblici e privati che, contestualmente, comporta la definizione, dinamica, di parametri di riferimento e concrete declinazioni in relazione alla «ragionevolezza». In questo contesto, la contrattazione collettiva e i luoghi da essa definiti possono svolgere un ruolo fondamentale, consentendo alle parti di cooperare al-

l'adempimento, tenendo adeguatamente in considerazione le posizioni in essere e non delegando il tema a una mera contrattazione individuale tra lavoratore con disabilità e datore di lavoro. Non sono ancora stati definiti limiti agli ambiti di azione degli accomodamenti ragionevoli che, in base alla giurisprudenza maturata in ambito europeo, si estendono certamente sino ad accogliere anche modifiche dell'organizzazione aziendale del lavoro e dei tempi di lavoro.

L'invocato sostegno legislativo alla contrattazione collettiva volta a sostenere la piena ed effettiva partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, anche nell'ottica di attuare l'obbligo degli «adattamenti ragionevoli», si è in parte avuto con i decreti attuativi del Jobs Act, la legge 183/2014.

Il dlgs 80/2015, all'art. 25, definisce infatti **uno stanziamento volto a «misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata»** a cui accedere sulla base di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali, che dovranno essere definiti con decreto del ministero del Lavoro di concerto con il Mef. Lo stanziamento era inizialmente previsto in via sperimentale di durata triennale, con importi che la legge di bilancio per il 2016 definiva in 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e 35,6 milioni di euro per l'anno 2018. Il decreto fiscale (dl 193/2016) collegato alla legge di bilancio per il 2017 è poi intervenuto, vista la mancata attuazione per decreto, reindirizzando i fondi sulle sole due annualità 2017 e 2018.

Le proposte Cisl, condivise con Cgil e Uil, presentate al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, invitano a formulare al più presto le modalità di accesso agli stanziamenti da parte della contrattazione collettiva volta alla conciliazione vita-lavoro-cura di lavoratrici e lavoratori che abbiano carichi di cura verso figli, verso parenti non autosufficienti o siano essi stessi disabili o affetti da gravi patologie, come indicato dal Programma d'azione biennale.

Il dlgs 81/2015 ha poi accolto l'invito del primo Programma d'azione e ha esteso ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti la previsione già contenuta nell'art. 12-bis del dlgs 61/2000 come modificato dal dlgs 276/2003 e dalla legge 247/2007 per i soli lavoratori affetti da patologie oncologiche. Ha cioè riconosciuto **il diritto alla trasformazione del**

**rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale**, verticale o orizzontale, ai lavoratori affetti da patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Ha inoltre esteso, coerentemente, la priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale se le stesse patologie riguardano il coniuge, i figli o i genitori e nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con handicap in condizione di gravità, invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. Il dlgs 61/2000 prevedeva, anche in questo caso, la priorità solamente in caso di patologia oncologica.

È intervenuto inoltre il dlgs 151/2015, su più versanti.

All'art. 1 invita il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali a definire uno o più decreti, previa intesa con la Conferenza unificata, che indirizzino in qualità di *soft law* il sistema del collocamento mirato delle persone con disabilità in una serie di ambiti, tra i quali:

- la promozione di accordi territoriali con il partenariato socioeconomico, l'associazionismo e il terzo settore al fine di favorire l'inserimento lavorativo;
- l'analisi delle caratteristiche dei luoghi di lavoro, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli;
- il monitoraggio di buone pratiche;
- la promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Quest'ultimo punto richiama evidentemente le previsioni dei Programmi d'azione ed è in attesa di trovare attuazione, auspicabilmente definendo «il responsabile dell'inserimento lavorativo» come **l'istituzione contestuale, su base volontaria, di un disability manager e di un organismo aziendale (cosiddetto Osservatorio), costituito in modo paritetico con le rappresentanze sindacali.**

Il disability manager, figura di fiducia aziendale, dovrà avere una specifica formazione e svolgerà il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per l'individuazione e l'accesso a supporti tecnici od organizzativi utili alla migliore inclusione lavorativa.

L'Osservatorio aziendale agirà, invece, come organismo di garanzia per favorire l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità e contrastare ogni forma di discriminazione. Rivestirà un ruolo di indirizzo – anche vincolante – verso l'azione del disability manager, nonché di monitoraggio, analisi e elaborazione. Potrà operare anche all'interno degli organismi paritetici a presenza bilaterale già costituiti all'interno dell'impresa.

Il dlgs 151/2015 ha modificato, in aggiunta, la disciplina dei **Fondi regionali** previsti dalla legge 68/99, prevedendo la possibilità di accedervi per le imprese che abbiano sostenuto spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore di lavoratori con disabilità riconosciuta superiore al 50%, incluse tecnologie di telelavoro e rimozione di barriere architettoniche, o che abbiano istituito il responsabile dell'inserimento lavorativo.

Infine, sempre il dlgs 151/2015, con l'art. 24 inquadra i cosiddetti «**permessi solidali**», cioè la possibilità di cedere, a titolo gratuito, riposi e ferie maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, limitando l'applicazione dell'istituto esclusivamente ai casi in cui la contrattazione collettiva ne abbia definito misura, condizioni e modalità e prevedendo esplicitamente la possibilità che la stessa contrattazione possa estendere l'ambito applicativo della previsione ad altri soggetti. Diversi casi di contrattazione collettiva aziendale (di primo e secondo livello), anche precedenti al Jobs Act, prevedevano la costituzione di un «monte ore» regolamentato dalla contrattazione collettiva in una logica solidaristica e, spesso, l'impegno dell'azienda a intervenire in misura uguale alle donazioni dei lavoratori.

L'attività sindacale e la contrattazione collettiva hanno dunque nuove sfide e nuovi impegni all'orizzonte per declinare un'efficace attuazione della Convenzione Onu nel mondo del lavoro, in coerenza con i **numerosi ambiti che già popolano i contratti in essere**. Essi possono essere così esemplificati:

- riduzione dell'assenteismo e contestuale tutela per le assenze causate da patologie gravi/ingravescenti e disabilità attraverso meccanismi retributivi dei permessi a motivo della malattia o la definizione di permessi specifici;
- riduzione dell'orario di lavoro (part-time) e flessibilità orarie, anche attraverso permessi orari specifici e «banca delle ore»;

- definizione di permessi per assenze motivate dalla cura di figli o parenti affetti da gravi patologie o non autosufficienza;
- creazione di «monti ore» attraverso la donazione di permessi in ottica solidaristica;
- estensione del periodo di comporto e tutela del mantenimento del posto di lavoro in caso di lunghe assenze motivate dalla cura di gravi patologie o disabilità, o previsioni di periodi di aspettativa. Oggi il lavoratore con handicap in situazione di gravità non può infatti godere del congedo non retribuito per gravi motivi familiari (ex art. 4, comma 2, della legge 53/2000), riservato al lavoratore caregiver informale;
- flessibilità per il lavoro, flessibilità per le famiglie: smartworking, telelavoro. L'applicazione del «lavoro agile», già ampiamente diffuso tra le grandi imprese italiane e verosimilmente in crescita esponenziale una volta terminato l'iter della legge di inquadramento, offre grandi opportunità per le lavoratrici e i lavoratori con esigenze di conciliazione con i propri carichi di cura, ma contestualmente richiede di mantenere un'attenzione particolare nell'applicazione ai lavoratori con disabilità o gravi patologie, che possono necessitare di tempi e organizzazioni differenziate;
- piani di formazione;
- definizione di figure aziendali innovative volte alla piena inclusione, come i tutor aziendali, i delegati sociali o le competenze sociali delle rappresentanze sindacali;
- definizione di indicatori di produttività non penalizzanti per i lavoratori con disabilità o gravi patologie che si assentano per motivi legati alla cura e volti a valorizzare l'apporto delle diversità, come previsto dall'Avviso comune del 7 marzo 2011;
- creazione di luoghi partecipati a presenza paritetica di diversity o disability management;
- sostegno economico, tramite prestiti ai dipendenti, provvidenze specifiche, fondi di solidarietà o definizione di ulteriori fattispecie rispetto alla legge per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto;
- welfare contrattuale, sia incardinato nella previdenza e sanità integrativa, che nell'attivazione di servizi di welfare in ambito sociale.

In relazione alle fattispecie prese in considerazione dai contratti per l'applicazione delle tutele, va rilevata una difficoltà ad affrontare **il nodo definitorio legato alla disabilità, alla non-au-**



**tosufficienza e all'handicap.** In molteplici casi si opta per fare riferimento alla presenza di un elenco di patologie gravi certificate, non sempre però di unanime elencazione, o alla necessità di ricorrere a «terapie salvavita». Tale approccio risulta però necessariamente escludente verso le patologie rare o di difficile diagnosi e, di conseguenza, previsioni di tutela anche molto innovative possono così vedere alquanto ridotta la loro possibilità d'azione.

Sono dunque particolarmente interessanti i tentativi di estendere le definizioni, aggiungendo l'invito a comprendere le patologie «ad esse assimilabili» o prevedendo una descrizione generica come «patologie gravi» o «necessità di particolari cure a carattere continuativo» accompagnate da esempi, come «ad esempio chemioterapia».

In tali casi la centralità della questione si sposta, per necessità, sulla persona competente a certificare lo status richiesto dal contratto, che sarà compito della stessa contrattazione identificare. Ancor più includente, e rispondente all'intento di tutela, sarebbe la condivisione di una dicitura che definisse lo status patologico comportante la necessità di assentarsi in maniera prolungata o ricorrente dal lavoro, a prescindere dalle patologie da cui tale status sia causato o dalla necessità di accedere a terapie ospedaliere certificate.

Inoltre, anche la sostituzione della locuzione «terapie salvavita» con una dicitura maggiormente inclusiva, ad esempio «terapie prolungate o cicliche certificate legate alla condizione di salute o disabilità del lavoratore» potrebbe consentire di svincolare la concezione di terapia da una funzione essenziale direttamente riconducibile all'esistenza in vita (come lascia intendere l'aggettivo «salvavita») e di estendere il riferimento anche a terapie farmacologiche cicliche necessarie a volte per la cura della patologia e invalidanti nel breve periodo.

### **Nicola Alberta**

*Segretario nazionale Fim Cisl*

Il rinnovo contrattuale del ccnl Confimi si è concluso il 22 luglio 2016, dopo soli due mesi di trattativa. Rispetto ai ritardi contrattuali che normalmente si accumulano nel nostro Paese, o a quanto avvenuto nell'altro segmento metalmeccanico, seguito da Federmeccanica e Assital – 14 mesi per ottenere il rinnovo –, quanto avvenuto nella trattativa Confimi rappresenta un segno di responsabilità e di efficacia sia industriale che economica. E anche di attenzione alle problematiche sociali.

Questo dà anche il senso di un alto livello di maturità delle parti.

Quando ci si appresta ad avviare una trattativa, infatti, e quando si preparano le piattaforme, c'è normalmente un'elaborazione approfondita da parte del sindacato in relazione alla comprensione dei bisogni e delle risposte da costruire.

Il fatto di essere riusciti a raggiungere in breve tempo un accordo che considero innovativo è la prova non solo della giusta preparazione del sindacato, ma anche dell'esistenza dall'altra parte di un alto livello di maturazione, tale da consentire di trovare rapidamente i punti di intesa.

Il ccnl concluso come Fim, Fiom e Uilm con Federmeccanica, pur essendo più noto e diffuso nel settore, è tuttavia ben più problematico su alcuni punti rispetto a quello che invece, come Fim e Uilm, siamo riusciti a concludere con Confimi. Ad altri sindacati presunti custodi dell'ortodossia, che non hanno fatto mancare critiche maliziose quanto infondate, diciamo quindi: attenzione ai giudizi affrettati, le conclusioni raggiunte su alcuni punti

con Confimi, tutt'altro che modeste, sarebbe stato più utile piuttosto riprenderle anche nel contratto maggiore!

Ma i soggetti sono diversi, le situazioni hanno caratteristiche diverse.

Solitamente, parlando di tematiche di carattere sociale, si tende a individuare in modo automatico la risposta tecnica, normativa, a un determinato problema. Ad esempio, in relazione allo stato di vulnerabilità di alcuni soggetti, alle difficoltà che presentano, alle esigenze di cura e assistenza che esprimono, si è portati normalmente a ricondurle ad una modifica normativa di risposta e accoglimento.

Ritengo però che ci sia un altro aspetto fondamentale da considerare, e che emerge sempre più come necessità ineludibile proprio per richiamare in senso più ampio la funzione «sociale» del contratto, che è quello che definisco come «clima sociale», ossia il livello di maturazione culturale delle parti nell'affrontare determinate situazioni. E questa è spesso la barriera principale che dobbiamo superare.

Parlando di ferie solidali, ad esempio, mi è capitato di partecipare a un'assemblea con la presenza di almeno trecento lavoratrici, in un'azienda con linee di montaggio. Quando ho citato questo argomento apprezzando lo strumento emerso dalla legislazione come un elemento favorevole, ho avuto come risposta un brusio di perplessità.

Questo per dire che da un lato abbiamo certamente resistenze culturali da parte degli imprenditori, specialmente se si tratta di aziende di piccole dimensioni, ma dall'altro lato c'è anche un evidente disorientamento tra le persone. La difficoltà ad affermarsi in via naturale di determinate riflessioni su queste tematiche, pur in presenza di risposte innovative e avanzate che vari contratti in questi anni hanno tentato, sta a significare che ciò non è di per sé sufficiente, ma che occorre anche un'azione profonda e costante di sensibilizzazione, di discussione e di crescita collettiva, di cui il sindacato deve rendersi protagonista.

Anche la questione del part-time solitamente si affronta con molta difficoltà nel nostro settore, soprattutto per le resistenze delle imprese. Da tempo stiamo cercando di ampliare le percentuali, le casistiche e il diritto di accesso da parte dei lavoratori. Il fatto oggi di esservi riusciti in Confimi costituisce sicuramente un miglioramento significativo di questa normativa e un passo in avanti più in generale sul tema della conciliazione.

Nel ccnl abbiamo previsto anche il contratto «Socrate», una sorta di percorso di ingresso al lavoro molto rigoroso per favorire specificamente le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani e dei soggetti deboli e costruito in modo tale da prevenire abusi da parte delle aziende. Abbiamo allungato, inoltre, il periodo di aspettativa non retribuita in caso di malattie gravi, per favorire la conservazione del posto di lavoro. E abbiamo cercato, infine, di creare una serie di norme «sociali» e di facilitazioni su cui sono impegnate sia le imprese che i lavoratori.

Riguardo alle ferie solidali, c'è una particolarità, se ci pensiamo bene: esse non chiamano in causa in modo diretto l'imprenditore, se non a contribuire a sua volta, bensì sollecitano particolarmente la responsabilità e la scelta dei colleghi di lavoro. Quindi, da un certo punto di vista, si potrebbe ritenere che per l'imprenditore dovrebbe essere relativamente facile dare l'assenso.

Eppure, mentre nel ccnl Confimi ci si è cimentati con questa problematica nuova e le ferie solidali sono state specificamente normate, in altri contratti del nostro settore l'inserimento dell'istituto è risultato più problematico, anche se, come Fim, insistiamo e stiamo cercando di seguire e di ripercorrere in tutte le realtà il cammino già intrapreso.

È evidente che occorre consolidare una sensibilità diversa. Affinché questo livello di tutela si affermi è necessaria una maturazione anche nella cultura delle relazioni sindacali. Infatti, con la scelta delle singole persone di cedere solidaristicamente parte dei propri permessi e delle proprie ferie – salvaguardando il diritto alle ferie previsto dalla legge e dalla legislazione europea –, entriamo direttamente nel campo della promozione di una cultura diversa, che solo un sistema avanzato di relazioni è in grado di supportare.

Noi abbiamo fatto tesoro delle iniziative, delle lotte, dell'elaborazione insite nel grande capitolo della conciliazione vita-lavoro. Dentro questo grande tema cerchiamo di inquadrare in modo organico le varie normative: dai congedi ai permessi, alla tutela delle malattie, alla tutela e all'inserimento dei soggetti con disabilità, alle necessità di cura e assistenza, alle pari opportunità, alla formazione e alla tutela della salute. E di favorirne l'attuazione concreta.

Il senso che diamo alla nostra iniziativa, in questa dimensione, è proprio quello di costituire o rafforzare dei diritti, delle norme, ma soprattutto di riaffermare un orizzonte culturale sempre più avanzato e innovativo.

Sappiamo infatti che in molte realtà, una volta ottenuto il diritto, normato nel contratto, si apre di sovente il contenzioso con l'azienda rispetto all'esercizio, alle modalità e ai criteri per accedervi.

Ragionare in termini di conciliazione e di equilibrio tra le esigenze di vita e quelle di lavoro, invece, rappresenta una dimensione nuova e maggiormente responsabilizzante per tutti: così, mentre diventa un onere del lavoratore non prescindere totalmente dalle esigenze aziendali nell'esercizio dei propri diritti, è parimenti un dovere dell'imprenditore tenere conto primariamente delle esigenze delle persone nell'organizzazione del lavoro e delle attività aziendali.

Questa è una grande prospettiva su cui continuiamo ad operare, e anche con i rinnovi dei contratti del 2016 abbiamo voluto riaffermare i principi della soggettività dei lavoratori, dei diritti civili, della centralità della persona nell'ambito del lavoro.

Infine, penso che ci sia una forte complementarità tra la norma di legge e la norma contrattuale. La norma di legge si afferma ed emerge, sulla base di esperienze e esigenze, sul piano generale. La legge può aiutare, stimolare, supportare, ma è il contratto che può recepire e personalizzare, dare risposte alle specifiche necessità del lavoratore.

Il contratto vive, quindi, non tanto in quanto lo stipuliamo formalmente, ma perché siamo in grado di farlo esistere nella condizione reale del lavoratore: attraverso la contrattazione territoriale – specialmente per Confimi, che riguarda il mondo delle piccole imprese – e nella contrattazione aziendale, nelle singole realtà in cui si svolge il rapporto di lavoro.

Questo, quindi, è anche un nostro compito. Il contratto rinnova il proprio senso se, come sindacato, siamo in grado in particolare di incoraggiare e sostenere i nostri delegati, affinché determinati percorsi e i nuovi orizzonti della contrattazione «sociale» possano essere condivisi e divenire fattore comune e costante della vita quotidiana delle persone.

## **Gian Marco Andrei**

*Segretario nazionale Confimi Impresa Meccanica*

Confimi è una confederazione relativamente giovane. Nasce, infatti, nel 2012 sulla base di associazioni territoriali e categorie esi-

stenti; attualmente rappresenta 28 mila aziende associate, per un totale di 410 mila lavoratori.

Il nostro obiettivo principale è diretto alla salvaguardia e allo sviluppo del sistema manifatturiero italiano.

Nel 2013 abbiamo sottoscritto il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese metalmeccaniche e recentemente, il 22 luglio 2016, abbiamo raggiunto un accordo sul rinnovo contrattuale.

Nel confronto con le organizzazioni sindacali abbiamo introdotto un sistema di relazioni industriali differente rispetto al consueto; un confronto senza ideologie e senza pregiudizi, entrando nel merito delle singole questioni. Abbiamo scelto di assumerci delle responsabilità rispetto al difficile contesto complessivo. È stata riconosciuta l'esistenza di un problema salariale e di un ruolo decisivo delle parti sociali nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Di recente si è discusso a lungo sullo strumento, sulla funzione sociale e sulla validità del contratto collettivo nazionale di lavoro. In un momento di crisi dei sistemi associativi, con il nostro accordo abbiamo voluto dare una risposta chiara a tali questioni, ribadire cioè che il ccnl continua ad avere una funzione sociale e di regolazione dei rapporti di lavoro.

Prescindendo dai temi consueti della contrattazione, relativi al salario e alla parte normativa, la funzione sociale, l'inclusione sociale e il lavoro femminile hanno sempre avuto, fin dal 2013, e anche in questo rinnovo contrattuale, un ruolo di primaria importanza.

In questo contratto abbiamo introdotto anche un nuovo istituto contrattuale, il contratto «Socrate», che prevede incentivi all'occupazione per determinate categorie svantaggiate. Socrate è un contratto di ingresso in azienda a tempo determinato, stipulabile in un arco temporale da 6 a 18 mesi, che prevede una riduzione di circa il 19% dei minimi contrattuali di riferimento che vengono restituiti al lavoratore in caso di mancata conferma dello stesso lavoratore con contratto a tempo indeterminato.

Sui temi contrattuali il nostro ruolo è disegnare la cornice, il contesto, che deve successivamente essere applicato e implementato. Il sistema produttivo italiano è caratterizzato da piccole e medie imprese, con problemi di barriere architettoniche, di mancanza di relazioni industriali strutturate.

Nel nostro contratto abbiamo dato grande rilievo alla contrattazione territoriale che può occuparsi anche di questi temi nel cor-

so della vigenza contrattuale. Considerata la struttura produttiva del nostro Paese, dal nostro punto di vista questo era il sistema migliore per discutere anche di politiche di inclusione sociale.

Abbiamo rafforzato il sistema di osservatori, nazionali e territoriali, su temi di carattere generale e specifico, ma il vero problema è la necessità di competenze per affrontare questi temi. Quest'aspetto è fondamentale. Per discutere d'inclusione sociale, di azioni positive all'interno di questi organismi, è necessario avere un'adeguata formazione. Il sistema è articolato e deve funzionare in tutti i suoi aspetti per produrre risultati utili sia per il sistema delle imprese sia per i lavoratori.

Entrando nello specifico del nostro contratto, abbiamo rafforzato i temi relativi alla disabilità e alla possibilità di trasformare il lavoro a tempo pieno in part-time.

Su questi aspetti il nostro linguaggio sindacale, rispetto all'impostazione tradizionale delle soglie dimensionali delle imprese, è forse un po' datato. L'industria di pochi dipendenti potrebbe infatti essere un'impresa artigiana o un'impresa della «nuova economia»; nel concreto, quindi, l'applicazione degli istituti cambia profondamente.

Un altro aspetto, tema molto attuale, è quello relativo alla sanità integrativa che, premetto, non deve essere sostitutiva del sistema sanitario nazionale e non deve essere sostitutiva del salario. Con quest'obiettivo abbiamo previsto sia un aumento salariale sia un aumento contributivo della sanità integrativa. Questi aspetti sono fondamentali per l'equilibrio del sistema contrattuale e per il ruolo che devono avere le parti sociali nella definizione delle politiche.

Inizialmente avevamo previsto un sistema su base volontaria: il singolo lavoratore manifestava la sua volontà di aderire alla sanità integrativa e l'azienda doveva procedere all'iscrizione. Ora abbiamo optato per un sistema differente: l'iscrizione del lavoratore è obbligatoria, salvo rinuncia. Il piano sanitario prevede la copertura dell'intero nucleo familiare e prestazioni competitive rispetto al mercato.

In conclusione, vorrei evidenziare il ruolo fondamentale del territorio nell'implementazione di quanto abbiamo regolato con il nostro rinnovo contrattuale e il ruolo indispensabile di tutte le parti sociali, nelle rispettive responsabilità, nel continuare a promuovere l'informazione e la conoscenza.

## **Claudio Biestro**

*Direttore generale del personale ed organizzazione  
Gruppo Engineering Ingegneria Informatica Spa*

Siamo un gruppo internazionale e, come dice il nome, ci occupiamo di information technology ad ampio raggio. Siamo divisi in quattro direzioni generali di attività: finanza, telco & utilities, industria e pubblica amministrazione, locale e centrale. In Italia siamo più di 8 mila dipendenti; con le sedi all'estero, raggiungiamo le 9 mila persone. Nel nostro Paese siamo presenti in tutte le regioni, dal Nord al Sud, isole comprese, con circa 40 sedi e abbiamo circa 350 colleghi disabili.

In relazione alle disabilità è da segnalare l'importante rapporto esistente con le Direzioni territoriali del lavoro dalle quali riceviamo una rilevante collaborazione nell'inserimento delle persone che entrano nei nostri organici; inoltre, ci appoggiamo a società interinali che hanno delle sezioni specificamente dedicate a questa categoria di lavoratori.

Dal momento che per noi è importante avere personale qualificato nel campo dell'information technology utilizziamo, a tale fine, la nostra scuola interna, la IT Academy «Enrico Della Valle», che ha sede a Ferentino (Frosinone), e che, nel corso del 2016, ha erogato più di 13 mila giornate di formazione a cui hanno partecipato circa 3 mila persone. Tale partecipazione rappresenta un canale fondamentale in un'ottica non solo di inserimento lavorativo interno, ma anche di continuo aggiornamento dei lavoratori. In aggiunta, la nostra Academy eroga corsi anche nella fase di primo inserimento, per consentire ai neoassunti di capire la realtà nella quale sono giunti e approfondire la conoscenza del tipo di attività a cui sono destinati.



Per ciò che concerne l'aspetto «interno», le nostre soluzioni per rispondere alle esigenze dei lavoratori sono di carattere gestionale, spesso con la partecipazione del sindacato interno, che è sempre molto attento ai temi sociali e della solidarietà e portavoce, inoltre, di esigenze che all'azienda possono non essere note. Grazie a queste segnalazioni, cerchiamo di venire incontro ai colleghi con diverse soluzioni gestionali, adottando ad esempio meccanismi di orario flessibile, ponendo attenzione alle situazioni personali e di salute.

Fra gli esempi di soluzione applicata ricordiamo il part-time o la possibilità di lavorare non soltanto in ufficio ma anche da casa. Stiamo sperimentando quest'ultima modalità nelle nostre sedi del Centro e Sud Italia con una particolare soddisfazione: non escludiamo, quindi, di estenderla anche ad altre realtà geografiche.

Un altro punto di forza della nostra società è il Fondo sanitario integrativo interno aziendale, nel cui Consiglio direttivo sono presenti sia la direzione aziendale sia i rappresentanti sindacali dei lavoratori. Il Fondo pone particolare attenzione alle situazioni di salute delle persone e il fatto di avere questo Fondo al nostro interno ci permette, nel rispetto del regolamento, di dare risposte più rapide alle esigenze di rimborso delle spese sanitarie, che vengono sottoposte all'attenzione del Consiglio di amministrazione. Quest'anno abbiamo anche siglato con il sindacato un accordo che prevede la possibilità per il dipendente di scegliere che l'erogazione del premio di risultato, in tutto o in parte, possa avvenire anche con la prestazione di servizi di welfare. Il regolamento di attuazione sarà definito da un'apposita commissione composta da direzione aziendale e rappresentanti sindacali dei lavoratori.

Queste sono, in sintesi, le attività su cui ci stiamo orientando per la gestione dei lavoratori. Un ultimo dato: nel 2016, contiamo di completare l'inserimento di circa 40 persone appartenenti al collocamento dei lavoratori disabili e di alimentare questo inserimento con persone qualificate nel settore dell'IT.

## **Patrizia Petroselli**

*Rsu Fim Cisl sede di Siena*

*Engineering Ingegneria Informatica Spa*

La sfida più difficile, per noi dell'Rsu, è far emergere e integrare in azienda le persone che hanno problemi di disabilità, siano es-

se disabilità personali o di gestione familiare, perché la mission dell'azienda entra a volte in contrasto con la conciliazione familiare.

Il ruolo dell'Rsu è di riportare l'attenzione sulla centralità della persona, sulle varie problematiche personali oltre che lavorative, oltre che di informativa e supporto.

È importante che ogni lavoratore, soprattutto se con disabilità, abbia la tranquillità che gli permetta di confrontarsi apertamente con i colleghi e i propri responsabili diretti, anche nel poter richiedere l'accesso al part-time o a un lavoro agile. A volte, infatti, si teme che questo possa costituire un fattore di discriminazione nella carriera o nei riconoscimenti professionali.

In questo è fondamentale la «cultura aziendale», la volontà di avvicinarsi alla persona, che va al di là della semplice sensibilità che ognuno di noi può avere nella vita.

Avvicinarsi a una cultura della centralità della persona, che si traduca in una qualsiasi forma solidale – dalla banca ore alla condivisione delle ferie –, vuol dire aprirsi e trovare un dialogo costruttivo con l'azienda per poter avere una sinergia utile che riconosca la «persona».

Questa è la sfida difficile, ma non impossibile, che nei prossimi anni le Rsu sono tenute ad affrontare e ad assumere come propria mission.

Nei rinnovi contrattuali, un'azienda di 8 mila persone non può non farsi carico delle mutate prospettive lavorative, in considerazione ad esempio dell'allungarsi dell'età pensionabile che comporta nuove problematiche, esigenze diverse legate anche al territorio, che possono essere affrontate a livello nazionale a maglia larga per essere poi definite in maniera più puntuale a livello aziendale o territoriale.

Engineering è un'azienda presente in tutta Italia, da Nord a Sud e, oggettivamente, le esigenze territoriali sono diverse da sede a sede; per una persona con problemi di disabilità anche i semplici spostamenti richiedono un'attenzione diversa a seconda che lavori a Roma o a Milano o in provincia.

Le esigenze non sono omogenee su tutto il territorio; bisogna individuare delle strategie specifiche ed è necessario che le Rsu si facciano carico delle peculiarità dell'azienda e del territorio in cui è inserita.



## **CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE: LE BUONE PRATICHE CONTRATTUALI NEI TRASPORTI**

**Salvatore Pellecchia**  
*Segretario nazionale Fit Cisl*

In questo ultimo mandato congressuale, la Federazione dei trasporti Fit Cisl ha concentrato il suo impegno, tra le altre cose, sull'attivazione di una strategia di politica contrattuale diretta a collocare la persona e la sfera delle sue relazioni al centro delle priorità con lo scopo di rispondere ai bisogni emergenti della stessa. La realizzazione di tale strategia ha portato all'inserimento, nelle piattaforme e nei rinnovi dei contratti nazionali, di strumenti e istituti diretti a soddisfare i diversificati bisogni emergenti delle lavoratrici e dei lavoratori introducendo e intervenendo, per alcuni aspetti, in ambiti nuovi per il comparto dei trasporti.

A oggi, i principali ccnl dei trasporti sanciscono specifiche previsioni di welfare che si concentrano su assistenza sanitaria integrativa e su previdenza complementare e, allo stesso tempo, prevedono richiami specifici alla promozione dello sviluppo della contrattazione di secondo livello sui temi relativi al welfare aziendale e alla vantaggiosa possibilità di convertire tutto o parte del premio di risultato/produzione in prestazioni o servizi di welfare.

Tra questi temi, particolare attenzione è stata prestata alla necessità di individuare risposte per quei lavoratori che versano in particolari condizioni di salute o che hanno necessità di assistere un familiare afflitto da malattia grave o infermità. Il mondo del lavoro dei trasporti è caratterizzato, in linea di massima e perlopiù, dalla fornitura di un servizio pubblico essenziale, come la mobilità delle merci e delle persone e, proprio per questo, da un'organizzazione del lavoro che lascia poco margine alla possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro. È articolata, infatti, in turni rota-

tivi avvicendati su 24 ore, 7 giorni su 7, e con tipologie di mansioni che spesso conducono alla facile insorgenza di inidoneità fisiche, con trattamenti di malattia che prevedono periodi di comportamento definiti, superati i quali, in alcuni casi, si determinano anche importanti decurtazioni economiche. Il tutto è aggravato dall'innalzamento dei requisiti anagrafici per il diritto all'accesso dei trattamenti pensionistici e dal corrispondente inquadramento come lavori usuranti, solo per alcune tipologie di lavoro dei trasporti, per i quali il legislatore riconosce, per il fatto di essere particolarmente faticosi e pesanti, la possibilità di andare in pensione prima rispetto all'età ordinariamente prevista.

In sintesi, il dato di inidoneità e malattia dovute alla tipologia di mansione rivestita e al fatto che si debba svolgere per molto tempo prima di raggiungere l'età pensionabile pongono la necessità di individuare soluzioni che permettano di attenuare le difficoltà che possono incontrare i lavoratori e le lavoratrici dei trasporti. Allo stesso tempo, di non poco conto sono le necessità di far fronte alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in un ambito, quello dei trasporti, storicamente e culturalmente poco avvezzo e sensibile a queste tematiche.

Il tema dell'inidoneità, come quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono molto sentiti dalla Fit Cisl che si è fatta portavoce in ogni contesto, sindacale e contrattuale, della necessità di ricercare possibili soluzioni mirate a gestire la prima e ad agevolare la seconda, riscontrando non poche difficoltà dovute spesso alla rigidità delle posizioni datoriali nei vari contesti.

Ne è un esempio la notizia, risalente al marzo 2017, di un lavoratore sessantenne, impiegato come netturbino alla Teckonservice (un'azienda di raccolta di rifiuti che opera in provincia di Torino nel Canavese), licenziato per inidoneità, a pochi anni dalla pensione, perché affetto dal morbo di Parkinson. Si sarebbe sentito rispondere dal datore di lavoro che «l'azienda non fa beneficenza». Per questi motivi l'istituto della cessione volontaria delle ferie e dei permessi dei lavoratori nei confronti di colleghi con particolari necessità ha trovato gradualmente residenza in alcune esperienze contrattuali del comparto dei trasporti prima nel tempo e in modo più estensivo rispetto alle casistiche introdotte dal legislatore con il dlgs 151/2015. Nello specifico, i contratti collettivi nazionali di lavoro per gli addetti degli **Impianti a fune, Autostrade, Anas, Attività Ferroviarie** e il recente contratto dell'**Igiene Ambientale Fise** (aziende private) hanno previsto la cessione vo-

lontana delle ferie e dei permessi solidali rimandando, in alcuni casi, a specifiche regolamentazioni a livello aziendale.

In realtà, tali esperienze di solidarietà non sono nuove per i trasporti. Si registrano, infatti, emblematiche esperienze in tal senso che hanno percorso i tempi. La prima esperienza risale al 2009 e vede come protagonista le **Funivie Savona San Giuseppe** che, nel comparto logistica di ricezione, trasporto e deposito di rinfuse solide nell'Alto Tirreno, congiungono, oggi come allora, il porto savonese con San Giuseppe e Cairo Montenotte, oltre l'Appennino. L'azienda savonese e le Rsu del tempo individuarono, attraverso uno specifico accordo sindacale, la costituzione di un «monte ferie emergenza straordinario». Così, grazie alla donazione di ferie, i lavoratori poterono beneficiare di un aiuto in più per far fronte alle incombenze derivanti dalla necessità di assistenza o malattia dei familiari di primo grado conviventi e in caso di malattia del lavoratore stesso. In tale esperienza, seppur primordiale e condizionata dalla straordinarietà dell'istituto, l'accordo sindacale attribuiva alle Rsu una grande autorevolezza, riconoscendogli il ruolo di soggetto valutatore e di garanzia delle richieste di accesso al «monte ferie emergenza straordinario».

Successivamente, nel 2014, un'altra importante esperienza è stata quella di **Ctt Nord**, l'azienda di trasporto pubblico locale della Toscana nord-occidentale. Qui, a fronte della necessità di una lavoratrice, conducente di autobus, che aveva dovuto assentarsi dal lavoro per diverso tempo in seguito a un difficoltoso intervento chirurgico, azienda e sindacati si sono trovati a sottoscrivere un accordo spinti dalla solidarietà di 250 lavoratori che hanno deciso di donare un giorno di ferie a testa per aiutare la collega in difficoltà.

Più strutturato è invece l'accordo siglato tra **Arpa**, autolinee regionali pubbliche abruzzesi, e le organizzazioni sindacali il 13 gennaio 2015: si riconosce a chi è afflitto da infermità grave oppure a coloro che devono occuparsi dei propri figli o del coniuge in gravi condizioni di salute di poter usufruire di giornate di ferie solidali donate a titolo completamente gratuito dai colleghi. Per rendere concreta la donazione delle proprie giornate di non lavoro retribuito, ogni dipendente potrà attingere a quella parte di ferie, 5 in totale per ogni anno. Potrà beneficiare delle ferie solidali, rientrando nelle casistiche di cui sopra, chi abbia esaurito il periodo massimo di malattia retribuita (18 mesi secondo quanto previsto dal ccnl di categoria) e il proprio monte ferie e permessi retribuiti.

È stata poi la volta di **Sita Sud Srl Campania**, azienda operante

nel trasporto pubblico e merci su gomma in Campania, Basilicata e Puglia, che fornisce servizi di trasporto pubblico locale, urbano ed extraurbano, autolinee a lunga percorrenza (nazionali), noleggi e spedizioni. Il 5 febbraio 2015 l'azienda ha regolamentato, con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti, l'istituto in parola assegnando alla Commissione paritetica, già costituita per le tematiche relative all'inidoneità, il compito di approvare la richiesta, opportunamente motivata, del lavoratore che si trovi in particolari, gravi e straordinarie condizioni come la malattia dello stesso lavoratore o l'assistenza del coniuge e dei figli, con necessità di presenza fisica del lavoratore per cure costanti a causa delle particolari condizioni di salute. Altra specificità è rappresentata dal fatto che se da una specifica domanda di donazione risultano, in seguito all'assegnazione del richiedente, più giornate di permesso e/o di ferie donate queste sono destinate a uno specifico fondo e utilizzate per ulteriori e future necessità.

Ci sono poi due recenti esperienze che si distinguono dalle precedenti, da un lato per il peculiare ambito dei trasporti in cui nascono e, dall'altro, per la regolamentazione specifica che contemplano per rispondere alle esigenze e individuare soluzioni per i lavoratori che versano in tali difficoltà.

Si tratta della società Elior e di Buisitalia.

La peculiarità di **Elior-Divisione Itinere** è dovuta al fatto di essere una società presente nei trasporti, ma che in realtà si occupa di ristorazione ferroviaria. Elior è una multinazionale francese con 110 mila dipendenti in tutto il mondo, presente in venti Paesi. In Italia ha 15 mila dipendenti e, attraverso Itinere, una divisione della società stessa, si occupa della ristorazione ferroviaria. Itinere è, quindi, un'azienda nell'azienda, che conta quasi 1.500 dipendenti tra diretti e indotto, ai quali viene applicato il ccnl della Mobilità Attività Ferroviarie. La società e le organizzazioni sindacali hanno mostrato un'attenzione particolare alla disabilità e alle esigenze di vita dei lavoratori, collocando tra le priorità delle relazioni industriali la dignità della persona ancor prima dell'immagine del lavoratore. Con tale approccio, il 28 gennaio 2016, a fronte di un'esigenza specifica, le parti hanno stipulato un accordo per regolamentare la cessione delle ferie solidali (**Scheda 1**). Nel caso concreto, due lavoratori, moglie e marito, per far fronte alla necessità di assistere per motivi di salute la propria bambina di 7 anni, hanno inoltrato istanza all'azienda e ai sindacati per poter accedere all'istituto previsto dalla legge. Azienda e sindacati,

sollecitati dall'esigenza concreta e dalla previsione legislativa, nell'ambito di sane relazioni industriali e con approccio sistemico, hanno dimostrato la sensibilità necessaria a collocare la persona al centro delle dinamiche organizzative, con una visione della dimensione del lavoro che ha consentito di realizzare un precedente finalizzato all'avvio di un processo inclusivo e di auto-realizzazione del lavoratore destinato a divenire prassi.

#### Scheda 1. Accordo sindacale Elior Ristorazione/Divisione Itinere

##### **Verbale di Accordo 28 gennaio 2016**

In data odierna, si sono incontrate una delegazione delle organizzazioni sindacali composta dalle Segreterie nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl, Uilt, Ugl Af, Fast Ferrovie, Salpas Orsa e la Direzione di Elior Ristorazione/Divisione Itinere Spa.

##### **Premessa**

Le parti concordano di individuare le successive norme attuative al solo fine di dare immediato seguito alla richiesta aziendale con univoco riferimento alla situazione contingente occorsa a una coppia di dipendenti della Elior Ristorazione Spa.

In tal senso si concorda che eventuali ulteriori situazioni dovessero emergere in carenza delle opportune definizioni contrattuali, troveranno nuovo momento di confronto.

Ciò detto, le parti concordano che:

**1.** Le premesse sono parte integranti del presente Accordo.

**2.** In ragione delle previsioni di cui al dlgs 151/2015, art. 24, il personale che spontaneamente volesse donare quota parte del proprio monte ferie maturato alla data ed eccedente quelle minime di legge (20 gg) su base annua, potrà farne richiesta all'azienda in forma scritta avendo cura di indicare:

**a.** nome, cognome, matricola;

**b.** n. di ore di ferie che si intende donare;

**c.** nome e cognome del dipendente in favore del quale si vuole operare la «donazione».

La richiesta di cui sopra dovrà pervenire all'Ufficio del personale della Divisione Itinere entro il giorno 5 del mese.

L'azienda si impegna nel lavorare le richieste ricevute nei termini e operare il passaggio di ferie nella successiva busta paga avendo cura di informare il personale nel merito del buon esito della procedura ed eventualmente delle quantità risultate non utili all'operazione per le ragioni di cui al precedente punto 2.



Ultima, non in ordine di importanza ma solo in termini temporali per aver siglato il regolamento attuativo il 5 aprile 2017, è l'esperienza di **Busitalia Sita Nord**, che rappresenta una buona pratica da prendere ad esempio (**Scheda 2**). Non solo un istituto solidaristico che si fonda su una visione di mutuo aiuto e reciprocità, quindi, ma un approccio sistemico condiviso da azienda e sindacati per sostenere e rilanciare meccanismi che, oltre alla risposta emergenziale o comunque assistenziale dei singoli casi, diviene un patrimonio, un valore aziendale di coesione, di compattezza e, allo stesso tempo, di capacità di rispondere a stimoli ed esigenze nuove.

Busitalia Sita Nord è l'azienda del Gruppo Ferrovie dello Stato che si occupa di trasporto pubblico sul territorio nazionale. Si tratta di un agglomerato di varie aziende che, nell'arco di questi anni, attraverso operazioni di acquisizione e fusione, è divenuta un'azienda di circa 4.200 dipendenti. Svolge attività di trasporto pubblico urbano e extraurbano in diverse città e realtà italiane tra cui Padova, Rovigo, Firenze, Salerno e nella regione Umbria. Inoltre, controlla ed è in partecipazione in diverse altre realtà come Autoguidovie, che offre servizi di trasporto pubblico locale in Lombardia e in Emilia Romagna, e Busitalia Rail Service che presta servizi sostitutivi e integrativi per Fs.

Il percorso che conduce alla previsione dell'istituto della cessione volontaria delle ferie solidali ha inizio con la sottoscrizione del contratto aziendale Busitalia nel febbraio del 2015, con il quale l'azienda e le organizzazioni sindacali hanno condiviso la necessità di uniformare i trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici di un'azienda articolata in diverse realtà del territorio italiano e che sta mettendo in atto quella che si potrebbe chiamare una politica di espansione.

Con una scelta strategica è stato messo a sistema l'intero impianto normativo, armonizzando le diverse normative contrattuali preesistenti e generando un contratto innovativo per il trasporto pubblico locale rispetto al panorama nazionale. Fra le altre cose, ha introdotto importanti strumenti di welfare come il prestito aziendale, l'agevolazione dei titoli di viaggio, l'ampliamento delle casistiche per usufruire delle anticipazioni del Tfr, l'assistenza sanitaria integrativa, il concorso a spese scolastiche e asili nido e, infine, la solidarietà tra lavoratori. Proprio per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, l'esperienza in questione è andata al di là della previsione normativa, anticipando il legislatore, ampliando

la casistica e prevedendo la regolamentazione di un sistema di solidarietà strutturato e strutturale nel tempo.

E non solo. In questa esperienza, la contrattazione decentrata si è mostrata come un'opportunità straordinaria che rappresenta uno slancio in avanti rispetto alle esperienze precedenti sul tema, caratterizzate da elementi di residualità, specificamente legati all'esigenza e all'emergenza del momento. La regolamentazione dell'istituto si sviluppa in due momenti importanti. Il primo, nell'ambito dell'art. 88 del contratto aziendale Busitalia, siglato il 18 febbraio 2015, in cui si riconosce la possibilità della cessione di giornate di ferie tra lavoratori, la costituzione di un «monte giornate permessi emergenza», in cui sono indicate le casistiche per poter usufruire delle ferie e dei permessi donati e dove si prevede la costituzione a livello territoriale di una Commissione bilaterale e paritetica con un ruolo di garanzia per la corretta applicazione dell'istituto. Il secondo momento si è concretizzato il 5 aprile scorso, quando le parti hanno siglato il regolamento attraverso il quale si sancisce la costituzione, il funzionamento della Commissione e la procedura, i criteri e le modalità per accedere al «monte giornate permessi emergenza».

Ma entriamo nel dettaglio. Nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme di legge, è prevista, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, la possibilità della cessione fra lavoratori di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni e abbia utilizzato tutte le possibilità a sua disposizione.

I lavoratori che intendono cedere i permessi devono inoltrare documentata richiesta all'azienda che, attraverso un apposito comunicato ai lavoratori, indica le modalità operative e i termini entro i quali è possibile effettuare la cessione.

Le giornate possono essere cedute sia in modo parziale sia totale, ma sempre come giornate intere e senza mai eccedere il limite massimo di quelle cedibili il cui diritto è già maturato.

Le giornate cedute transitano in un «monte giornate permessi emergenza» e possono essere richiesti nel caso di malattia grave del lavoratore, assistenza o malattia dei familiari di primo grado conviventi, estesa anche alle situazioni di convivenza previste dalla legge 76/2016 (legge Cirinnà).

Il lavoratore che rientra in queste casistiche deve presentare apposita richiesta documentata e aver esaurito tutte le proprie spett-

tanze; nel caso di malattia grave del lavoratore stesso, deve aver fruito di tutto il periodo di malattia che non gli comporti una riduzione della retribuzione. Il lavoratore dovrà anche indicare l'esatto numero di giornate di cui necessita, che non potrà essere superiore a 78.

Un ruolo importante è riconosciuto alla Commissione paritetica. Infatti, entro 3 giorni dal ricevimento della richiesta, l'azienda invia la documentazione alla Commissione, costituita presso la competente Unità produttiva regionale, che ha facoltà di far pervenire all'azienda eventuali osservazioni entro i successivi 3 giorni, in assenza delle quali l'azienda stessa provvede alla pubblicazione attraverso l'affissione in bacheca di un apposito comunicato al personale dell'Unità produttiva regionale a cui appartiene il lavoratore richiedente, indicando in forma anonima il numero di giornate richieste e il termine entro il quale effettuare la donazione. Alla scadenza del termine, l'azienda provvede ad accreditare al lavoratore richiedente le giornate ricevute e, nel caso in cui queste siano inferiori al numero richiesto, emanerà un ulteriore comunicato al personale con l'indicazione del numero di giornate ancora necessarie e il nuovo termine per la donazione; se invece la richiesta è soddisfatta prima della scadenza del termine, l'azienda ne dà notizia con un apposito comunicato al personale.

La cessione è volontaria e anonima. Le giornate cedute transitano tutte nel «monte giornate permessi emergenza» e sono acquisite secondo l'ordine temporale di ricezione delle comunicazioni da parte dell'azienda. Le richieste di accesso al «monte giornate permessi emergenza» sono soddisfatte secondo l'ordine temporale di presentazione delle domande.

L'elemento di novità in questa catena solidale, che valorizza l'intero istituto, si sostanzia nel fatto che l'azienda interviene con un proprio contributo, mettendo a disposizione, a titolo di «permesso retribuito aggiuntivo», un numero di giornate pari al 10% di quanto donato per ogni singolo lavoratore.

## Scheda 2. Regolamento attuativo «monte giornate permessi emergenza» Busitalia Sita Nord

Oggi, 5 aprile 2017, in Roma, si sono incontrate le delegazioni di Busitalia Sita nord Srl, coadiuvata dall'Associazione Datoriale Agens, e delle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl, Uilt Uil e Faisa Cisl, al fine di dare concreta attuazione a quanto previsto dal comma 7 dell'art. 88 (Solidarietà tra lavoratori) del contratto collettivo aziendale Busitalia stipulato in data 18 febbraio 2015. A tale scopo, le parti hanno convenuto quanto segue.

**1.** Dando adempimento a quanto previsto dall'art. 88 (Solidarietà tra lavoratori), comma 7, del Contratto collettivo aziendale Busitalia del 18 febbraio 2015 e smi, con il presente verbale le parti intendono regolamentare la costituzione, il funzionamento della commissione e la procedura, i criteri e le modalità per accedere al «monte giornate permessi emergenza».

**2.** Le giornate di ferie e/o permesso che possono essere volontariamente cedute da ciascun lavoratore sono soltanto quelle di cui all'art. 88 (Solidarietà tra lavoratori), comma 1, del contratto collettivo aziendale Busitalia del 18 febbraio 2015 e sono le seguenti:

a) giornate di ferie contrattualmente previste in misura superiore a quelle previste dall'art. 10, dlgs 66/2003, già maturate e non ancora godute;

b) giornate di permesso di cui all'art. 29 (Festività soppresse), Accordo nazionale 28 novembre 2015, già maturate e non ancora godute;

c) giornate di vacanza dovute a riposi settimanali/periodici coincidenti con festività;

d) giornate di permesso retribuito accreditate ex art. 76 (Indennità legate alle caratteristiche del turno programmato), comma 3 (Permessi giornalieri per supero nastro), del contratto collettivo aziendale Busitalia del 18 febbraio 2015 e smi;

e) giornate di permesso retribuito accreditate ex art. 75 (Indennità legate all'organizzazione del lavoro), comma 4 (Indennità di percorrenza), del contratto collettivo aziendale Busitalia del 18 febbraio 2015 e smi;

f) giornate di permesso retribuito accreditate ex art. 31 (Rinnovo della carta di qualificazione del conducente), comma 3, secondo capoverso, del contratto collettivo aziendale Busitalia del 18 febbraio 2015 e smi.

**3.** Il «monte giornate permessi emergenza» è un contenitore finalizzato esclusivamente al «transito» delle giornate (intere) di ferie e di permesso retribuito cedute volontariamente dai lavoratori a favore di colleghi appartenenti alla medesima Unità produttiva regionale.

**4.** La richiesta di poter accedere al «monte giornate permessi emergenza» può essere effettuata nei seguenti casi:

a) malattia grave del lavoratore, di cui alle casistiche previste dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo nazionale 19 settembre 2005 e smi;  
b) assistenza o malattia dei familiari di primo grado conviventi, estesa anche alle situazioni di convivenza previste dalla legge 76/2016 (legge Cirinnà).

**5.** Fermo restando quant'altro previsto dall'art. 88 (Solidarietà tra lavoratori), le giornate accreditate al lavoratore richiedente per le motivazioni previste dal comma 4, lettera a), del presente articolo, non influiscono sulla durata del rapporto di lavoro a termine e sono neutre ai fini del periodo di comporto di cui all'art. 1, comma 4, Allegato n. 5, dell'Accordo nazionale 28 novembre 2015 la cui durata, pertanto, non è in alcun modo prolungata.

**6.** I lavoratori che si vengono a trovare nelle motivate e documentate condizioni previste al comma 4 del presente regolamento, possono beneficiare dal «monte giornate permessi emergenza» inoltrando apposita richiesta al competente ufficio dell'Unità produttiva regionale di appartenenza, anche con l'eventuale assistenza della locale Rsu/Rsa e/o dell'organizzazione sindacale cui il richiedente aderisce o conferisce mandato. La richiesta deve essere formulata avvalendosi dell'apposito modulo predisposto che, dopo essere stato compilato in ogni sua parte, deve essere inoltrato, unitamente alla documentazione attestante il possesso dei requisiti di cui al comma 4 del presente regolamento, al competente ufficio dell'Unità produttiva regionale di appartenenza. In detto modulo il richiedente deve anche indicare l'esatto numero di giornate di cui egli necessita e che non può essere superiore a 78 (settantotto) o comunque la data per il raggiungimento dell'età prevista dall'ordinamento vigente per il diritto alla pensione di vecchiaia o, ancora, per i lavoratori con contratto a tempo determinato, al numero di giornate necessarie per raggiungere la data di scadenza del rapporto di lavoro a termine, nonché rilasciare liberatoria ai fini del dlgs 196/2003.

**7.** Nel caso in cui il richiedente abbia in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale del tipo che, precedentemente alla disciplina organica dei contratti di lavoro introdotta dal dlgs 81/2015, era definita come «orizzontale» o «misto», l'anzidetto limite di 78 (settantotto) giornate è da intendersi come numero di giornate lavorative a orario ridotto in misura uguale a quella che il richiedente ha in essere al momento della richiesta così come, invece, ciascuna giornata di ferie donata dai lavoratori a tempo pieno, gli è attribuita rapportandola al valore equivalente. Nel caso in cui l'anzidetta prestazione a tempo parziale sia stata concordata, tra azienda e lavoratore, per un tempo limitato e questo venga a scadere nel periodo in cui il richiedente sta beneficiando

del «monte giornate permessi emergenza», si procederà al riadeguamento di dette giornate; nel caso in cui, conseguentemente a tale operazione, queste non siano sufficienti alle necessità del beneficiario, questi, fermo restando il limite delle 78 (settantotto) giornate, potrà inoltrare una nuova richiesta, senza perdere la priorità acquisita.

**8.** L'azienda, nel riconoscere il valore che riveste il processo di solidarietà tra i lavoratori, interverrà nella suddetta catena solidale mettendo a disposizione, a titolo «permesso retribuito aggiuntivo», un numero di giornate pari al 10 % di quanto donato per ogni singolo lavoratore.

**9.** Entro 3 (tre) giorni dal ricevimento della richiesta, l'azienda, nel rispetto delle vigenti normative che regolano la privacy, invia la documentazione dalla stessa ricevuta all'apposita Commissione costituita presso la competente Unità produttiva regionale. Detta Commissione è costituita e composta da un componente sindacale per ognuna delle organizzazioni sindacali stipulanti del contratto collettivo aziendale Busitalia e da un ugual numero di componenti di parte aziendale. I nominativi, di parte sindacale, dei componenti la Commissione, saranno inviati dalle competenti strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti del Contratto collettivo aziendale Busitalia del 18 febbraio 2015 e smi alla direzione della rispettiva Unità produttiva regionale di riferimento, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Regolamento. Ciascuna Unità produttiva regionale provvederà a nominare i componenti la Commissione dalla stessa individuati trasmettendoli, unitamente ai nominativi dei componenti di parte sindacale, alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del già citato contratto collettivo aziendale Busitalia.

**10.** La Commissione, ricevuta tutta la documentazione relativa alla richiesta da esaminare, ha facoltà di far pervenire all'azienda eventuali osservazioni entro i successivi 3 (tre) giorni, in assenza delle quali, l'azienda provvede alla pubblicazione attraverso l'affissione in bacheca di un apposito comunicato al personale dell'Unità produttiva regionale cui appartiene il richiedente, evidenziandone, in forma assolutamente anonima il numero di giornate richieste e il termine entro il quale effettuare la donazione. Alla scadenza del termine l'azienda provvede ad accreditare al richiedente le giornate ricevute e, nel caso in cui queste siano inferiori al numero richiesto, emanerà un ulteriore apposito comunicato al personale con l'indicazione del numero di giornate ancora necessarie e il nuovo termine per la donazione; se invece la richiesta è soddisfatta prima della scadenza del termine, l'azienda ne dà notizia con apposito comunicato al personale.

**11.** L'azienda avrà cura di informare adeguatamente la Commissione competente delle fasi della procedura di cessione, raccolta e soddisfazione delle richieste in tempo reale per ciascuna pratica.

**12.** La cessione è volontaria, deve riportare il riferimento al comunicato al personale emesso ed è effettuata nel rispetto delle norme sulla privacy, garantendo l'assoluto anonimato del donatore attraverso la compilazione dell'apposito modulo predisposto; le giornate cedute transitano tutte nel «monte giornate permessi emergenza» costituito presso l'azienda e le giornate cedute sono acquisite secondo l'ordine temporale in cui le relative comunicazioni sono pervenute all'azienda; le richieste di accesso al «monte giornate permessi emergenza» sono soddisfatte secondo l'ordine temporale in cui le relative domande sono pervenute all'azienda.

**13.** I lavoratori con contratto di lavoro a termine potranno contribuire e/o beneficiare dell'istituto contrattuale in parola soltanto nei limiti dalla predeterminata durata del rapporto di lavoro e di quanto, relativamente a tale periodo, effettivamente maturato e legittimamente cedibile.

**14.** Al verificarsi di situazioni particolari, diverse da quelle riconducibili alle casistiche previste dall'art. 88 (Solidarietà tra lavoratori), comma 4, del contratto collettivo aziendale Busitalia (ad es. terremoti, inondazioni, trombe d'aria, uragani etc.), le parti stipulanti del contratto collettivo aziendale Busitalia stipulato in data 18 febbraio 2015, potranno valutare l'opportunità o meno di dare un'applicazione estensiva a dette casistiche.

**15.** Quanto previsto dall'art. 88 (Solidarietà tra lavoratori) del contratto collettivo aziendale Busitalia e dalla presente regolamentazione attuativa dello stesso, deve essere inteso come strumento straordinario di welfare aziendale e in tale ottica dovrà essere fatto ricorso allo stesso.

**16.** Le parti si impegnano a incontrarsi, entro il periodo di residuale vigenza del contratto collettivo aziendale Busitalia o comunque nel termine massimo di un anno dalla sottoscrizione del presente Regolamento, allo scopo di analizzare l'entità di utilizzo da parte dei lavoratori e per valutare l'efficacia del Regolamento stesso.

### **Patrizia Ordasso**

*Responsabile Relazioni industriali  
Gruppo Intesa Sanpaolo*

### **Caterina Dotto**

*Segretaria responsabile First Cisl  
Gruppo Intesa Sanpaolo*

Intesa Sanpaolo occupa 90 mila dipendenti, dei quali 65 mila in Italia. Le persone sono un asset chiave; di conseguenza, obiettivo aziendale è la creazione di un forte legame tra azienda e lavoratore che congiunga obiettivi di produttività e di creazione di valore per gli stakeholder con l'attenzione alle persone e al benessere lavorativo.

Nel corso del tempo le organizzazioni sindacali hanno rappresentato nuove e diverse necessità dei lavoratori in termini di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, nonché l'esigenza di dare risposta ai bisogni esistenti nell'area dell'assistenza, dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del miglior equilibrio nell'uso del tempo.

Le parti sociali, nell'ambito del protocollo Relazioni industriali del Gruppo Intesa Sanpaolo, hanno costituito un organismo paritetico denominato «Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile», che ha il compito di analizzare le diverse necessità e di elaborare soluzioni per migliorare il benessere lavorativo, offrendo risposte alle esigenze dei lavoratori.

Nell'ambito del Comitato sono state elaborate parti importanti del contratto di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo, composto di diversi accordi sottoscritti a partire dall'ottobre 2015 (**Schede 1-3**).



## Scheda 1. Contratto collettivo di secondo livello

**Accordo conciliazione tempi di vita e di lavoro**

**TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ**

- Integrazione del 10% della quota retributiva prevista dalla legge per i congedi parentali se fruiti dal padre (30%);
- Permessi retribuiti per nascita figli (2 giorni in aggiunta a quelli di legge);
- Permessi per assistenza figli affetti da disturbi dell'apprendimento;
- Permessi non retribuiti aggiuntivi per malattia figlio;
- Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio estesa ai padri;

**SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITÀ**

- per un periodo massimo di 15 giorni all'anno con trattamento economico pari al 35% della retribuzione (priorità per dipendenti che assistono familiari portatori di handicap);

**PERMESSO RETRIBUITO PER LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI**

- Fruibile a mezza giornata

## Scheda 2. Contratto collettivo di secondo livello

**Accordo conciliazione tempi di vita e di lavoro**

**Banca del Tempo**

**Ricevere e donare tempo**

RICEVERE TEMPO: fino a 15 giorni annui di permesso retribuito aggiuntivo per far fronte a esigenze personali o familiari  
 DONARE TEMPO: chiunque può destinare parte del proprio tempo a coloro che ne hanno bisogno

**Volontariato**

L'azienda mette a disposizione dei colleghi permessi retribuiti per dar loro la possibilità di partecipare a iniziative di volontariato specificamente individuate

**Tempo speciale**

Per supportare concretamente con il proprio «tempo» i colleghi che, da genitori, si trovano a vivere situazioni difficili a causa della malattia dei propri figli

**Criterio di priorità** nella concessione dei permessi di Banca del Tempo a persone con legge 104/92 e destinatari di provvidenze economiche per familiari portatori di handicap

### Scheda 3. Contratto di secondo livello – Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro

In Milano, in data 7 ottobre 2015

tra

Intesa Sanpaolo Spa, anche nella qualità di capogruppo (di seguito Isp)

e

le delegazioni di gruppo delle organizzazioni sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unisin

#### **Banca del Tempo**

Viene istituita a livello di gruppo una «Banca del Tempo», finalizzata alla costituzione di un «bacino» annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno la Banca del Tempo sarà alimentata:

- da parte delle aziende, con una dotazione, che per l'anno 2016 viene fissata in 50.000 ore, da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino a un massimo di 100.000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
  - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge;
  - giornata/e di «ex festività»;
  - permesso contrattuale retribuito (Pcr);
  - ore di «banca ore» maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

Fermo quanto disposto dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

Viene altresì confermato che le dotazioni versate nella Banca del Tempo hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

Nel caso di conferimento di «banca ore» scadenti in corso d'anno e donate alla Banca del Tempo, le aziende confermano che ne permetteranno la fruizione sino al 31 dicembre dell'anno di donazione.

La dotazione iniziale potrà essere ulteriormente incrementata, anche nel corso dell'anno, mediante donazioni da parte dei dipendenti e

delle aziende per specifici casi/situazioni resi noti attraverso l'intranet aziendale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

Una volta versate nella Banca del Tempo le dotazioni ottenute come danzi specificato saranno rese disponibili in quote minime di 15 minuti a tutti i colleghi che:

- siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, legge 104/92, per sé;
- siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
- siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 3, legge 104/92 per figli e/o coniuge;
- abbiano grave e indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla donazione del personale e qualora le richieste di fruizione si rilevassero superiori alle disponibilità complessive della Banca del Tempo per l'anno di riferimento, le aziende anticiperanno le ore necessarie alla copertura delle esigenze manifestate nella misura massima del 10% della donazione prevista per l'anno, a valere sulla donazione dell'anno successivo. Tutte le dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le parti, attesa la sperimentality dell'iniziativa e anche in considerazione del fatto che non sono note le reali dinamiche di funzionamento e utilizzo che caratterizzeranno la Banca del Tempo, danno atto che, qualora fosse possibile ampliare le casistiche supportate da detti permessi, le ulteriori assenze che, previo accordo tra le parti firmatarie le presenti intese, potranno trovare soddisfazione sono sin d'ora individuate nelle assenze di colleghi:

- con certificazione ex art. 3, comma 1, legge 104/92 per sé;
- legate a disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad esempio tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (Bes) o disturbi specifici dell'apprendimento (Dsa);
- legate ad assistenza di figli con handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1, legge 104/92;
- titolari dei benefici per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, legge 104/92.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire alle aziende di verificare, a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di pervenimento, sulla base delle motivazioni indicate al 7° paragrafo del presente capitolo.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo

pro-capite di utilizzo pari a 15 giornate. In caso di «incapienza» occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

La fruizione dei permessi della Banca del Tempo potrà avvenire anche a ore, a mezza giornate e a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito, entro l'anno di competenza, il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui «banca ore».

Il gruppo si rende inoltre disponibile a versare nella Banca del Tempo una dotazione di ore che potranno essere utilizzate a titolo di permessi retribuiti fruibili da tutto il personale per svolgere attività di «volontariato» su specifici progetti/iniziative con finalità sociali rivolti all'esterno del gruppo, anche promossi da enti esterni, selezionati per il tramite della Fondazione Intesa Sanpaolo – Onlus e/o di Banca Prossima.

La disciplina contenuta al presente capitolo troverà applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2017.

Le parti firmatarie si incontreranno entro il mese di novembre per valutare le risultanze dell'andamento del primo periodo di funzionamento della Banca del Tempo, fermo restando che la dotazione per il 2017 da parte delle aziende sarà pari a quella del 2016, salvo l'anticipo del 10% eventualmente reso disponibile nel corso del 2016.

Nella **Scheda 4** sono riportate le ulteriori previsioni per la disabilità e i permessi solidali previsti dal contratto di secondo livello.

#### Scheda 4. Le previsioni del Gruppo Intesa Sanpaolo

- Permessi non retribuiti per malattie di familiari conviventi: max 5 gg.
- Ulteriori permessi non retribuiti per il genitore in caso di malattia figli: max 3 gg all'anno.
- Aspettativa aziendale non retribuita per malattia: max 1 anno.
- Permesso retribuito per visita medica (se esaurite altre causali e in caso di malattie «croniche»).
- Permessi non retribuiti per motivi personali/familiari: max 5 gg.
- Assistenza per attività scolastiche di figli affetti da Dsa: max 5 gg di permessi retribuiti se fruiti durante il primo ciclo scolastico.
- Permesso retribuito per dialisi.
- Permesso per i colleghi interessati da gravi eventi patologici: max 12 gg annui.
- Permesso per lavoratori mutilati e invalidi civili: fruibile a mezza giornata.

- Priorità nella concessione del part-time per dipendenti portatori di handicap o che assistono familiari portatori di handicap.
- Priorità nella gestione dei trasferimenti per dipendenti portatori di handicap o che assistono familiari portatori di handicap.
- Erogazione di € 2.300 annui al dipendente con coniuge/figlio a carico e convivente portatore di handicap grave.
- Causale ad hoc per anticipo Tfr per acquisto autovettura con dispositivi per disabili.
- Priorità nel rimborso, da parte del Fondo sanitario integrativo di gruppo, delle spese sanitarie sostenute da dipendenti portatori di handicap.
- Priorità nella concessione della sospensione volontaria del lavoro per dipendenti che assistono familiari portatori di handicap.
- Iniziative formative dedicate finanziate con il Fondo banche e assicurazioni (accordo firmato nel 2015 che coinvolge circa 40 dipendenti).
- Progetti di inclusione per ipovedenti attraverso programmi formativi in collaborazione con l'Università di Torino.

La contrattazione nel Gruppo Intesa Sanpaolo ha investito in maniera rilevante sulle tematiche di conciliazione, prestando grande attenzione a tutte le fasi della vita e alle molteplici istanze presenti in un'azienda che occupa 65 mila persone.

Grande attenzione è stata dedicata alla disabilità e alle gravi patologie, come si evince da quanto sopra esposto, situazioni affrontate in un ambito più ampio, offrendo così una più articolata gamma di risposte. Le previsioni sono trasversali e contenute in una serie di accordi.

Ad esempio, l'accordo sul lavoro flessibile, elaborato nell'ambito del Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, disciplina la possibilità di lavorare in luogo diverso dall'ufficio (casa, spazi di coworking interni oppure presso il cliente) per le strutture abilitate, ma offre anche l'opportunità di accesso su base individuale ai lavoratori over 60, affetti da gravi patologie o con handicap.

La contrattazione è in continua evoluzione. Recentemente è stato infatti sottoscritto un accordo con previsioni a favore dei colleghi over 60 e/o con gravi patologie (**Scheda 5**).

## Scheda 5. Ageing e gravi patologie



La disabilità e le gravi patologie sono un ambito nel quale azienda e sindacato hanno dedicato tempo, energie e risorse nel comune intento di offrire risposte concrete. La tecnologia e l'evoluzione continua dell'organizzazione del lavoro offrono nuove opportunità, che vanno colte tempo per tempo.

Gli accordi, conseguentemente, si susseguono e sperimentano nuovi spazi di conciliazione. Rimane fermo l'intento condiviso di inclusione, valorizzazione delle diverse abilità e non discriminazione, principi previsti da un protocollo quadro, che sono alla base delle politiche sociali e della contrattazione di gruppo.



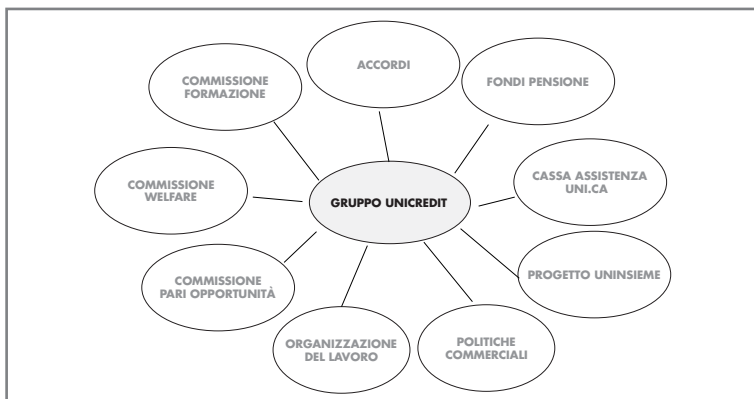
**Sandra Paltrinieri**

*Segretaria responsabile First Cisl Gruppo UniCredit*

Nella **Scheda 1** vengono presentati gli organismi bilaterali attualmente in essere nel Gruppo UniCredit:

- Commissione formazione;
- Commissione pari opportunità;
- Commissione welfare;
- Cassa assistenza Uni.Ca;
- Fondi pensione;
- Progetto UnInsieme (in via di definizione);
- Commissione politiche commerciali (ad oggi solo per UniCredit Spa);
- Commissione organizzazione del lavoro (in via di definizione).

Scheda 1. Organismi bilaterali del Gruppo UniCredit





Si tratta di organismi che lavorano, almeno sui temi comuni, in sinergia uno con l'altro, e che hanno consentito di trovare risposte alle richieste provenienti dai lavoratori, non solo sul tema della disabilità. Ad esempio le proposte formative sul tema delle disabilità sono nate da un intervento congiunto della Commissione formazione e pari opportunità.

Riportiamo di seguito le principali iniziative attivate in UniCredit sul tema, spesso frutto di accordi tra azienda e organizzazioni sindacali:

- in sede di accordo aziendale, sull'ultimo piano di esodo è stato inserito un capitolo che permette di accogliere 200 domande di pensionamento anticipato fino a 60 mesi (per il restante personale sono previsti massimo 54 mesi) tramite accesso al Fondo di solidarietà di settore, che sono pervenute da dipendenti appartenenti alle seguenti tipologie: non vedenti, titolari di invalidità riconosciuta superiore al 74% e sordomuti, nonché con componenti del proprio nucleo familiare (coniuge, convivente, figli, genitori se conviventi e con permanente e totale invalidità lavorativa) affetti da dette patologie;
- nell'attuale accordo sul part-time è previsto l'accoglimento immediato della domanda di part-time allorché il lavoratore presenti gravi handicap, abbia un figlio portatore di handicap o sia affetto da determinate patologie;
- Uni.Ca, la cassa assistenza di gruppo, si sta occupando negli ultimi anni anche di prevenzione;
- con l'accordo 4 febbraio 2017 si è stabilito di attivare dal 2018 una forma sperimentale di «banca del tempo», avente natura solidale, al fine di costituire un bacino annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli strumenti esistenti, per far fronte a gravi ed accertate esigenze personali e familiari dei lavoratori del gruppo. Detto contenitore verrà alimentato con eventuali residui di permessi non fruiti e scaduti a fine anno e mediante esplicita donazione volontaria di permessi, ex festività e ferie da parte dei dipendenti;
- la copertura premorienza, che costituisce un sistema integrato di sostegno economico ai superstiti dei dipendenti deceduti in costanza di servizio, diventa definitiva ed è stata rimodulata e integrata, dal 1° marzo 2017, con una apposita copertura prevista per il caso di inabilità totale al lavoro del dipendente a seguito di malattia;
- è da anni previsto un contributo familiari disabili pari a 2.500

euro, che viene corrisposto annualmente dall'azienda al personale che abbia il coniuge e/o i figli in situazione di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992;

- sono previsti permessi retribuiti e non (aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge o dal ccnl) per seguire familiari non autosufficienti;
- da qualche anno è stato creato il Piano welfare. È possibile versare alcune voci, variabili e non, dello stipendio in un conto welfare e, fruendo dei vantaggi fiscali, utilizzarlo poi per determinati scopi (spese per i figli, per la salute ecc.). È possibile anche coprire i costi sostenuti per badanti, istituti e assistenza per familiari non autosufficienti;
- le parti, in un recente accordo, hanno convenuto di avviare a livello di Gruppo, nell'ambito dei lavori del Comitato aziendale europeo, un confronto per approfondire e addivenire a una dichiarazione congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro, sulla disconnessione e sullo smart working, espressione di principi condivisi a cui tutto il Gruppo UniCredit possa far riferimento, nel pieno rispetto delle singole specificità, in tutti i Paesi in cui esso è presente.

Molto c'è ancora da fare per migliorare l'offerta e le prestazioni dei servizi esistenti, anche per adattarli ai continui cambiamenti sociali e alle nuove richieste, ma solo con un dialogo costante all'interno degli organismi bilaterali ciò può essere possibile.

Di recente, su proposta della Commissione welfare, è stata effettuata un'indagine sul welfare aziendale da cui è emersa una richiesta di permessi per seguire familiari e disabili (il 35% di chi ha risposto, pari a circa 6.362 dipendenti, ha dichiarato di prendersi cura di familiari non autosufficienti) e anche su questo dobbiamo lavorare.

Abbiamo oggi in essere una sperimentazione su ulteriori flessibilità aziendali nel Triveneto, che ora potrebbe essere estesa a livello nazionale.

In cantiere c'è un progetto provvisoriamente chiamato «UnInsieme», che prevede la creazione di un nuovo soggetto bilaterale che dovrebbe occuparsi di tempo libero e servizi alla persona; anch'esso, secondo noi, dovrà lavorare in sinergia con gli altri. Nell'ambito di questo organismo noi come First Cisl abbiamo il primario obiettivo di rispondere proprio alle necessità di chi ha maggiormente bisogno. Non solo, abbiamo anche l'ambizione di svi-

luppare un nuovo senso di appartenenza alla comunità aziendale in ottica solidaristica, coinvolgendo tutti i lavoratori per renderli parte attiva nel migliorare le condizioni di tutti, soprattutto di chi è più in difficoltà.

Infine, un obiettivo, come First Cisl, è l'inclusione lavorativa perché è necessario, assieme, avere cura che la persona disabile sia inserita nel mondo del lavoro e possa svolgere un lavoro congruente con le proprie capacità e aspirazioni, individuando le necessarie soluzioni organizzative. Questa attività potrebbe essere svolta all'interno della nuova **Commissione bilaterale sull'organizzazione del lavoro**, istituita in via sperimentale fino al 31 dicembre 2019 per monitorare le ricadute dell'attuale piano industriale.

### **Francesca Bonsi Magnoni**

*International Social Dialogue, Welfare and People Care*

In UniCredit, l'attività di disability management compie dieci anni. Dieci anni fa, infatti, un gruppo di dipendenti sordi chiese all'azienda maggiore attenzione ai propri «bisogni speciali» e l'azienda si mise subito in ascolto. Da allora le iniziative di welfare del gruppo sono rivolte anche ai lavoratori con disabilità.

La chiave del successo di queste iniziative risiede nel dialogo costante con le parti sociali e nel coinvolgimento diretto dei dipendenti con disabilità nella progettazione e realizzazione di nuovi prodotti bancari accessibili.

L'attività di disability management in UniCredit si articola in quattro aree di intervento specifiche: cultura aziendale, processi gestionali, tecnologie e servizi (la tecnologia che abilita la disabilità), accessibilità e usabilità.

■ **Cultura aziendale:** Fare cultura sulla disabilità significa sensibilizzare i colleghi normodotati a conoscere e accogliere le diversità, oltre che insegnare alla persone con disabilità a essere le prime a promuovere la propria inclusione senza aspettarsi di essere accolte perché diverse. Per fare questo, UniCredit si è dotata di diversi strumenti: corsi online, *caretoons* (infografiche animate di caring), giornate di disability management e focus group.

■ **Processi gestionali:** riconoscere e valorizzare le capacità delle persone disabili richiede l'attuazione di politiche gestionali

*ad hoc*. Si è scelto, ad esempio, di riqualificare alcuni dipendenti non vedenti e ipo-vedenti, che sono passati dal ruolo di centralinisti a quello di addetti amministrativi (al recupero crediti), o altri dipendenti sordi che sono oggi formatori finanziari in grado di offrire un servizio di education sui temi bancari alla comunità dei sordi. In queste situazioni ha svolto un ruolo chiave la formazione, per fornire a tutte le persone coinvolte conoscenze adeguate al miglior svolgimento delle proprie attività quotidiane. Per aver attivato un programma sul benessere al lavoro dedicato ai colleghi con disabilità, UniCredit nel 2016 ha conseguito il premio Adriano Olivetti.

■ **Tecnologie e servizi:** con i suoi strumenti la tecnologia contribuisce fortemente ad abilitare le persone con disabilità. In particolare, tutti i nostri colleghi non vedenti hanno a disposizione un programma chiamato «Jows», mentre gli ipovedenti utilizzano lo zoom test. Ai colleghi sordi, invece, è stato messo a disposizione il sistema di messaggistica interno con possibilità di comunicare via chat. In ogni situazione l'azienda si attiva per trovare soluzioni tecnologiche che possano far svolgere alle persone disabili nuove mansioni. Proprio per questo, UniCredit nel 2015 ha ricevuto il premio Smau all'innovazione per aver reso utilizzabile, da parte di dipendenti non vedenti o ipovedenti, un *tool* per svolgere mansioni di friendly collection.

■ **Accessibilità e usabilità:** creazione di condizioni di facile accesso agli uffici e alle agenzie per le persone con disabilità e di prodotti in grado di soddisfare specifiche esigenze fisiche e informatiche. Tra i progetti ricordiamo l'App UniCredit accessibile ai non vedenti e ipovedenti – che ha recentemente ricevuto il premio Cmmc App Servizio Clienti –, il modello di servizio per la clientela sorda, il bancomat con sintesi vocale e il progetto «Milano sopra il cielo», che consente a qualsiasi persona con disabilità sensoriale di partecipare autonomamente alle visite programmate da UniCredit utilizzando le mappe tattilo-visive dotate di Qr code e di Ncf code per la visita accessibile.

Nel tempo la banca ha raccolto riconoscimenti positivi sia dalle comunità di persone con disabilità sia dalla collettività di clienti e non clienti.



### **Antonello Assogna**

*Segretario nazionale Femca Cisl*

Le relazioni sindacali nelle aree contrattuali di competenza della Femca Cisl (Energia, Chimica, Moda), sia a livello nazionale sia nella contrattazione di secondo livello, hanno sviluppato da tempo forme di attenzione alla solidarietà e alla condivisione.

Si è consolidato un modello negoziale che ha permesso la realizzazione di accordi sindacali, intervenuti a sostegno di lavoratori disabili o lavoratori genitori/parenti di persone con disabilità. Tutto ciò è stato concretizzato attraverso il recepimento di normative nazionali insieme a interventi su specifiche condizioni locali sia nelle grandi sedi direzionali che nelle realtà produttive dell'industria.

I casi presentati nel convegno organizzato dal Dipartimento sociale della Cisl confederale del dicembre 2016 sono descrittivi di due forme di intervento derivanti dalla contrattazione aziendale:

- il recente accordo Merck Serono di Roma è frutto delle capacità negoziali delle parti di rispondere a una diffusa esigenza sociale. L'identificazione del disability manager conferma una forte sensibilità delle parti sociali nel dare risposte strutturali e continuative a sostegno delle difficoltà di lavoratori e delle loro famiglie.
- l'esperienza del Fasen Eni è, invece, una modalità di intervento specifico del modello di welfare aziendale, che è parte della storia sindacale e aziendale del più grande gruppo italiano. Sono da citare, inoltre, altre esperienze realizzate con accordi nazionali, non presentate durante i lavori del Convegno, sottoscritti con il Gruppo Hera e con la Snam.

La Femca Cisl, anche nell'attuale fase dei rinnovi contrattuali, ha assegnato agli interventi di welfare, un profilo prioritario. Investire risorse scaturite dalla negoziazione è, per la nostra organizzazione, un valore aggiunto che sta caratterizzando gli accordi di questi ultimi anni.

Continueremo a dedicare attenzione alla sussidiarietà che, attraverso la bilateralità contrattuale, dovrà garantire forme di solidarietà e sostegno a situazioni di difficoltà.

Questa è una delle nuove frontiere che le organizzazioni sindacali dovranno realizzare nel confronto con le controparti per la tutela dei lavoratori rappresentati.

### **Fabrizio Proietti**

*Eni Spa Vice President Relazioni industriali nazionali ccnl Energia e Petrolio e Relazioni industriali internazionali*

Eni è presente in oltre 60 Paesi con oltre 30 mila dipendenti, di cui circa 20mila in Italia e svolge attività in tutti gli ambiti dell'industria energetica, dall'esplorazione di nuovi giacimenti alla raffinazione, dalle navi metaniere alle centrali elettriche, dagli idrocarburi alle rinnovabili. Il nostro core business è l'Oil & Gas: questo è il settore che ci ha visto nascere e diventare una grande realtà internazionale.

In Italia, oltre alle sedi direzionali di Roma e San Donato Milanese, siamo presenti con siti produttivi su tutto il territorio, come ad esempio:

- **5 raffinerie** presso i siti di Venezia e Gela (green), Sannazzaro, Livorno e Taranto;
- **9 centrali elettriche** presso i siti di Ravenna, Bolgiano, Ferrara Erbognone, Mantova, Livorno, Ferrara, Brindisi e Taranto;
- **8 stabilimenti petrolchimici** presso i siti di Venezia, Mantova, Ferrara, Ravenna, Brindisi, Priolo, Ragusa, Porto Torres.

Attraverso la controllata Syndial, inoltre, vengono effettuate operazioni di riqualificazione del territorio, con azioni mirate e finalizzate a ristabilire l'equilibrio ambientale.

L'elemento distintivo del nostro modello di relazioni industriali è sempre stato il sistema partecipativo basato sull'informazione, sulla consultazione e sul confronto nella massima trasparenza. Abbiamo sempre considerato il processo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali negli obiettivi aziendali un elemento

importante per lo sviluppo dei nostri sistemi organizzativi e per il raggiungimento degli obiettivi di business. Ne sono prova i numerosi accordi sindacali a livello nazionale e internazionale, nonché tutte le intese condivise sul welfare ritenuto da sempre non solo un valore ma anche un vantaggio competitivo, perché valorizza l'attenzione alle nostre persone e all'ambiente di lavoro.

Quando a maggio 2011 abbiamo sottoscritto l'accordo per lo sviluppo e per la competitività e per un nuovo modello di relazioni industriali, tra i molteplici temi trattati, abbiamo dedicato ampio spazio al tema della flessibilità produttiva e gestionale individuando, in particolare nell'ambito della gestione degli orari di lavoro, una leva importante per lo sviluppo di una maggiore competitività e per un incremento della produttività, nel rispetto della conciliazione vita/lavoro dei lavoratori. All'interno di questo percorso rientra l'accordo del 2011 sull'omogeneizzazione degli orari di lavoro degli uffici Eni e delle sue società controllate di Roma, Milano e San Donato Milanese che ha coinvolto circa 13 mila lavoratori (esteso, poi, ad altre sedi di Eni tra cui, ad esempio, Torino, Venezia, Bologna, Napoli, Genova, Ferrara, Brescia, Palermo, Firenze ecc.), nonché i successivi accordi sull'applicazione del telelavoro domiciliare, per favorire processi di riorganizzazione e nuovi processi organizzativi e, soprattutto, per contribuire al miglioramento del work life balance.

Questa la cornice più generale su cui abbiamo costruito il nostro modello di interlocuzione con le rappresentanze dei lavoratori.

Nei ccnl maggiormente applicati in Eni abbiamo previsto soluzioni a sostegno dei lavoratori in caso di malattia. Mi riferisco, in particolare, agli istituti sulla conservazione del posto di lavoro durante l'assenza per malattia e infortunio e sul trattamento economico da corrispondere.

Un istituto che nel settore Energia e Petrolio riteniamo importante per le esigenze dei lavoratori è il Fondo sanitario integrativo Fasie (Fondo assistenza sanitaria integrativa energia), alimentato con contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori. Garantisce il rimborso delle spese sostenute per prestazioni sanitarie previste nel tariffario, copre il rischio morte per malattia indipendentemente dalle condizioni di associato e il rischio di invalidità permanente da malattia.

Come istituto specificatamente aziendale, inoltre, possiamo citare il Fondo attività servizi sociali energia Eni (Fasen) che prevede iniziative in favore dei dipendenti e dei loro familiari: mi rife-



risko sia alle iniziative finalizzate a organizzare vacanze per persone diversamente abili in Val di Fiemme sia alle iniziative sanitarie per i lavoratori legate all'organizzazione di screening dedicati quali il rischio cardiocircolatorio, vascolare, addominale ecc. Per quanto concerne le iniziative in favore delle persone affette da patologie invalidanti, nel corso di questi anni abbiamo sviluppato un progetto in collaborazione con il ministero della Salute e Aimac (Associazione italiana malati di cancro). Specificamente, è stato avviato il progetto «Una rete solidale per attuare le norme a tutela dei lavoratori malati di cancro sui luoghi di lavoro», con lo scopo di rendere consapevoli i lavoratori, attraverso un'adeguata informazione e sensibilizzazione, dell'esistenza di normative (nazionali, europee, contrattuali) a sostegno degli stessi durante la malattia e per favorire il loro reinserimento in azienda dopo periodi di assenza dovuti alla malattia.

Nel 2016, a testimonianza dell'interesse e della vicinanza di Eni a questi temi, abbiamo avviato una partnership con Comitato italiano paralimpico (Cip) in occasione dei giochi paralimpici di Rio 2016 proprio per sottolineare i valori positivi dello sport, contro le discriminazioni e nel rispetto della dignità di ciascuno.

Gli atleti della nazionale paralimpica di Rio, nel mese di settembre 2016 sono stati accolti e celebrati nella sede Eni di piazzale Mattei.

## **Carlo Moscatelli**

*Vicepresidente Fasen Territoriale Nord*

*Rsu Eni Upstream S. Donato*

Il Fasen (Fondo attività servizi sociali per i lavoratori delle aziende del settore Energia-Eni) è stato costituito nel 1970 tra i dipendenti che applicano il contratto del settore Energia appartenenti alle organizzazioni sindacali di categoria. Si tratta di un fondo con finalità sociali, che opera in settori di attività che riguardano i lavoratori e, in alcuni casi, familiari e pensionati. Il Fasen, finanziato dai contributi delle aziende del settore Energia e dai lavoratori regolati dal ccnl Energia e Petrolio, è strutturato in tre consigli di amministrazione sul territorio nazionale (Nord, Centro e Sud).

La mission del Fondo si esplica attraverso le seguenti principali attività.

- **Contributo a fondo perduto e Fondo prestito di «solidarietà»:** a sostegno di quei lavoratori che versano in gravi condizioni di disagio economico.
- **Medicina preventiva:** a sostegno di tutti i lavoratori che volontariamente si sottopongono ad analisi sanitarie individuate con la consulenza del responsabile medico e sanitario dell'Eni.
- **Corsi di lingue:** a favore dei lavoratori e dei loro familiari che vogliono intraprendere o consolidare lo studio delle lingue, anche attraverso soggiorni all'estero.
- **Vacanze per figli con disabilità:** il 25 novembre 2014 viene firmata la convenzione tra il Fasen, l'Apt della Val di Fiemme e l'associazione Onlus SportAbili di Predazzo, per proporre pacchetti di vacanze estive e invernali ai figli con disabilità di dipendenti del Gruppo Eni, Saipem e Snam.

La proposta ha l'obiettivo di unire il mondo delle persone «disabili» con quello delle persone «abili», offrendo un approccio ricreativo allo sport, fornendo stimoli importanti alla vita di tutti i giorni. La vacanza ha la durata di una settimana con pernottamento in hotel 3 stelle in regime di mezza pensione. L'importo della vacanza per il disabile è totalmente a carico del Fasen. I programmi settimanali prevedono in estate: corso di vela, rafting, gite ed escursioni, tiro con l'arco.

In inverno sono previste al mattino lezioni di sci alpino, mentre al pomeriggio lezioni di lingua inglese con insegnanti madrelingua, nuoto o tennis con istruttore.

L'iniziativa, ancora in una fase pilota, mostra un crescendo di adesioni che lascia ben sperare anche per la stagione in corso.



## **Francesco Luchi**

*Country HR Head Gruppo Merck Serono Italia*

## **Ada Paletta**

*Segretario generale aggiunto Femca Cisl  
Roma Capitale e Rieti*

La Merck Serono, multinazionale chimico-farmaceutica tedesca, ha costituito con le organizzazioni sindacali di categoria l'Osservatorio sulla disabilità.

In tempi di crisi, di tagli e di lavoro precario, in data 10 marzo 2017 è stato firmato a Roma, tra la direzione aziendale della multinazionale chimico-farmaceutica Merck Serono e la Femca Cisl di Roma Capitale e Rieti con Filctem Cgil e Uiltec Uil, un progetto sperimentale volto all'inserimento dei lavoratori con disabilità in un contesto aziendale (**Scheda 1**).

L'accordo (**Scheda 2**), il primo nel settore farmaceutico, ha l'obiettivo di valorizzare i lavoratori con disabilità e affetti da patologie gravi o ingravescenti a partire dal momento delicato dell'entrata in azienda e per tutto il resto della vita professionale.

Il progetto prevede l'istituzione di un Osservatorio aziendale sulla disabilità e l'istituzione di una nuova figura, quella del disability manager. Sia l'Osservatorio che il disability manager partono in Merck Serono con un progetto sperimentale della durata di due anni, con l'intento congiunto di favorire la piena inclusione e la valorizzazione in termini di produttività di ogni lavoratore con disabilità che sia già presente in azienda o al primo inserimento nel mondo del lavoro.

Uno degli obiettivi fondamentali dell'Osservatorio è quello di

promuovere la realizzazione di un sistema a rete che coinvolga soggetti pubblici e privati competenti e servizi territoriali, al fine di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità; al disability manager, invece, è demandata la responsabilità dell'inserimento efficace dei lavoratori con disabilità.

Francesco Luchi, nei panni del disability manager, sarà dunque la persona che avrà il compito di facilitare le relazioni interne all'azienda e che dovrà individuare e rendere accessibili le soluzioni tecniche e organizzative necessarie a questi lavoratori.

Il progetto, che è stato seguito e promosso dalla Femca Cisl di Roma Capitale e Rieti nella persona di Ada Paletta, intende coinvolgere e qualificare il ruolo di questa nuova figura aziendale che, di concerto con le Rsu, avvii nelle aziende un insieme di azioni e interventi strutturati volti a:

- favorire la creazione di opportunità per il miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni all'interno dell'azienda Merck Serono Spa;
- porre la persona con disabilità nelle condizioni di poter essere produttiva in modo congruente con le proprie capacità e aspirazioni;
- individuare, in accordo con la persona, gli accomodamenti ragionevoli e le soluzioni organizzative capaci di valorizzare le abilità e le competenze di ciascun lavoratore;
- favorire il benessere organizzativo e contenere le conflittualità;
- favorire la permanenza al lavoro e il mantenimento dell'impiego e delle mansioni adeguate;
- promuovere il monitoraggio costante degli ostacoli di carattere organizzativo, ambientale e comportamentale che impediscono la piena inclusione lavorativa, così come l'accesso ai servizi previsti per tutti gli altri lavoratori.

La direzione aziendale valuta con soddisfazione l'accordo raggiunto e altrettanto positivamente la sensibilità delle parti sociali che si sono subito messe in gioco coinvolgendo nel progetto anche la Rsu. Altrettanto positivo è, per la Femca Cisl di Roma Capitale e Rieti, l'accordo raggiunto sul tema della disabilità nel contesto lavorativo. La Femca ritiene infatti che il coinvolgimento della Rsu in progetti come questi rappresenti un valore aggiunto in grado di veicolare e ricevere dai lavoratori input e suggerimenti che fanno la differenza tra chi nelle aziende pensa di poter fare unilateralmente progetti ad alto valore sociale e chi come in Merck Serono condivide i percorsi.

## Scheda 1. Progetto sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità nei contesti aziendali

In linea con il Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità e le indicazioni dell'Osservatorio nazionale sulle condizioni delle persone con disabilità, l'azienda Merck Serono Spa, congiuntamente alle parti sociali, intende avviare un progetto sperimentale della durata di due anni e coinvolgente la sola sede Merck Serono Spa sita in via Casilina, 125, 00176 Roma (RM), volto alla piena valorizzazione dei lavoratori con disabilità o affetti da patologie gravi o ingravescenti nel contesto lavorativo e di carriera, a partire dal momento delicato dell'inserimento sino a tutta la vita professionale.

L'azienda nomina dunque la persona di Francesco Luchi in qualità di disability manager, con le funzioni e competenze di seguito definite. Si rimanda ad Accordo tra azienda e RSU, da firmare entro marzo 2017, l'istituzione dell'Osservatorio Aziendale sull'inclusione lavorativa, come organismo a composizione paritetica con funzioni di indirizzo, monitoraggio e garanzia.

Il disability manager, figura di fiducia aziendale, ha una specifica formazione e svolge il ruolo di facilitatore nelle relazioni interne all'azienda e per l'individuazione e l'accesso a supporti tecnici od organizzativi utili alla migliore inclusione lavorativa. Fa di diritto parte dell'Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa e mantiene relazioni formalizzate e strutturate con le diverse figure aziendali.

L'Osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa agisce come organismo di garanzia per favorire l'inclusione lavorativa dei lavoratori con disabilità e contrastare ogni forma di discriminazione. Riveste un ruolo di indirizzo verso l'azione del disability manager, monitoraggio, analisi e elaborazione. Si rimanda ad Accordo tra azienda e Rsu, da firmare entro marzo 2017, la composizione nel rispetto della pariteticità delle presenze, l'eventuale coinvolgimento e le relazioni con figure tecniche di supporto (es. Rspg, medico competente, psicologi del lavoro, esperti di ausili) e le modalità di convocazione e azione.

Il progetto intende coinvolgere e qualificare il ruolo delle aziende innescando un insieme strutturato di azioni e interventi al fine di:

- favorire la creazione di opportunità per il miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni all'interno dell'azienda;
- porre la persona con disabilità nella condizione di poter essere produttiva in modo congruente con le proprie capacità e aspirazioni;
- individuare, in accordo con la persona, gli accomodamenti ragionevoli e le soluzioni organizzative capaci di valorizzare abilità e competenze di ciascun lavoratore;
- favorire il benessere organizzativo e contenere le conflittualità;

- garantire l'accesso ai servizi e alle garanzie previste per la generalità dei lavoratori, inclusa la sicurezza, l'accesso ai servizi, ai momenti di relazione;
- promuovere il monitoraggio costante degli ostacoli di carattere organizzativo, ambientale, comportamentale, che impediscono una piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità, e individuare soluzioni organizzative anche all'interno di forme di contrattazione decentrata.

Le funzioni del disability manager sono:

- essere primo referente di supporto del lavoratore con disabilità sia in fase di accesso all'impiego che per lo svolgimento delle sue mansioni, che per ogni altra situazione di possibile conflitto o disagio;
- elaborare, con il coinvolgimento del lavoratore, soluzioni operative a situazioni di disagio che condizionino negativamente la piena inclusione lavorativa nello specifico contesto aziendale e favorire soluzioni e processi che permettano l'inserimento nel contesto aziendale e il mantenimento nel tempo del posto di lavoro;
- relativamente all'adeguamento delle postazioni di lavoro, degli strumenti di lavoro, dei luoghi di lavoro, pianificare e promuovere interventi che consentano l'adeguata formazione del lavoratore ad eventuali dispositivi adattati e l'accesso, ove possibile, da parte dell'azienda ai rimborsi attivabili presso Inail o presso il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- monitoraggio costante delle singole situazioni, dei cambiamenti del contesto lavorativo e delle caratteristiche individuali al fine della prevenzione e della rimozione di eventuali problematiche, della costruzione di opportunità di valorizzazione professionale e della definizione di soluzioni organizzative e adattamenti ragionevoli da adottare;
- fornire ogni elemento necessario e/o utile per l'espletamento dell'attività dell'osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa, in particolare gli elementi utili per la valutazione dell'andamento dei singoli percorsi dei lavoratori disabili e delle complessive condizioni dei lavoratori con disabilità nell'azienda, anche in relazione alle azioni intraprese, nonché ogni elemento utile a valutare l'accessibilità da parte di tutti i lavoratori, compresi quelli con disabilità, delle prassi e opportunità aziendali in essere;
- esercitare un ruolo di coinvolgimento delle figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

Le funzioni dell'Osservatorio sono:

- analizzare la reportistica prodotta, con cadenza almeno annuale, dal disability manager in merito all'andamento dei singoli percorsi

dei lavoratori disabili e delle complessive condizioni dei lavoratori con disabilità nell'azienda, alle azioni intraprese per favorire l'inclusione lavorativa in azienda, alle difficoltà di accessibilità delle prassi aziendali organizzative e comunicative rilevate;

- Il disability manager avrà l'obiettivo di intervenire in concrete e definite situazioni, personali o collettive, per promuovere una efficace inclusione;
- dirimere eventuali controversie e rispondere alle richieste e segnalazioni giunte per iscritto dai lavoratori dell'impresa;
- promuovere la realizzazione di un sistema a rete che coinvolga i soggetti pubblici e privati competenti e i servizi territoriali al fine di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità;
- responsabilizzare e coinvolgere attivamente le figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

Roma, 10/03/2017

Merck Serono SpA

OO.SS. Territoriali

## Scheda 2. Accordo aziendale di adesione al «Progetto sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità nei contesti aziendali» e di istituzione dell'Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa

Roma, 10/03/2017

Tra Merck Serono Spa nella persona di  
Francesco Luchi

e

le delegazioni sindacali:

- William Arcangeli (Cgil – Filctem);
- Roberto Giorgi (Cisl – Femca);
- Michele Loguercio (Uil – Uiltec);
- Enrico Lasio (Cgil – Filctem);

premesso che:

- le parti hanno letto e condiviso gli orientamenti e le finalità del "Progetto Sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità nei contesti aziendali" proposto dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi della Convenzione Onu, allegato al presente accordo;



- è noto che l'impresa, in base alle novità apportate dal dlgs 151 del 14 settembre 2015 all'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68, può accedere al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per chiedere "contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro";

si conviene quanto segue:

1. Le parti condividono l'interesse a perseguire una sperimentazione, tramite un progetto pilota che coinvolga la sola sede Merck Serono Spa sita in via Casilina, 125, 00176 Roma (RM), volta a favorire la piena inclusione e la valorizzazione anche in termini di produttività di ogni lavoratore con disabilità. In base a tale comune interesse, le parti stabiliscono di aderire al "Progetto Sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità nei contesti aziendali" a far data dal 3/04/2017.

- a. L'impresa Merck Serono Spa che in adesione al progetto sperimentale ha nominato Francesco Luchi in qualità di disability manager aziendale, quale responsabile dell'inserimento e dell'inclusione lavorativa nei luoghi di lavoro dei lavoratori con disabilità, una figura dotata della formazione necessaria per facilitare le relazioni interne all'azienda e per individuare e rendere accessibili soluzioni tecniche e/o organizzative inclusive, con ruolo e competenze conformi a quanto esplicitato nell'allegato, a far data dal 3/04/2017;

2. Le parti definiscono, in adesione al Progetto Sperimentale, l'istituzione in data odierna dell'*Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa* (d'ora in avanti Osservatorio) con ruolo e competenze come definiti nell'allegato. Nello specifico, l'Osservatorio: è un organismo paritetico bilaterale aziendale composto dai seguenti membri:

Roberto Giorgi (Femca Cisl);

Enrico Lasio (Filctem Cgil);

Michelo Loguercio (Uiltec Uil).

Fanno inoltre stabilmente parte dell'Osservatorio, senza diritto di voto, le seguenti figure tecniche di supporto: Roberto Giorgi, Rspp e Andrea Palatiello, medico competente.

L'Osservatorio opererà secondo le seguenti modalità di convocazione e azione:

- La prima riunione dell'Osservatorio sarà convocata dal disability manager e con cadenza annuale, l'Osservatorio verrà convocato dal disability manager per la condivisione della reportistica prodotta in merito all'andamento dei singoli percorsi e delle condizioni complessive dei lavoratori con disabilità in azienda.

I componenti dell'Osservatorio possono:

1. Convocare quando ritenuto opportuno, le figure tecniche di supporto esistenti in azienda (es psicologi del lavoro, esperti di ausili), anche eventualmente esterne all'organico aziendale,
2. Richiedere ed organizzare incontri anche periodici con soggetti pubblici e privati competenti nonché con i servizi territoriali al fine di realizzare un network volto a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità,
3. Di tutte le riunioni dell'Osservatorio, verrà redatto apposito verbale scritto.

Le parti si danno atto che la fase sperimentale dell'Osservatorio avrà la durata di anni due (2) e si concluderà il giorno 1/04/2019. Le parti convengono di incontrarsi in prossimità di tale data per valutare congiuntamente gli esiti della sperimentazione e i possibili sviluppi, dandone comunicazione al Gruppo di pilotaggio della sperimentazione individuato dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità istituito ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18.

Le parti si impegnano ad inviare in tempo utile al Gruppo di pilotaggio le informazioni richieste nella griglia di rilevazione, con il fine di consentire una valutazione sull'andamento basata su indicatori di processo e di esito condivisi. Si rendono inoltre disponibili ad essere coinvolti in una sessione finale di presentazione della sperimentazione e analisi congiunta, in seno all'Osservatorio nazionale.

Roma, 10/03/2017

Merck Serono S.p.A.

La Rsu



## **APPROFONDIMENTO 1**

### **CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE**

*di Marco Lai\**

L'art. 24, del dlgs 151/2015, il cosiddetto «decreto semplificazioni», di attuazione del Jobs Act (legge 183/2014), introduce nell'ordinamento italiano l'istituto dei riposi e delle ferie solidali.



Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a quest'ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

La disciplina dei riposi e delle ferie «solidali» si ispira alla legge francese n. 459 del 9 maggio 2014, nota come «loi Mathys», legata alla vicenda del piccolo Mathys, un bambino di 11 anni malato di cancro in stato terminale. Il padre, esaurite tutte le ferie e i permessi disponibili, ha potuto assistere il figlio grazie alla solidarietà dei colleghi di lavoro. È da segnalare che la legge francese, con significativa differenza rispetto a quella italiana, prevede che la cessione avvenga in modo del tutto «anonimo», al fine di evitare personalismi e tutelare le esigenze di privacy (il carattere «anonimo» della cessione dei riposi e delle ferie solidali è talora espressamente disposto dalla contrattazione collettiva; cfr., tra gli altri, l'accordo Lardini Spa, del 30 marzo 2015; l'accordo

\* Centro Studi nazionale Cisl Firenze / Fondazione Tarantelli.

Comifar Distribuzione Spa, del 15 settembre 2015; l'accordo Agenzia Spaziale Italiana, del 25 febbraio 2016).

In merito al **contenuto** della previsione legislativa va innanzitutto precisato che è esclusa la cessione del periodo annuale minimo di ferie retribuite di quattro settimane, nonché dei periodi minimi di riposo stabiliti dal dlgs 66/2003. Di conseguenza, potranno essere cedute solo le ferie ulteriori, rispetto alle quattro settimane, maturate dal lavoratore e definite dalla contrattazione collettiva, nonché i riposi aggiuntivi di origine contrattuale.

La previsione trova applicazione per tutti i lavoratori, sia del settore pubblico che del settore privato.

La cessione può essere effettuata per consentire l'assistenza di «figli minori» che abbiano bisogno di cure costanti «per le particolari condizioni di salute». È una previsione di carattere generale, che non distingue tra stati di handicap o altra invalidità, né in merito alla natura temporanea o permanente di tale esigenza. D'altro lato, ci si interroga sulla ragionevolezza dell'esclusione di altri familiari (quali ad esempio il coniuge o i genitori) diversi dai figli minori, che potrebbe esporre la norma a vizi di costituzionalità (al pari di quanto avvenuto per l'istituto dei congedi straordinari per assistere familiari portatori di handicap grave; cfr., al riguardo, la sentenza n. 203/2013 della Corte costituzionale). Sul punto, la contrattazione collettiva ha opportunamente esteso l'ambito applicativo ad altri soggetti (oltre ai lavoratori stessi, ai figli non minorenni e/o parenti stretti del lavoratore) che si trovino nelle medesime condizioni di bisogno (cfr. gli accordi di Arpa Abruzzo; Ctt Nord; Fondazione Marzotto; sul piano nazionale cfr. l'accordo Confimi piccola e media industria metalmeccanica).

Ai sensi della norma in esame deve inoltre trattarsi di lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Anche su tale aspetto è da ritenere che la contrattazione collettiva possa ampliare l'ambito di applicazione (si pensi, ad esempio, ai lavoratori part-time e a termine).

È infine prevista la possibilità di cedere solo i riposi e le ferie già maturate, in coerenza con il principio generale dell'indisponibilità di diritti futuri.

Particolare rilievo è attribuito alla contrattazione collettiva per la disciplina operativa dei riposi e delle ferie solidali. Il rinvio, peraltro, non è a ogni disposizione pattizia, ma solo a quei contratti, di qualsiasi livello, applicabili al rapporto di lavoro, sottoscritti «dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresen-

tative sul piano nazionale». Il richiamo, dunque, è a quanto previsto dall'art. 51 del dlgs 81/2015, vera e propria «norma di sistema» nel nostro ordinamento, secondo cui la nozione di «sindacato comparativamente più rappresentativo» opera quale criterio di selezione del sistema contrattuale, alla quale la legge rinvia per modifiche e integrazioni.

Anche in Italia si sono registrate esperienze in tal senso, a partire da quanto realizzato nel 2014 alla Ctt Nord, azienda che gestisce il servizio di trasporto pubblico locale nelle province di Pisa, Lucca e Livorno. Di particolare interesse è il citato accordo integrativo firmato dalla società Lardini Spa, di Filottrano (An), che prevede l'impegno dell'azienda per ogni ora donata dai lavoratori a intervenire in uguale misura. In alcuni casi ci si è indirizzati verso la costituzione di un «monte ore», regolamentato dalla contrattazione collettiva in una logica solidaristica (cfr. anche l'accordo Comifar, già citato). Il ccnl Chimici, del 15 ottobre 2015, è stato il primo, sul piano nazionale, a recepire il nuovo istituto dei riposi e delle ferie «solidali». Altri lo hanno seguito più di recente (sul piano nazionale cfr. il ccnl Confimi, per la piccola e media industria metalmeccanica, del 22 luglio 2016, e il ccnl industria metalmeccanica, del 26 novembre 2016; a livello aziendale cfr., tra gli altri, l'accordo Bus Italia del febbraio 2015; l'accordo Banca Intesa, dell'ottobre 2015; l'accordo Agenzia Spaziale Italiana, del 25 febbraio 2016; l'accordo integrativo Fondazione Marzotto, del 21 marzo 2017).

Il nuovo istituto, basato sulla solidarietà tra lavoratori, è da intendersi come integrativo e non sostitutivo rispetto al diritto all'assistenza dei propri cari in stato di bisogno previsto dal nostro ordinamento (in particolare dalla legge 104/92 e, più di recente, dal dlgs 81/2015, art. 8, commi 3,4,5, di riforma del part-time). È da respingere, dunque, l'interpretazione «buonista» del nuovo istituto, che demanda alla «beneficienza» degli altri lavoratori quello che dovrebbe essere un trattamento garantito dallo Stato.

I riposi e le ferie solidali, in quanto espressione di welfare contrattuale, dovrebbero peraltro beneficiare degli incentivi sul piano fiscale e contributivo stabiliti dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017.



## **APPROFONDIMENTO 2**

### **IL RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO, DEI PROCESSI DI INSERIMENTO E IL DISABILITY MANAGEMENT**

*di Silvia Stefanovich\**

Il secondo Programma biennale d'azione per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità – approvato dall'Osservatorio sulla condizione delle persone con disabilità istituito presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel luglio 2015 e discusso nella V Conferenza nazionale di Firenze nel settembre 2016 – propone alle aziende del settore privato l'attuazione volontaria di progetti sperimentali che prevedano l'istituzione contestuale di un organismo interno denominato «Osservatorio aziendale» e di un «disability manager». L'obiettivo è



promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando, per tutto il percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro.

Il disability manager dovrà essere una figura di fiducia aziendale, con adeguata formazione e ruolo all'interno dell'azienda; dovrà essere nominato contestualmente alla costituzione di un Osservatorio aziendale di garanzia, composto in modo paritetico da rappresentanti aziendali e sindacali, nonché da eventuali ulteriori figure aziendali (Rspg, medico competente ecc.). L'Osservatorio aziendale può essere riconosciuto anche in seno a organismi aziendali già costituiti (ad esempio, Osservatori contrattuali, Comitati welfare, Commissioni pari opportunità).

Tali progetti sperimentali saranno promossi e monitorati in capo al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e all'Osservato-

\* Responsabile Politiche per la disabilità della Cisl nazionale.



rio nazionale che, nel marzo 2017, è stato nuovamente costituito per il terzo mandato.

Il secondo Programma d'azione ripropone, in realtà, un punto già contenuto nel primo Programma d'azione (adottato con decreto del presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013), che invita a prevedere



all'interno delle aziende di grandi dimensioni, attraverso forme di incentivazione pubbliche, una unità tecnica (Ond, Ufficio antidiscriminazione o di parificazione), in stretto raccordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che si occupi, con progetti personalizzati, dei singoli lavoratori con disabilità, di affrontare e risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, utilizzando appropriate competenze (“disability manager”).

La previsione ha avuto un primo riconoscimento legislativo con il dlgs 14 settembre 2015, n. 151, attuativo del Jobs Act, che, all'art. 11, ha modificato la disciplina relativa al Fondo regionale per l'occupazione (art. 14 della legge del 12 marzo 1999, n. 68) prevedendo la possibilità di erogare contributi «per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro» e, all'art. 1, ha previsto l'emanazione di uno o più decreti ministeriali, previa intesa con la Conferenza unificata, che definiscano *Linee Guida in materia di collocamento mirato* e, al loro interno, la «promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'Inail per le persone con disabilità da lavoro». Tale «responsabile dell'inserimento lavorativo», secondo gli indirizzi del Programma d'azione, dovrà essere definito nei decreti attuativi ancora non emanati come l'istituzione contestuale di un «Osservatorio aziendale» e di un «disability manager».

Anche la Riforma Madia per la riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni ha affrontato il tema, prevedendo la nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, di un «responsabile dei processi di inserimento» (art. 17, comma 1, lettera z) della legge 7 agosto 2015, n. 124).

Fine esplicito è quello di «garantire un'efficace integrazione in ambiente di lavoro di persone con disabilità ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68» e i compiti sono definiti «con particolare riferimento alla garanzia dell'accomodamento ragionevole di cui all'art. 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216».

Lo stesso comma 1 dell'art. 17, alla lettera n), prevede inoltre la nomina da parte del ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, di una «Consulta nazionale», composta da rappresentanti delle amministrazioni pubbliche centrali e territoriali, sentita la Conferenza unificata, dei sindacati maggiormente rappresentativi e delle associazioni di categoria.

All'interno della finalità generale di «garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68», alla Consulta nazionale vengono affidati compiti di:

1. elaborare piani per ottemperare agli obblighi derivanti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68;
2. prevedere interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'art. 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
3. monitorare e controllare l'obbligo di trasmissione annuale da parte delle pubbliche amministrazioni alla Consulta, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, nonché al Centro per l'impiego territorialmente competente, della comunicazione relativa ai posti riservati ai lavoratori disabili non coperti e di un programma relativo a tempi e modalità di copertura della quota di riserva prevista dalla normativa vigente, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni da parte delle pubbliche amministrazioni.



Il mondo del lavoro oggi vede una crescente presenza di persone con disabilità, gravi patologie o problemi di salute legati all'avanzamento dell'età. I progressi scientifici e la ricerca che consentono di preservare più a lungo l'abilità professionale pur in presenza di deficit o menomazioni, l'utilizzo di tecnologie assistive, lo slittamento in avanti dell'età pensionabile hanno modificato la popolazione lavorativa ingenerando nuovi interrogativi per la contrattazione collettiva e le prassi aziendali.

Nella ricorrenza del decennale della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, il volume intende dare al contrattualista e al manager delle risorse umane il quadro di contesto dell'evoluzione della legislazione in materia, estendendo lo sguardo in un campo che spazia dagli obblighi sorti in capo al datore di lavoro in tema di «accomodamenti ragionevoli» fino ai finanziamenti e agli incentivi definiti con i decreti del Jobs Act.

Ampio spazio è poi lasciato al confronto tra i diversi casi aziendali e contrattuali, in cui sindacalisti Femca, Fim, First e Fit presentano l'evoluzione della contrattazione e delle prassi in tema di disabilità, interloquendo con le rispettive parti datoriali.

Trovano voce il ccnl Confimi ma anche Engineering Ingegneria Informatica, Funivie Savona San Giuseppe, Ctt Nord, Arpa, Sita Sud, Elior, Busitalia, Intesa Sanpaolo, UniCredit, Eni, Fasen, Merck Serono. Emerge un quadro ricco e articolato, in cui si rileva la diffusione dei «permessi solidali», ma anche innovativi sistemi di welfare. E in cui si intravedono i primi germogli di un Disability Management capace di conciliare la nomina di un manager di fiducia aziendale con la presenza di un organismo aziendale di garanzia a presenza bilaterale, il cosiddetto Osservatorio. In piena attuazione dei principi della Convenzione Onu e della concezione «dinamica» di disabilità che ne è il cuore.

Il volume riprende i contenuti del Workshop organizzato il 13 dicembre 2016 dalla Cisl nazionale, in occasione del Premio Cisl «Flavio Cocanari».

€ 6,00

