

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume V

Le sfide per le relazioni industriali

a cura di

Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 93

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet ADAPT University Press

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume V

Le sfide per le relazioni industriali

a cura di

Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro

a cura di Valeria Fili

ISBN 978-88-31940-40-5 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume II. Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-41-2 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

Volume III. Covid-19 e sostegno al reddito

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-42-9 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

Volume IV. Scuola, università e formazione a distanza

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-43-6 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume V. Le sfide per le relazioni industriali

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-44-3 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19*

di Michele Dalla Sega e Silvia Spattini

Abstract – Di fronte al propagarsi della diffusione del Covid-19, le parti sociali si sono mosse in maniera incisiva nei diversi settori per adottare misure di welfare in grado di accompagnare imprese e lavoratori di fronte alle inevitabili difficoltà legate all'inedita situazione emergenziale. Ne emerge un quadro di soluzioni variegato, che vanno dal campo dell'assistenza sanitaria integrativa, con un rinnovato ruolo dei fondi contrattuali di categoria sino a soluzioni di flessibilità organizzativa, fondamentali per far fronte alla sospensione e alla riduzione degli orari lavorativi. Nei 79 accordi aziendali analizzati, che trattano il tema del welfare, trovano spazio anche le polizze assicurative, la formazione e, seppur in misura minore, misure di welfare c.d. "fiscali" e soluzioni a supporto della vita quotidiana dei lavoratori, quali quelle riguardanti i pasti e il trasporto collettivo. Ciò che emerge, in ogni caso, è una buona e rapida risposta delle relazioni industriali e della bilateralità, di fronte a una prova complessa per diversi settori e aziende.

Abstract – Faced with the spread of Covid-19, the social partners have adopted welfare measures to support businesses and workers in the face of the difficulties caused by/originated from/stemming from the emergency. The solutions adopted are different from each other. On the one hand, supplementary health care is implemented with the development of contractual funds for the category, on the other hand, organisational flexibility solutions are provided to deal with the suspension and reduction of working hours. The 79 company agreements analysed, which deal with the issue of welfare, include insurance policies, training, so-called "fiscal" welfare measures and solutions to support workers' daily lives (food vouchers and collective transport). The study shows a good and rapid response from industrial relations and bilaterality, in the face of a complex test for different sectors and companies.

Sommario: 1. Posizione del problema. – 2. Assistenza sanitaria: prestazioni integrative nei piani sanitari. – 3. *Segue:* assistenza sanitaria: polizze di tutela dal rischio di contagio da SARS-CoV-2. – 4. Il ruolo dei *flexible benefits*. – 5. Altre misure di welfare: pasti e trasporto collettivo. – 6. Le soluzioni organizzative di welfare aziendale: banca ore e istituti solidaristici. – 7. Il ruolo della formazione. – 8. Premio di risultato e welfarizzazione alla luce dell'emergenza Covid-19. – 9. Considerazioni conclusive. – 10. Elenco degli accordi aziendali citati.

* Il presente lavoro è frutto di una riflessione comune tra gli Autori. Tuttavia, a Michele Dalla Sega sono attribuibili i §§ 1, 2, 6 e 8 e a Silvia Spattini i §§ 3, 4, 5, 7 e 9.

1. Posizione del problema

Di fronte alla situazione emergenziale determinata dalla diffusione del Covid-19, cercando di applicare il metodo del diritto delle relazioni industriali ⁽¹⁾, si è inteso verificare se e come l'autonomia collettiva abbia adottato misure e soluzioni di welfare per affrontare e gestire rischi, disagi, incertezze determinati dalle circostanze inedite. Per fare questo, è stata compiuta una ricognizione tra il materiale presente nella banca dati ADAPT ⁽²⁾ per l'individuazione degli avvisi comuni, protocolli, accordi aziendali che trattassero e regolassero misure e interventi classificabili nell'ambito del welfare aziendale ⁽³⁾, con l'obiettivo di elaborare risposte che contemperassero le esigenze aziendali con i bisogni dei lavoratori. In particolare, sono stati individuati 79 accordi stipulati a livello aziendale che trattano, in misura più o meno ampia, i temi in questione, i quali costituiscono il riferimento centrale del presente contributo. Una fonte di prestazioni di welfare che si è voluta prendere in considerazione nel dettaglio, in quanto particolarmente rilevante nella crisi sanitaria, è inoltre rappresentata dalle specifiche deliberazioni dei fondi e delle casse di assistenza sanitaria integrativa. Il presente contributo ha, pertanto, l'obiettivo di dare conto dell'analisi compiuta sugli accordi aziendali selezionati e sulle disposizioni dei fondi e delle casse di assistenza sanitaria integrativa volte a definire prestazioni integrative specifiche per rispondere all'emergenza Covid-19.

2. Assistenza sanitaria: prestazioni integrative nei piani sanitari

La risposta più importante delle relazioni industriali, di fronte alla situazione emergenziale, ha riguardato il piano sanitario. Per comprendere la portata di tale affermazione, insieme agli accordi stipulati a livello nazionale e aziendale raccolti, vanno analizzate, prima di tutto, le importanti iniziative dei fondi di assistenza sanitaria integrativa. Ci si riferirà ai fondi e alle casse sanitari istituiti dalla contrattazione collettiva nei diversi settori ⁽⁴⁾, i quali costituiscono, proprio grazie al ruolo di quest'ultima, insieme ai fondi di previdenza complementare, «la componente storicamente più consolidata e quantitativamente più rilevante della spesa sociale privata

⁽¹⁾ Cfr., *supra*, M. TIRABOSCHI, *L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra codici ATECO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo*, § 5.

⁽²⁾ Si tratta di una banca dati di oltre 300 tra protocolli nazionali o territoriali e accordi aziendali sottoscritti tra marzo e giugno 2020 (*ibidem*).

⁽³⁾ Cfr., per la classificazione che si prende a riferimento in questo contributo, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2020, in corso di pubblicazione, parte I, cap. 2.

⁽⁴⁾ Per un approfondimento sul welfare sanitario nella contrattazione collettiva, si veda M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Secondo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2019, pp. 65 ss.

volontaria»⁽⁵⁾. In questo campo, infatti, il forte impulso della contrattazione collettiva si è dimostrato fondamentale per accompagnare la crescita delle adesioni, negli ultimi anni, del numero degli assicurati totali alla sanità integrativa, con un aumento di oltre 2 milioni degli aderenti ai fondi integrativi contrattuali tra il 2015 e il 2017, sino a superare la soglia dei 6 milioni di iscritti agli stessi nel 2017⁽⁶⁾. Si tratta, peraltro, di fondi al centro dei rinnovi di molti CCNL di categoria⁽⁷⁾, nonché delle piattaforme sindacali presentate per l'attuale tornata di rinnovi contrattuali⁽⁸⁾.

Entrando nel merito della questione, la risposta di numerosi fondi e casse di assistenza sanitaria integrativa è stata alquanto rapida, integrando nei piani sanitari, accanto alle classiche prestazioni base offerte⁽⁹⁾, specifiche tutele legate all'emergenza sanitaria. Una copertura per Covid-19 è stata, per esempio, attivata per eventi (certificati) relativi al periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2020, da parte di tutti gli enti e fondi di assistenza sanitaria integrativa dei settori terziario, turismo e servizi (Aster, Cadiprof, Fondo Est, Cassa Portieri, Cas.sa.colf, Coopersalute, Fasiv, Fast, Fontur,

(5) Così F. RAZETTI, F. MAINO, *Attori e risorse, tra primo e secondo welfare*, in F. MAINO, M. FERRERA (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia*, Giappichelli, 2019, p. 70.

(6) Cfr. RBM, CENSIS, [*La salute è un diritto. Di tutti. VIII Rapporto RBM-Censis sulla Sanità Pubblica, Privata e Intermediata*](#), luglio 2018, pp. 61-62, in cui vengono elaborati i dati Ania e Previmedical e viene presentata la crescita di oltre 3 milioni di assicurati alla Sanità Integrativa tra il 2015 e il 2017, suddividendo tra nuove adesioni ai fondi sanitari contrattuali, alle polizze collettive e alle polizze individuali. Il totale degli assicurati dalla sanità integrativa, secondo quanto riportato dallo stesso rapporto, corrispondeva a 13.292.098 persone.

(7) Si veda ad esempio il rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 2016 che ha previsto il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa, attraverso l'iscrizione generalizzata di tutti i lavoratori in forza, salvo rinuncia scritta, al Fondo Mètasalute, con contribuzione a carico dell'azienda di 156 euro annui per lavoratore.

(8) Si vedano ad esempio alcune piattaforme sindacali, come quella per il rinnovo del CCNL metalmeccanici presentata il 31 luglio 2019 e quella per il CCNL dell'occhialeria presentata il 22 febbraio 2019, che richiedono di ampliare la platea dei destinatari dei fondi di assistenza sanitaria di settore, rispettivamente ai lavoratori in pensione e ai lavoratori somministrati. Di particolare interesse riguardo a questo tema è anche la piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore del vetro, presentata il 29 novembre 2019, in cui le organizzazioni sindacali hanno proposto, per far fronte allo scarso numero di adesioni al Fondo Fasie Vetro, l'iscrizione, a carico delle imprese, di tutti gli addetti dell'industria vetraria per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi, per far conoscere ai lavoratori i vantaggi dell'iscrizione al fondo. Tuttavia, il rinnovo di quest'ultimo CCNL, sottoscritto il 19 giugno 2020, ha portato a un semplice impegno delle parti a condurre azioni condivise di informazione per promuovere le iscrizioni e a utilizzare, a tale scopo, un'ora di assemblea nell'ambito delle ore disponibili.

(9) Per una panoramica e un'analisi delle prestazioni offerte ad alcuni dei principali fondi sanitari si veda M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Secondo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit., pp. 98 ss.

Sanimpresa, Quas), con decisione unanime delle Parti sociali del settore. Si tratta di un intervento che riguarda i circa due milioni di iscritti totali ai fondi, consistente nel riconoscimento di un'indennità per ogni notte di ricovero ⁽¹⁰⁾ per un numero massimo di giornate all'anno ⁽¹¹⁾; una diaria dello stesso importo per ogni giorno di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno. Sono inoltre riconosciute specifiche misure rimborsuali riguardanti prestazioni sanitarie relative alla riabilitazione respiratoria per gli assicurati che sono stati affetti da polmonite interstiziale conseguente ad infezione da SARS-CoV-2.

Nel settore chimico, il fondo Faschim, per i suoi circa 130.000 iscritti, prevede anch'esso la medesima indennità in caso di ricovero e isolamento domiciliare, anche se la diaria sale a 60 euro a notte in caso di ricovero in terapia intensiva. È prevista inoltre dal pacchetto un'indennità forfettaria *una tantum* post ricovero ospedaliero di 500 euro, che sale a 2.000 euro successivamente a ricovero in terapia intensiva.

Lo stesso schema è seguito dal Fondo Méta-salute, il fondo di riferimento del settore metalmeccanico, che conta complessivamente circa 1 milione e 700 mila aderenti, comprendendo sia i dipendenti in servizio, sia i 570.000 familiari inclusi gratuitamente nella copertura dei lavoratori dipendenti. In questo caso, il fondo ha adottato uno specifico piano sanitario integrativo che garantisce a tutti i lavoratori iscritti (ma non ai familiari) sia la diaria di ricovero (30 euro al giorno per massimo 30 giorni, a decorrere dal primo giorno di ricovero) sia l'indennità *una tantum* post ricovero in terapia intensiva (1.000 euro) o sub-intensiva (500 euro). In caso di esito infausto della malattia, è prevista una indennità di 1.000 euro *una tantum* per gli eredi in caso di decesso intervenuto prima delle dimissioni da un reparto di terapia intensiva o sub-intensiva a titolo di contributo per le spese funerarie.

Risposte importanti sono anche arrivate da fondi recentemente istituiti, quale il Fondo Sanimoda ⁽¹²⁾, o valorizzati dalla contrattazione collettiva, quale il Fondo Altea ⁽¹³⁾. Nel primo caso, il fondo Sanimoda prevede una diaria di 30 euro per ogni notte di ricovero, fino a un massimo di 30 notti e lo stesso importo per ogni giorno di isolamento domiciliare, in caso di positività al tampone, per un massimo di 14 giorni, oltre a una diaria pari a 1.500 euro in caso di ricorso alla terapia intensiva con intubazione. Nel settore legno industria e nei settori industriali dei materiali da costruzione, invece, il fondo Altea prevede l'erogazione di una diaria giornaliera di 40

⁽¹⁰⁾ Nella maggior parte dei casi l'indennità ha un importo di 40 euro; per il Quas, per esempio, tale importo è 78 euro.

⁽¹¹⁾ In generale sono coperte un numero massimo di 50 notti all'anno; per il Quas, sono previste 57 giornate, ma con un periodo di carenza di 7 giorni.

⁽¹²⁾ Sanimoda è infatti uno dei fondi più "giovani", in quanto istituito nel 2017 con lo specifico accordo sottoscritto dalle organizzazioni di categoria delle imprese e dei lavoratori dell'industria della moda.

⁽¹³⁾ Per il fondo Altea, il rinnovo del CCNL Lapedei Industria ha stabilito che, a far data dal 1° gennaio 2020, la contribuzione che le aziende versano ad Altea per ciascun dipendente in forza fosse portata a 15 euro mensili (rispetto ai 13 euro previsti in precedenza), con la possibilità per i lavoratori iscritti, di usufruire, se interessati, di coperture assicurative accessorie a decorrere dal 1° gennaio 2020.

euro sia per i ricoveri che per l'isolamento domiciliare dovuti al contagio da Coronavirus. Nel Protocollo nazionale per garantire una ripresa in sicurezza dell'attività produttiva nel settore lapideo (*Protocollo Lapedei*, 16 aprile 2020), inoltre, le parti sociali hanno assunto il compito di valutare l'utilizzo delle risorse, già previste dal CCNL, destinate al fondo Altea su salute e sicurezza, per attuare un programma specifico di prevenzione che, attraverso la sorveglianza sanitaria, contrasti la diffusione del Covid-19. Di particolare interesse, infine, appare quanto previsto dalla Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo. Secondo quanto stabilito dal comitato amministratore della Cassa, nell'ambito delle prestazioni Covid-19, è stata prevista, oltre alla diaria da convalescenza di 50 euro al giorno per un massimo di 20 giorni e a un'indennità di convalescenza di 1.500 euro al momento della dimissione ospedaliera dopo il ricovero in terapia intensiva (1.000 euro nel caso di ricovero in terapia sub-intensiva), anche una specifica prestazione a copertura di esigenze familiari di natura psicologica, con la possibilità di ottenere un rimborso per spese relative al supporto psicoterapico fino alla concorrenza del massimale annuo per nucleo familiare di 600 euro.

In sintesi, quindi, le casse e i fondi sanitari integrativi, valorizzati e cresciuti in questi anni grazie all'apporto decisivo della contrattazione collettiva, si sono dimostrati alquanto flessibili, sapendo reagire rapidamente e fornire risposte attuali e specifiche al nuovo rischio rappresentato dal virus. Se erano già state evidenziate le potenzialità dell'assistenza sanitaria integrativa nell'accompagnare i processi di trasformazione delle imprese e del mercato del lavoro ⁽¹⁴⁾, in questo caso, i fondi bilaterali hanno dimostrato di poter fornire un valido supporto in una situazione emergenziale come quella legata alla diffusione del virus.

3. Segue: assistenza sanitaria: polizze di tutela dal rischio di contagio da SARS-CoV-2

Sul piano dell'assistenza sanitaria, oltre ai fondi bilaterali, anche le singole aziende hanno reagito prontamente, stipulando polizze assicurative a tutela dei lavoratori contro i rischi da Covid-19, che nel frattempo le compagnie assicuratrici avevano altrettanto celermente messo a punto. Infatti l'IVASS, l'Istituto di Vigilanza sulle Assicurazioni, al quale sono direttamente assoggettate le polizze assicurative, tra cui anche quelle sanitarie, segnalava già, nel suo report di marzo 2020 sui trend dell'offerta dei prodotti assicurativi ⁽¹⁵⁾, l'attivazione di nuovi prodotti da parte delle compagnie assicurative con variegate soluzioni *ad hoc* per coprire dal rischio di danni derivanti dal contagio. Diverse aziende hanno saputo cogliere le opportunità legate a queste specifiche innovazioni e hanno stipulato specifiche polizze come risultato di accordi collettivi, spesso in settori e contesti aziendali in cui le attività non si sono mai fermate, nemmeno nel periodo di *lockdown*. Nel settore gas e acqua, per esem-

⁽¹⁴⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Secondo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit., pp. 75 ss.

⁽¹⁵⁾ IVASS, *Report analisi trend offerta prodotti assicurativi (luglio-dicembre 2019)*, 2020, pp. 5 ss.

pio, l'accordo Italgas del 1° aprile 2020 presenta la scelta condivisa delle parti di attivare una polizza assicurativa con decorrenza dal 1° marzo 2020 fino al 1° marzo 2021, a copertura di tutte le infezioni da SARS-CoV-2 diagnosticate dalla stessa data di decorrenza. È prevista nel pacchetto in primo luogo l'erogazione di un'indennità giornaliera in caso di ricovero presso una struttura ospedaliera del S.S.N. per accertamenti e/o cura di patologie derivanti da sindromi influenzali di natura pandemica (*indennità da ricovero*). A questa si affianca anche la possibilità di ricevere un'indennità *una tantum*, in caso di dimissioni da una struttura ospedaliera del S.S.N. a seguito di ricovero in terapia intensiva derivante da accertamento e/o cura delle medesime patologie (*indennità da convalescenza*) e un'indennità forfettaria, anche questa *una tantum*, nel caso di quarantena obbligatoria imposta dall'Autorità Sanitaria competente (*indennità da quarantena obbligatoria*).

In altri casi, la stipulazione di una specifica polizza di copertura assicurativa legata al virus SARS-CoV-2 non è frutto di un accordo collettivo, ma dell'iniziativa unilaterale dell'azienda. Tuttavia gli accordi siglati per la gestione e organizzazione dell'attività lavorativa in azienda durante l'emergenza richiamano tali assicurazioni. È questo il caso dell'accordo del gruppo Hera, che prevede un pacchetto di garanzie e servizi specifici dedicati a coloro che lavorano nel gruppo, completamente a carico delle aziende dello stesso (*Hera*, 7 aprile 2020), e del gruppo Siram (*Siram*, 22 aprile 2020), che ha attivato una copertura assicurativa per Covid-19 per tutti i dipendenti del gruppo dal 17 marzo al 31 dicembre 2020. Di particolare rilievo è poi la previsione del Protocollo Sapio (*Sapio*, 27 aprile 2020) che segnala la copertura assicurativa in caso di ricovero da Covid-19 non solo per i dipendenti del gruppo ma anche per tutti i terzisti.

Parallelamente a tale processo di diffusione nelle singole aziende delle polizze assicurative stipulate a copertura del rischio di contrarre il Covid-19, l'Agenzia delle entrate è intervenuta, con una corposa circolare 11/E del 6 maggio 2020 ⁽¹⁶⁾, confermando che i premi versati dal datore di lavoro per la stipula di tali polizze a favore della generalità dei dipendenti sono da ricondurre nell'ambito delle polizze aventi per oggetto il rischio di gravi patologie, di cui alla lett. *f-quater* dell'art. 1, comma 2, del d.P.R. n. 917/1986 (TUIR). Ciò significa che tali premi non concorreranno alla formazione del reddito imponibile dei lavoratori beneficiari.

Non strettamente sul piano assicurativo, si segnalano ulteriori risposte di ambito sanitario adottate a livello aziendale. L'accordo Terna del 2 aprile 2020 istituisce per tutto il periodo dell'emergenza un servizio di consulenza telefonica, sia di natura medica che psicologica, mentre l'accordo Electrolux Professional del 22 aprile 2020, nell'ambito della specifica parte riferita alla gestione del personale a rischio, segnala l'impegno aziendale a promuovere attività di sensibilizzazione e informazione, anche

⁽¹⁶⁾ La circolare dell'Agenzia delle entrate fornisce chiarimenti e risponde a molteplici quesiti relativi alle disposizioni di cui al d.l. n. 18/2020, recante *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, e al d.l. n. 23/2020, recante *Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali*.

favorendo possibili sinergie tra i medici competenti aziendali e i medici di medicina generale. Il coinvolgimento del medico competente è inoltre centrale nell'accordo Sapio del 27 aprile 2020, al fine di garantire a tutto il personale la possibilità di un confronto sugli aspetti pratici e gli eventuali rischi legati al rientro al lavoro, con particolare attenzione verso i lavoratori che presentino varie problematiche di salute.

4. Il ruolo dei *flexible benefits*

Nel corso dell'emergenza, in particolar modo nei settori nei quali le attività produttive, seppur in maniera ridotta, sono continuate, molte aziende hanno riconosciuto un "bonus presenza" ai propri dipendenti che abbiano continuato la loro prestazione lavorativa in presenza nei diversi siti produttivi al di là del "premio" previsto dall'art. 63 del d.l. n. 18/2020 ⁽¹⁷⁾. Nel settore elettrico, energia e petrolio e gas e acqua, molti accordi aziendali, nel disciplinare una nuova organizzazione del lavoro per garantire la continuità delle le attività in sicurezza, hanno previsto anche l'erogazione di indennità *una tantum* giornaliere (*A2A*, 24 marzo 2020; *Enel*, 30 marzo 2020; *Hera*, 7 aprile 2020) o per cicli di giornate (*Terna*, 17 marzo 2020; *Tirreno Power*, 15 aprile 2020; *Ep Produzione*, 16 aprile 2020). Si tratta di importi aggiuntivi lordi riconosciuti per valorizzare economicamente l'impegno dei lavoratori nel periodo in cui le attività lavorative si sono svolte in condizioni più complesse e disagiate, a volte implicando la sistemazione in alloggi all'interno o nei pressi del sito produttivo.

Oltre al riconoscimento di premi monetari, si segnalano iniziative a livello aziendale, attuate attraverso accordi sindacali, che hanno inteso compensare il "disagio" della presenza sul luogo di lavoro in condizioni più difficoltose attraverso il riconoscimento di beni o crediti welfare (da utilizzare attraverso *flexible benefit*) aggiuntivi rispetto a quanto già previsto dai piani di welfare presenti in azienda. Nell'accordo Bofrost del 30 marzo 2020, l'obiettivo "premiante" è stato perseguito attraverso il riconoscimento a tutti i collaboratori del gruppo di prodotti aziendali omaggio per un valore di 50 euro sia per il mese di marzo che per il mese di aprile. Inoltre, in riferimento ad alcune categorie di lavoratori, è stata stabilita, in funzione della presenza sul luogo di lavoro, l'attribuzione di un buono pasto dall'importo pari a 7 euro. Per trovare invece un vero ed esplicitato ruolo dei *flexible benefits*, è necessario rivolgersi all'accordo Luxottica del 1° aprile 2020 e all'accordo Salmoiraghi e Viganò del 3 aprile 2020. In entrambi i casi, gli accordi hanno regolato la gestione della cassa integrazione, disciplinando in primo luogo l'integrazione, da parte dell'azienda, del trattamento per i lavoratori coinvolti. Ciò che rileva ai fini di questo contributo è però la specifica previsione rivolta ai dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale che prestassero effettiva attività lavorativa all'interno degli stabilimenti, dei negozi e degli uffici della catena Salmoiraghi e Viganò e di Luxottica, nelle giornate in cui gli altri dipendenti fossero in riduzione dell'orario di lavoro con trattamento di integrazione salariale. Per tali lavoratori, è stato infatti previsto un «Contributo Welfare a sostegno delle esigenze sociali e assistenziali dei lavoratori beneficiari» (*Luxottica*, 1°

(17) Su questo tema, si veda il contributo di F. NARDELLI, *Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione*, nel volume I, sez. I, di quest'opera.

aprile 2020) pari a un valore mensile massimo di 500 euro da riproporzionare in base alle giornate effettivamente lavorate, erogabile in servizi e beni welfare. L'apposita piattaforma aziendale online ha reso disponibile il credito welfare ai lavoratori destinatari.

Con riferimento agli accordi aziendali che abbiamo potuto analizzare, la presenza di buoni acquisto e credito welfare (aggiuntivo), a supporto delle esigenze dei lavoratori, non appare quindi particolarmente diffusa, sebbene gli ultimi esempi riportati dimostrino la possibilità di intervenire, anche in maniera importante, attraverso tali strumenti.

5. Altre misure di welfare: pasti e trasporto collettivo

Negli accordi collettivi aziendali analizzati, altre misure di welfare sono ridefinite a fronte della situazione emergenziale e delle modifiche dell'organizzazione dell'attività lavorativa.

Questione di rilievo per i lavoratori è senz'altro la possibilità dell'utilizzo dei buoni pasto e dell'accesso al servizio di mensa. Pertanto, centrale in alcuni accordi è diventata la disciplina di modalità alternative per far fronte all'impossibilità di utilizzare i buoni pasto o di accedere alla ristorazione convenzionata, a causa della chiusura degli esercizi di ristorazione. In questi casi, è stata prevista la possibilità per i lavoratori di pagare in contanti, con un rimborso successivo della spesa per cassa (*Italgas*, 26 marzo 2020) o un rimborso forfettario del pasto pari a 10 euro lordi, rivolto esclusivamente a coloro che non svolgessero lavoro in modalità da remoto (*Hera*, 7 aprile 2020).

Una ulteriore questione relativa ai buoni pasto ha riguardato il loro riconoscimento ai lavoratori in lavoro agile. Se tecnicamente è possibile erogarli anche ai lavoratori che svolgano la prestazione da remoto o da casa (come nel periodo dell'emergenza sanitaria), spesso gli accordi aziendali (nel caso in cui la loro erogazione sia così regolata) subordinano i buoni pasto ai giorni di lavoro in azienda, escludendoli in caso di lavoro in *smart working*. Tuttavia, esistono esempi di accordi aziendali che hanno previsto il riconoscimento del buono pasto o l'indennità equivalente a tutti i dipendenti anche in *smart working* (*EP Produzione*, 15 aprile 2020; *Enel*, 9 giugno 2020).

La questione delle mense va invece affrontata dal punto di vista della continuità o della sospensione del servizio nella fase emergenziale. Tale valutazione da parte delle aziende era connessa alla possibilità di erogare il servizio in piena sicurezza, evitando che la mensa e il momento del pasto potessero essere luogo e veicolo del contagio. Sono stati, infatti, i diversi accordi che hanno regolato le specifiche misure di sicurezza per la continuità o la piena ripresa delle attività nei diversi stabilimenti aziendali a regolare anche l'apertura o la chiusura delle mense e di altri luoghi di ristoro e nel caso a definirne le modalità di accesso e le misure da adottare per garantire la sicurezza dei dipendenti.

Tra gli accordi raccolti, solo l'accordo del gruppo Ferretti del 16 aprile 2020, nel disciplinare le misure interne di sicurezza per il personale sui luoghi di lavoro, aveva indicato in maniera chiara la chiusura delle mense, dei luoghi di ristoro e dei locali di distributori di bevande e cibo. Al contrario, sono numerosi i casi di accordi sulla c.d. "fase 2" che prevedono la continuità del servizio mensa, con le dovute precauzioni.

Uno dei settori in cui tali disposizioni sono più presenti è quello metalmeccanico, nel quale le soluzioni su mensa e buoni pasto, rivestivano già di per sé uno spazio di un certo peso all'interno della contrattazione integrativa ⁽¹⁸⁾. In questo caso, numerosi accordi aziendali hanno fatto rientrare anche le mense nei luoghi oggetto delle operazioni di pulizia e sanificazione, oltre che di specifiche procedure per evitare assembramenti e mantenere le distanze di sicurezza tra i lavoratori, ad esempio modificando i turni di accesso, ampliando gli orari o affiggendo l'apposita segnaletica (*Cnbi*, 16 aprile 2020; *FCA*, 9 aprile 2020; *Electrolux*, 17 aprile 2020; *Electrolux Professional*, 22 aprile 2020; *Nuovo Pignone*, 15 aprile 2020; *Piaggio*, 17 aprile 2020). In alcuni di questi casi, cambiano le modalità del servizio, con la distribuzione di pasti "a sacchetto" con cibi confezionati all'origine (*Cnbi*, 16 aprile 2020; *FCA*, 9 aprile 2020), o di pasti *take away* (*Electrolux*, 17 aprile 2020). Apposite misure di sicurezza per i locali di refezione sono previste anche in diverse aziende del settore della moda (*Gucci*, 15 marzo 2020; *Louis Vitton*, 18 marzo 2020; *Leo Shoes*, 14 aprile 2020) e nella maggior parte delle aziende dei settori Legno-arredo, cemento, laterizi, lapidei. Su questi ultimi settori, infatti, un'indagine della Fillea-Cgil ⁽¹⁹⁾ su un campione di 160 aziende ha segnalato che il 55% di queste ha mantenuto il servizio mensa con ingressi scaglionati e il 4% lo ha sostituito con pasti al sacco, a fronte di un 35% che ha chiuso o sospeso il servizio (nel 6% dei casi, invece, non era di per sé prevista la mensa aziendale o locali convenzionati). Queste evidenze segnalano la consapevolezza delle parti della rilevanza della continuità di un servizio che resta importante per l'intera comunità aziendale.

Meno trattata è invece la questione dei trasporti, in riferimento alla quale si segnalano 2 accordi, sul totale di quelli analizzati, in cui sono presenti impegni da parte dell'azienda sul tema. Nel caso dell'accordo Luxottica del 14 marzo 2020 è stata prevista la riorganizzazione dei trasporti a garanzia di una maggiore sicurezza dei lavoratori (oltre alla previsione della distribuzione di mascherine alla salita nel bus nell'accordo del 12 marzo 2020). Logiche simili risultano alla base dell'accordo FCA del 9 aprile 2020, benché non riguardino il trasporto collettivo aziendale, ma il trasporto pubblico. In considerazione dei meccanismi di flessibilità oraria concordati per ragioni di sicurezza e volti ad evitare code e assembramenti all'ingresso e all'uscita degli stabilimenti, l'azienda si è assunta l'impegno a confrontarsi con gli enti gestori del trasporto pubblico locale, per verificare la disponibilità a rivedere gli orari dei mezzi pubblici di trasporto da e per i principali stabilimenti, in relazione alle eventuali modifiche d'orario apportate ai turni di lavoro, anche con eventuale aumento delle corse per garantire il distanziamento delle persone. A ben vedere, questa

⁽¹⁸⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit., cap. 3, nel quale viene effettuata una mappatura delle misure di welfare negli accordi del 2019 nel settore della metalmeccanica industriale presenti nel database ADAPT. Le previsioni su mensa e buoni pasto riguardano il 38% degli accordi, e figurano, insieme a quelle sulla formazione continua, al terzo posto, dopo le disposizioni su conciliazione e flessibilità organizzativa (52%) e quelle su *flexible benefits* e buoni acquisto (44%).

⁽¹⁹⁾ Cfr. FILLEA-CGIL, *Covid. Dalla Fillea-Cgil primi dati sui protocolli sindacali nelle aziende dei materiali da costruzione*, in www.filleacgil.net, 25 maggio 2020.

azione si potrebbe configurare come una attività di contrattazione sociale territoriale⁽²⁰⁾, poiché il trasporto pubblico locale è un tipico tema di questa tipologia di contrattazione. In questo frangente, tuttavia, il sindacato “delega” la parte datoriale ad agire a livello territoriale (quando normalmente è il sindaco ad agire in questa prospettiva) per la richiesta di soluzioni pratiche di mobilità urbana funzionali agli accorgimenti di flessibilità oraria già concordati dalla contrattazione collettiva. Si potrebbe dire che la contrattazione collettiva individua nella contrattazione sociale territoriale (con riferimento al trasporto pubblico locale) uno strumento con cui le relazioni industriali riescono a rispondere ad esigenze (organizzative) dell’impresa nel quadro della più ampia esigenza di tutela della sicurezza.

6. Le soluzioni organizzative di welfare aziendale: banca ore e istituti solidaristici

Con l’obiettivo di gestire la diversa organizzazione del lavoro determinata dall’emergenza epidemiologica, la contrattazione collettiva a livello aziendale ha fatto ampiamente ricorso alle soluzioni di flessibilità organizzativa⁽²¹⁾. Oltre al lavoro agile, gli accordi disciplinano l’utilizzo in particolare di banche ore, diversamente declinate, e istituti solidaristici come quello delle banche ore/ferie solidali⁽²²⁾.

Dall’analisi degli accordi collettivi aziendali emerge chiaramente che, nella necessità di gestire diversamente l’organizzazione del lavoro (per esempio far fronte alle riorganizzazioni di turni ed orari per limitare la presenza dei lavoratori nei siti produttivi) e l’impatto della sospensione o riduzione delle attività lavorative, le parti hanno fatto ricorso a tutti gli strumenti a disposizione – dall’utilizzo e smaltimento di ferie e permessi, alla banca ore/conto ore individuale, alla formazione a copertura delle ore di lavoro che non potevano essere prestate a causa delle sospensioni o riduzioni

⁽²⁰⁾ Cfr., sull’argomento della contrattazione sociale territoriale, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit., cap. 5.

⁽²¹⁾ Sulla definizione, ivi, cap. 2.

⁽²²⁾ L’art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 ha introdotto l’istituto delle “ferie solidali” (cfr. T. VETTOR, *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2018, pp. 76 ss.), consentendo la possibilità ai lavoratori di cedere a titolo gratuito riposi e ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro con particolari necessità di assistenza dei figli minori che necessino di cure costanti per le loro condizioni di salute. La disposizione rimanda ai «contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro» la declinazione della misura, delle condizioni e modalità. Tuttavia, le banche ore solidali istituite durante l’emergenza epidemiologica sono istituti del tutto contrattuali con obiettivi ben più ampi di quelli della disposizione legislativa.

delle attività – per evitare o limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali ⁽²³⁾ al fine di garantire il più possibile una retribuzione piena ai lavoratori.

Nella fase emergenziale, la contrattazione collettiva non ha soltanto esercitato in maniera importante il ricorso a ferie e permessi pregressi o dell'anno in corso e alle banche ore generalmente già esistenti in azienda (spesso disciplinate dalla contrattazione nazionale di categoria ⁽²⁴⁾), ma anche introdotto soluzioni innovative come le banche ferie solidali a supporto di lavoratori (in particolare con mansioni non “remotizzabili”, quindi che non potevano continuare la loro prestazione in modalità di lavoro agile) che avessero esaurito le proprie ore di assenza retribuita.

L'accordo Enel del 27 marzo 2020 è uno dei primi ad occuparsi del tema, prevedendo la possibilità per ciascun lavoratore di rideterminare in riduzione di uno o più giorni la propria spettanza annuale di ferie e ex-festività in ottica solidaristica, per contribuire volontariamente ad alimentare una banca delle giornate solidali, a disposizione dei lavoratori con mansioni non “remotizzabili” o la cui attività sia soggetta a una temporanea sospensione. Questi lavoratori possono utilizzare le giornate “donate” dai colleghi per la compensazione dei “permessi retribuiti a recupero” (considerando che le assenze abbiano determinato un saldo negativo di assenze retribuite). L'azienda, per dare un proprio apporto all'iniziativa e per riconoscere l'impegno dei dipendenti, ha alimentato la banca solidale con un numero di giornate di permessi pari al numero dei dipendenti in Italia al 31 marzo 2020.

La stessa logica viene perseguita dalla banca ferie solidali introdotta dall'accordo Sogin del 10 aprile 2020, e perfezionata su alcuni punti dal successivo accordo del 20 aprile 2020, che prevede la possibilità per ciascun lavoratore di contribuire, attraverso il conferimento di proprie giornate di ferie e festività abolite, alla compensazione dell'eventuale saldo negativo dei permessi da recuperare da parte dei lavoratori coinvolti dalle turnazioni o impossibilitati a lavorare in *smart working*. Questi ultimi, per poterne usufruire, devono peraltro aver contribuito ad alimentarla mediante la devoluzione di almeno una giornata di ferie o di festività abolite. Anche in questo caso permane la logica “premiale” da parte dell'azienda verso la generosità dei dipendenti, ai quali viene concessa innanzitutto la fruizione delle eventuali ferie residue del 2019 nei mesi successivi al 30 aprile 2020, in deroga a quanto previsto dal CCNL di categoria, con nuove scadenze stabilite a seconda del numero di giorni di ferie donati. Il termine ultimo è stato individuato al 31 agosto 2020 per coloro che abbiano devoluto più di tre giorni delle proprie spettanze. Inoltre, l'apporto diretto delle aziende del gruppo all'alimentazione della banca ferie solidale si sostanzia nella devoluzione di un numero di giornate pari al doppio dei giorni donati dai lavoratori, che diventa il triplo nel caso di donazione di ferie dell'anno corrente e nel caso di donazione da

⁽²³⁾ Così i seguenti accordi: *Ikea*, 17 marzo 2020; *Fendi*, 18 marzo 2020; *Gruppo F.S.*, 19 marzo 2020; *Fincantieri*, 25 marzo 2020; *Kone*, 25 marzo 2020; *Kering*, 27 marzo 2020; *Althea*, 30 marzo 2020; *Capgemini*, 1° aprile 2020; *Luxottica*, 1° aprile 2020; *Engie*, 7 aprile 2020; *Sogin*, 10 aprile 2020; *Fedrigoni*, 23 aprile 2020.

⁽²⁴⁾ L'istituto della banca delle ore è ad esempio previsto in alcuni importanti contratti nazionali quali il CCNL Terziario Confcommercio 30 luglio 2019, il CCNL Turismo Federalberghi del 18 gennaio e il CCNL Metalmeccanici Federmeccanica del 26 novembre 2016.

parte dei dirigenti. Disposizioni di particolare rilievo sono infine previste per regolare il caso in cui le ferie donate non bastino a compensare il saldo dei permessi a recupero presenti nel momento di una prima verifica sul funzionamento dell'istituto (prevista per metà giugno) o, al contrario, vi sia un *surplus* di giorni residui nella banca ferie al termine dell'emergenza sanitaria. Nel primo caso, è stato previsto che le aziende del gruppo aggiungano un numero di giorni pari alla metà di ferie donate, a quella data, da tutti i lavoratori. Nel secondo caso, invece, la banca ferie solidali, terminata la fase emergenziale, può essere utilizzata per far fronte a comprovate esigenze familiari del personale donante.

Esempi concreti di banche ore e banche ferie solidali sono stati previsti anche nel settore gas e acqua (*Iren*, 3 aprile 2020), in alcune aziende che applicano il CCNL metalmeccanici (*Capgemini*, 16 aprile 2020; *Thales Alenia*, 24 aprile 2020) e nello specifico accordo Rai del 4 aprile 2020.

Nell'accordo Capgemini è interessante notare i criteri di assegnazione prioritaria delle ore della banca ore solidale per il personale che non abbia più disponibilità di ferie e permessi annui retribuiti (PAR) maturati negli anni precedenti, i quali rispondono a precise logiche solidaristiche. Secondo il meccanismo a punti previsto, saranno infatti favoriti nell'ordine i nuclei monoparentali o monoreddito con retribuzione annua lorda minore di 40.000 euro, i dipendenti con anzianità aziendale inferiore ai 6 mesi e il personale che abbia esaurito i permessi *ex l. n. 104/1992* per l'assistenza dei familiari. Secondariamente, saranno tenute in considerazione le istanze dei genitori con figli minori di 16 anni e con altro genitore che usufruisca di forme di sostegno al reddito e di coloro che abbiano esaurito i congedi parentali straordinari. L'accordo di Thales Alenia del 24 aprile 2020 propone invece un meccanismo di utilizzo delle ferie cedute che prevede in via prioritaria l'utilizzo delle giornate destinate dai dirigenti dell'azienda, con a seguire, in caso di esaurimento di queste, le giornate destinate dall'azienda, quelle donate dai quadri e, in ultima istanza, le ferie cedute da impiegati e operai.

Gli interventi presentati delineano quindi una risposta importante da parte di molte aziende che, in collaborazione con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, hanno saputo regolare in maniera flessibile e adatta ai singoli contesti lavorativi l'istituto, con importanti elementi caratterizzanti le diverse soluzioni quali l'impegno diretto delle aziende per incentivare l'utilizzo dell'istituto e la previsione di criteri stabilire l'accesso prioritario da parte dei lavoratori che ne avessero maggiormente bisogno. Come anticipato, l'istituzione delle banche ore e delle banche ferie solidali è stata prevista in settori nei quali il CCNL aveva già preso in considerazione in maniera importante le potenzialità dell'istituto. Il CCNL Elettrici del 2019 ⁽²⁵⁾, il CCNL Gas e Acqua del 2017 ⁽²⁶⁾ e il CCNL Metalmeccanici del 2016, con la successiva intesa

⁽²⁵⁾ CCNL Elettrici 10 ottobre 2019, art. 48: «Le parti promuovono l'adozione di nuove soluzioni orientate ai bisogni dei lavoratori, che possano contribuire al miglioramento della qualità della vita [...]. A tal proposito a livello aziendale saranno adottate discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo [...] cessione solidale delle ferie tra colleghi».

⁽²⁶⁾ CCNL Gas e acqua 18 maggio 2017, art. 48, punto 9: «Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene

del 26 marzo 2018 ⁽²⁷⁾, avevano infatti previsto un preciso impegno delle parti sociali per promuovere soluzioni migliorative e adatte ai diversi contesti lavorativi rispetto all'ordinaria possibilità di cedere a titolo gratuito le ferie e i giorni di riposo maturati dai lavoratori in ottica solidaristica. In questo senso, la situazione emergenziale ha rappresentato un'occasione importante per mettere in atto a livello aziendale tali istituti. Tale fenomeno non si è limitato alle prime fasi dell'emergenza ma potrà caratterizzare in maniera importante anche la piena ripresa delle attività, per supportare i dipendenti che si siano trovati o continuino a trovarsi temporaneamente senza la possibilità di prestare la propria attività lavorativa.

Ultimi esempi importanti sono rappresentati dall'accordo Barilla del 26 maggio 2020 e dall'accordo Intesa Sanpaolo dell'11 giugno 2020, che completano il quadro delle misure solidaristiche a supporto delle comunità aziendali di fronte all'emergenza e in vista di una piena ripresa delle attività. Il primo accordo si aggiunge alla precedente intesa del 4 maggio 2020 con la quale l'azienda aveva già integrato il 50% delle ferie e dei permessi per i dipendenti ai quali non fosse applicabile (interamente o parzialmente) il lavoro in modalità agile. Con l'accordo del 26 maggio 2020, le parti hanno istituito il Fondo Ore Solidarietà, al quale i dipendenti possono donare una parte dei permessi retribuiti maturati e non goduti a favore dei colleghi con saldi ore negativi, che si siano trovati temporaneamente senza la possibilità di prestare la propria prestazione lavorativa e abbiano a disposizione, al 31 maggio, un numero di ferie e permessi retribuiti inferiore a zero.

Per quanto riguarda invece l'accordo di Intesa Sanpaolo, viene valorizzata la banca del tempo istituita con l'accordo del 7 ottobre 2015, attraverso alcune specifiche misure. In primo luogo, è stata avviata una campagna straordinaria di donazione legata

consentita la cessione, a titolo gratuito, dei ROL, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie. Quanto sopra si definisce ai sensi dell'art. 24 del D. LGS. n. 151/2015; nell'eventualità che leggi e/o accordi interconfederali ne modificano la disciplina, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse e per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni».

(27) L'intesa 26 marzo 2018 tra Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil facendo seguito a quanto condiviso nella dichiarazione posta in calce all'art. 5, sez. IV, titolo III del CCNL Metalmeccanici 26 novembre 2016, stabilisce le linee guida per le regolamentazioni da adottare a livello aziendale per promuovere l'istituto della Banca Ore Solidale, ampliandone la possibilità di utilizzo oltre che per l'assistenza dei figli minori che necessitano di cure costanti (come previsto dalla legge) anche a tutti i casi di grave necessità nei quali azienda e colleghi abbiano convenuto di aiutare i lavoratori attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di Par accantonati in conto ore e di ferie aggiuntive monetizzabili.

all'emergenza, nell'ambito della quale Intesa Sanpaolo si è obbligata a incrementare in misura di una volta e mezza le donazioni da parte del personale che eccedano le 25.000 ore donate, e le raddoppierà per le ore eventualmente eccedenti le 50.000. A ciò è stata affiancata l'estensione, in via eccezionale e fino al 30 settembre 2020, della platea di coloro che possano ricorrere alla banca del tempo, ricomprendendo, oltre alle categorie di lavoratori già previste nel contratto di secondo livello del gruppo sottoscritto nel 2018, i dipendenti che abbiano necessità di assistere familiari e affini entro il primo grado ultrasessantacinquenni o non autosufficienti. Specifiche disposizioni sono infine aggiunte in riferimento ai genitori che abbiano precedentemente fruito dei congedi straordinari previsti dalla legislazione emergenziale, con la possibilità per questi di usufruire dei permessi nella misura massima di 8 giornate al mese.

7. Il ruolo della formazione

Il tema della formazione è menzionato in 16 accordi sul totale di quelli analizzati, anche se varia la natura e l'ampiezza delle diverse previsioni.

Alcuni accordi presentano semplicemente la possibilità di proseguire le attività formative in modalità *e-learning* (*Gucci*, 15 marzo 2020; *Louis Vitton*, 18 marzo 2020; *Nuovo Pignone*, 15 aprile 2020; *Italgas*, 26 marzo 2020). In altri casi emerge un preciso impegno aziendale a rendere disponibili e potenziare le attività formative *online* (*Gruppo Banco Desio*, 25 marzo 2020; *Edison*, 2 aprile 2020). In determinati contesti, poi, l'impegno aziendale si declina in uno specifico numero di giorni nei quali viene garantita l'attività di formazione (almeno 3 giornate per Enel, accordo del 27 marzo 2020; e una giornata per Iren, accordo del 3 aprile 2020 e Hera, accordo del 7 aprile 2020).

Oltre a questi primi interventi, vi sono casi in cui le parti non si sono limitate a prevedere un generico impegno a erogare un numero determinato di giornate di formazione, ma vi ricollegano specifiche funzioni. Un primo caso di particolare rilievo, in questi termini, è quello dell'accordo Crédit Agricole del 7 marzo 2020, nel quale, nell'ottica di rispondere alle esigenze dei lavoratori interessati dalla sospensione delle attività didattiche dei propri figli, veniva prevista per loro la priorità di accesso all'utilizzo della formazione in modalità *online*, per la durata massima di 5 giornate lavorative.

Un discorso particolare va poi compiuto in riferimento a un gruppo di accordi che, per diversi motivi, hanno utilizzato la formazione come strumento di supporto a una diversa organizzazione delle attività aziendali. Tale fenomeno è evidenziato, in primo luogo, da alcuni accordi del settore elettrico e energetico (*Sogin*, 10 aprile 2020; *Terna*, 2 aprile 2020; *EP Produzione*, 16 aprile 2020). È importante specificare questo elemento perché si tratta di attività che, anche nel periodo di *lockdown*, sono continuate, con la necessità, tuttavia, di tutelare la sicurezza dei lavoratori (*in primis* attraverso una minor densità nei singoli spazi di lavoro). Questo ha comportato profonde riorganizzazioni del lavoro, con precise turnistiche per assicurare un'alternanza delle prestazioni da parte dei lavoratori in modo funzionale alla conciliazione tra la continuità dell'attività aziendale e del contenimento del potenziale

contagio ⁽²⁸⁾. Negli accordi in questione sono presentati veri e propri nuovi modelli di funzionamento degli impianti, con la divisione del personale in diversi gruppi, che alternano settimane di lavoro e settimane nella quali non è prevista la presenza sul luogo di lavoro. In questo ultimo caso, tra le misure adottate per il personale che non fosse occupato sul luogo di lavoro (e per il quale la mansione non fosse di per sé “remotizzabile”), era previsto lo svolgimento di specifiche attività di formazione e di aggiornamento professionale in *e-learning*. L’impegno ad erogare attività formative poteva essere previsto in maniera generica (*EP Produzione*, 16 aprile 2020), oppure organizzato in maniera dettagliata attraverso precisi impegni aziendali nel garantire un determinato numero di giornate di formazione al personale che non svolga la propria prestazione lavorativa. Nell’accordo Sogin, a fronte della turnazione su base settimanale prevista, venivano garantite mediamente 3 giornate di formazione alla settimana per le giornate in cui non fosse programmata la presenza in sito, mentre nell’accordo Terna le giornate di formazione digitale erano 2, nel corso delle settimane in cui fosse garantita semplicemente la reperibilità. Anche in altri settori, in ogni caso, l’erogazione di attività formative rientra tra le misure per la gestione del personale non allocato o parzialmente allocato che non possa svolgere la prestazione da remoto (*Rai*, 4 aprile 2020; *Capgemini*, 16 aprile 2020; *Terminali Italia*, 23 aprile 2020).

Dall’analisi degli accordi collettivi aziendali con riferimento alla formazione, emerge come essa sia funzionalizzata alla diversa organizzazione del lavoro imposta dall’emergenza sanitaria e alla copertura di ore retribuite.

8. Premio di risultato e welfarizzazione alla luce dell’emergenza Covid-19

Le relazioni industriali sono intervenute per gestire anche l’impatto dell’emergenza epidemiologica sulla maturazione dei premi di risultato. Infatti, alcuni accordi hanno stabilito la neutralizzazione delle assenze strettamente legate al virus ai fini della riparametrizzazione individuale del premio di risultato (posto che la situazione determinatasi non abbia pregiudicato il raggiungimento dei parametri di maturazione dei premi). L’accordo Luxottica del 1° aprile 2020 riferisce questa previsione alle patologie debitamente certificate riguardanti le alte e basse vie respiratorie con sintomatologia sovrapponibile al quadro clinico dell’infezione da SARS-CoV-2, mentre l’accordo Hera del 7 aprile 2020 menziona in tal senso le assenze per quarantena o malattia conclamata per SARS-CoV-2, rilevate nel periodo dell’emergenza.

Come noto, i premi di risultato, attraverso la loro welfarizzazione, sono una importante e crescente fonte di prestazioni di welfare, con una notevole percentuale dei

⁽²⁸⁾ Obiettivo evidenziato, ad esempio, a livello nazionale, nell’avviso comune di Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec Uil del 13 marzo, in cui si segnala questo aspetto come punto prioritario per riuscire a garantire, allo stesso tempo, la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei loro familiari e l’approvvigionamento energetico del Paese attraverso la continuità della produzione e della distribuzione.

contratti di secondo livello che prevedono tale possibilità ⁽²⁹⁾. Tra questi, per esempio l'accordo del gruppo TIM del 13 giugno 2017, che prevedeva la possibilità di convertire il 50%, il 75% o il 100% in valori per servizi di welfare. Nella situazione emergenziale, però, sia TIM (*TIM*, 6 aprile 2020), che alcune società del gruppo (*Olivetti*, 22 aprile 2020; *Ti Sparkle*, 21 aprile 2020; *Ti Trust*, 22 aprile 2020) hanno previsto l'erogazione anticipata del Premio di Risultato del 2019, con la parallela sospensione della possibilità di convertire l'importo in servizi di welfare, in espressa deroga all'accordo del 2017. Tale decisione appare come una (temporanea) marcia indietro rispetto all'adozione e valorizzazione del welfare aziendale attraverso la possibilità della conversione del premio di risultato. Benché sia interpretabile come volontà di mettere a disposizione risorse aggiuntive immediatamente disponibili a sostegno diretto e concreto dei lavoratori, attraverso l'anticipazione dell'erogazione, senza le complessità procedurali della conversione in welfare ⁽³⁰⁾, va sottolineato che anche senza tale intervento il lavoratore avrebbe comunque potuto optare per la fruizione del premio in denaro, dato che la conversione è una semplice facoltà e non un obbligo per quest'ultimo.

9. Considerazioni conclusive

Dal quadro fin qui tratteggiato attraverso l'analisi compiuta, risulta evidente che è affermativa la risposta alla domanda “se” l'autonomia collettiva abbia adottato misure e soluzioni di welfare per affrontare e gestire la situazione straordinaria determinata dalla emergenza sanitaria da Covid-19.

Rispetto alle modalità del ricorso e alla tipologia di misure e soluzioni di welfare adottate in risposta alla anomala realtà creatasi, prevalgono, e non potrebbe essere altrimenti data la natura dell'emergenza, le prestazioni erogate dai fondi e dalle casse di assistenza sanitaria integrativa in caso di contagio da SARS-CoV-2, insieme alle

⁽²⁹⁾ L'ultimo report periodico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali, segnala che, alla data di chiusura del report (15 aprile 2020) degli 11.142 contratti attivi sono 6.314 quelli che prevedono misure di welfare aziendale, pari al 57% del totale. Una notevole crescita nel corso degli anni, se si considera la percentuale dei primi report (2016), inferiore al 30% dei contratti attivi. I report sono disponibili in www.lavoro.gov.it. Per approfondire il tema, si veda anche M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Secondo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit., pp. XXIX ss.

⁽³⁰⁾ Cfr. M. ARLOTTI, *Lo sviluppo del welfare fiscale-occupazionale in Italia: quali tipi di assetti, intrecci ed impatti?*, in *Politiche Sociali*, 2019, p. 104, sulla base dei dati raccolti nell'ambito della ricerca nazionale SPI-CGIL, *Il welfare invisibile. Assetti ed impatto del welfare fiscale nel caso italiano*, nell'indagare i motivi per i quali una parte delle aziende non abbia erogato i premi di produttività tramite prestazioni di welfare aziendale, cita come ragione principale (nel 32,3% dei casi) proprio l'eccessiva complessità per l'azienda nella gestione delle procedure per l'attivazione di sistemi di prestazioni di welfare.

polizze volte a coprire i rischi da danni emergenti a seguito di eventuale contagio. Sono poi le soluzioni di flessibilità oraria e organizzativa, anche in funzione di conciliazione vita-lavoro (come le banche ore già esistenti nelle aziende o eventualmente create appositamente soprattutto nella forma della banca ore solidale, oltre ovviamente al ricorso al lavoro agile) e la formazione che trovano particolare spazio negli accordi aziendali. Secondario appare il ricorso a altre prestazioni e misure di welfare, in particolare il riconoscimento ai lavoratori di crediti welfare aggiuntivi, utilizzati in funzione “premiante” nel caso di presenza sul luogo di lavoro per garantire la continuità di attività produttive nel periodo di generale sospensione delle attività.

Il prevalere del ricorso a soluzioni di flessibilità organizzativa e formazione, piuttosto che misure di welfare c.d. “fiscali” (consistente in quelle prestazioni che, se erogate a determinate condizioni, non costituiscono reddito per il lavoratore e sono deducibili dal reddito d’impresa) a ben vedere non deve sorprendere. Queste soluzioni e interventi, riconducibili a misure di welfare aziendale in senso stretto, per la loro funzione produttiva e organizzativa ⁽³¹⁾, risultano, proprio per questo motivo, maggiormente funzionali a rispondere alle sfide, difficoltà ed esigenze emerse nel periodo delle restrizioni imposte alle attività produttive e lavorative. Infatti, durante tale periodo, le aziende avevano la necessità di gestire l’allontanamento dal luogo di lavoro dei lavoratori, realizzato, come è emerso dall’analisi, attraverso non solo lavoro agile, ferie e permessi, ma anche con conto ore individuale, banca ore solidali, attività di formazione, tutte soluzioni volte a prevenire o limitare la sospensione o riduzione oraria e il relativo ricorso agli ammortizzatori sociali, al fine di garantire il più possibile una retribuzione piena ai lavoratori.

Nel ricorrere alle misure e soluzioni di welfare aziendale in tale circostanza, sono state sicuramente avvantaggiate, perché meglio attrezzate, le realtà che già avessero sperimentato tali interventi ⁽³²⁾, avendo nel caso le parti contrattuali acquisito consapevolezza della funzione produttiva e organizzativa del welfare aziendale. Tuttavia, alla luce dell’analisi complessiva, le relazioni industriali e la bilateralità hanno dimostrato di avere saputo reagire rapidamente e costruire attraverso il welfare aziendale risposte specifiche alle esigenze emerse dalla crisi epidemiologica, riuscendo a combinare le urgenze delle aziende con i bisogni personali dei lavoratori.

⁽³¹⁾ Sulla definizione di welfare aziendale in senso stretto, si rimanda a M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit., parte I, cap. 2, dove si specifica che si riconducono «nel sottoinsieme del *welfare aziendale* le misure che hanno una funzione economica, non solo perché integrano lo scambio contrattuale, ma anche perché incidono (o possono incidere, se usate e gestite consapevolmente) attivamente sullo scambio tra lavoratore e datore di lavoro, sul fare impresa, sulla organizzazione, sulla produttività, sulla sua qualità della prestazione lavorativa, sulla fidelizzazione del lavoratore».

⁽³²⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Dalla emergenza sanitaria da Covid-19 una conferma delle buone ragioni di un rapporto sul welfare occupazionale in Italia*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Terzo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, cit.

10. Elenco degli accordi aziendali citati

- Accordo 7 marzo 2020 tra Crédit Agricole Italia e le delegazioni sindacali di gruppo di Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub
- Accordo 14 marzo 2020 tra Luxottica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 15 marzo 2020 tra Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A. e le RSU, assistite da Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa, e le RLS
- Accordo 17 marzo 2020 tra Terna S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 17 marzo 2020 tra Ikea Italia Retail S.r.l. e le OO.SS. nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil con la presenza dei rappresentanti delle organizzazioni competenti al livello territoriale e delle RSU/RSA componenti il coordinamento aziendale nazionale
- Accordo 18 marzo 2020 tra Fendi S.r.l. e le segreterie territoriali di Filcams-Cgil, Femca-Cisl
- Accordo 18 marzo 2020 tra Manufacture des Accessoires Louis Vitton S.r.l. e le RLS
- Accordo 19 marzo 2020 tra Ferrovie dello Stato S.p.A. e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confsal, Orsa Ferrovie
- Accordo 24 marzo 2020 tra A2A S.p.A., Unareti S.p.A., A2A Calore e Servizi S.r.l., A2A Gencogas S.p.A., A2A Energiefuture S.p.A. e le OO.SS. nazionali e territoriali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 25 marzo 2020 tra Fincantieri S.p.A. e le OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Accordo 25 marzo 2020 tra Kone S.p.A. e le OO.SS. nazionali, territoriali e le RSU
- Accordo 25 marzo 2020 tra Gruppo Banco Desio S.p.A. e la delegazione sindacale composta dagli organismi sindacali aziendali Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin
- Accordo 27 marzo 2020 tra Enel Italia e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 27 marzo 2020 tra Kering Fashion Operations S.r.l., assistita da Confindustria Novara Vercelli Valsesia e le OO.SS. territoriali Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Accordo 30 marzo 2020 tra Enel Italia S.r.l., Enel Produzione S.p.a., Enel Green Power Italia e le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 30 marzo 2020 tra Bofrost Italia S.p.A., Overtel S.r.l. e le segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Accordo 30 marzo 2020 tra Althea Italia S.p.A. e Fiom-Cgil Roma Centro Ovest Litoranea, Fim-Cisl Umbria, Uilm-Uil
- Accordo 1° aprile 2020 tra Capgemini Italia S.p.A., Interactive Thinking S.r.l. e le segreterie nazionali e territoriali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e il coordinamento nazionale RSU
- Accordo 1° aprile 2020 tra Gruppo Luxottica e le OO.SS. nazionali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 1° aprile 2020 tra Italgas S.p.A. e le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 2 aprile 2020 tra Terna S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil

- Accordo 2 aprile 2020 tra Edison S.p.A. e le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 3 aprile 2020 tra Salmoiraghi e Viganò S.p.A. e le OO.SS. nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Accordo 3 aprile 2020 tra Iren S.p.A. e le segreterie nazionali di categoria di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Flaei-Cisl, FP Cgil, Ultrasporti-Uil, Fit-Cisl Reti, Fiadel e una delegazione qualificata del coordinamento nazionale RSU
- Accordo 4 aprile 2020 tra Rai-Radiotelevisione Italiana S.p.A. e le segreterie nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, FNC-Ugl, Snater, Libersind-Confasal
- Accordo 6 aprile 2020 tra Tim S.p.A. e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, unitamente al coordinamento nazionale RSU
- Accordo 7 aprile 2020 tra Gruppo Hera (assistito da Utilitalia) e le OO.SS. nazionali e territoriali Filctem-Cgil, FP Cgil, Femca-Cisl, Fit-Cisl, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Ultrasporti-Uil, Fiadel
- Accordo 7 aprile 2020 tra Engie Italia S.p.A. e le OO.SS. Nazionali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil e le RSU
- Accordo 9 aprile 2020 tra FCA N.V. e le OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confasal, Ugl Metalmeccanici, AQCFR, Fiom-Cgil
- Accordo 10 aprile 2020 tra Sogin S.p.A., Nucleco S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil e le corrispondenti delegazioni territoriali e aziendali per i siti e la sede Sogin
- Accordo 14 aprile 2020 tra Leo Shoes S.r.l., assistita da Confindustria, e Filctem-Cgil Lecce, RLS, RSPP, Medico competente
- Accordo 15 aprile 2020 tra Tirreno Power e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 15 aprile 2020 tra Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Tecnologie S.r.l., Aero Service Technologies Italy S.r.l. e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Accordo 16 aprile 2020 tra EP Produzione S.p.A., Fiume Santo S.p.A., EP Produzione Centrale Livorno Ferraris S.p.A., Ergosud S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 16 aprile 2020 tra Ferretti S.p.A. e Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil
- Accordo 16 aprile 2020 tra CNH Industrial N.V. e le OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confasal, Ugl Metalmeccanici, AQCFR, Fiom-Cgil
- Accordo 16 aprile 2020 tra Capgemini Italia S.p.A., assistita da Unindustria Roma, e le segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic e il Coordinamento delle RSU
- Accordo 17 aprile 2020 tra Gruppo Electrolux Italia e le segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Accordo 17 aprile 2020 tra Piaggio & C. S.p.A. e le OO.SS.
- Accordo 20 aprile 2020 tra Sogin S.p.A., Nucleco S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil e le corrispondenti delegazioni territoriali e aziendali per i siti e la sede Sogin
- Accordo 21 aprile 2020 tra TI Sparkle S.p.A. e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni e le RSU Sparkle
- Accordo 22 aprile 2020 tra Olivetti S.p.A. e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni e le RSU Olivetti

- Accordo 22 aprile 2020 tra TI Trust Technologies S.r.l. e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni e le RSU Trust Technologies
- Accordo 22 aprile 2020 tra Siram S.p.A., assistita da Assital, e le segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e il coordinamento nazionale delle RSU Siram S.p.A.
- Accordo 22 aprile 2020 tra Electrolux Professional S.p.A., SPM Drink Systems S.p.A. e le segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Accordo 23 aprile 2020 tra Gruppo Fedrigoni e le segreterie nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Chimici Carta e Stampa
- Accordo 23 aprile 2020 tra Terminali Italia S.r.l. e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Uilt, Ugl Ferrovieri, Slm-Fast Confsal, Orsa Ferrovie
- Accordo 24 aprile 2020 tra Thales Alenia Space Italia S.p.A., Altec e le segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e il Comitato aziendale congiunto di Tasi e Altec
- Accordo 27 aprile 2020 tra Gruppo Sapio S.r.l. e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e le RSU del Gruppo Sapio S.r.l., RLS del Gruppo Sapio S.r.l., Medico competente coordinatore
- Accordo 26 maggio 2020 tra Barilla G. e R. Fratelli S.p.A. e RSA VV.PP., RSU Uffici e Ricerca
- Accordo 9 giugno 2020 tra Enel Italia e le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 11 giugno 2020 tra Intesa Sanpaolo S.p.A. e le delegazioni di gruppo delle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin