

OSSERVATORI ONLINE

N. 1/2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

N. 1/2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO II SEMESTRE 2020

Stefano Cairolì, Roberta Rainone (*)

SOMMARIO: 1. Ancora sulla contrattazione collettiva ai tempi del Covid-19. — 1.1. Il Protocollo condiviso per la tutela dei lavoratori del settore cine-audiovisivo (7 luglio 2020). — 1.2. L'aggiornamento e l'integrazione al Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 contenente le misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario (6 luglio 2020). — 1.3. L'Accordo per la bilateralità del terziario, distribuzione, servizi e turismo. Emergenza sanitaria Covid-19 (30 luglio 2020). — 1.4. La contrattazione collettiva aziendale dell'emergenza da Covid-19. — 2. I principali istituti volti al contrasto e al contenimento della diffusione del Covid-19. — 2.1. La Banca del tempo solidale nel settore del credito cooperativo. — 2.2. L'istituzione dei Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi. — 3. *Segue*: Il lavoro agile durante e oltre l'emergenza epidemiologica: innovazioni nella contrattazione aziendale. — 4. Il Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. *riders* (15 settembre 2020). — 4.1. Il Ccnl sulla disciplina del lavoro domestico (8 settembre 2020). — 4.2. L'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès (26 novembre 2020). — 4.3. L'Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli (18 dicembre 2020).

1. — *Ancora sulla contrattazione collettiva ai tempi del Covid-19* — In continuità con le vicende che hanno caratterizzato la contrattazione collettiva nel I semestre dell'anno 2020, anche la contrattazione collettiva intervenuta nel II semestre dello scorso anno è stata fortemente condizionata dalla

(*) Stefano Cairolì è ricercatore in Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia; Roberta Rainone è dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma. Il contributo è frutto di una riflessione comune. Ciononostante, i paragrafi 3, 4 e 4.1 sono da attribuire a Stefano Cairolì, i paragrafi 1, 2, 4.2 e 4.3 a Roberta Rainone.

crisi economico-sanitaria che ha interessato, tra gli altri, l'intero territorio nazionale.

In effetti, le parti sociali hanno svolto, e continuano a svolgere, un rilevante ruolo nella definizione delle più opportune misure volte al contrasto e al contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro nonché delle misure a sostegno dei lavoratori e delle imprese.

Tanto che con l'avvio, il 27 dicembre 2020, del piano nazionale di vaccinazione per il Covid-19 (1), il ruolo della contrattazione collettiva e, in dettaglio, del Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 è stato nuovamente posto al centro dei dibattiti dottrinali, con particolare riguardo alle questioni attinenti all'obbligo di vaccinazione anti Covid-19 e agli effetti sul rapporto di lavoro.

1.1. — *Il Protocollo condiviso per la tutela dei lavoratori del settore cine-audiovisivo (7 luglio 2020)* — In conseguenza della crisi economica che ha investito il settore cine-audiovisivo (2) e che ha reso evidente la necessità di una ripresa – in sicurezza – delle relative attività, in data 7 luglio 2020 è stato siglato il Protocollo condiviso per la tutela dei lavoratori che operano in suddetto settore.

Ebbene, sin dalle premesse del Protocollo del 7 luglio 2020 le parti sociali hanno evidenziato, da un lato, le ragioni alla base della necessità di stipulare uno specifico protocollo di sicurezza anticontagio e, dall'altro, le relative finalità.

In merito al primo elemento, in effetti, il settore cine-audiovisivo si caratterizza per una forte disomogeneità negli ambienti di lavoro e di figure professionali (3) che ha reso necessaria la redazione del Protocollo del 7 luglio «tenendo presente le condizioni generali di funzionamento ragionevolmente riscontrabili in tutti gli ambienti di lavoro».

In relazione, invece, al secondo elemento la precipua finalità del protocollo di sicurezza anticontagio è quella di declinare, sulla scorta dei principi

(1) Il Piano strategico per la vaccinazione antiSars-CoV-2/Covid-19 è stato elaborato da ministero della Salute, Commissario straordinario per l'emergenza, Istituto superiore di sanità (Iss), Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas) e Agenzia italiana del farmaco (Aifa).

(2) Di particolare interesse sul punto è l'appello del mondo dello spettacolo sottoscritto il 1.2.2021 da numerose sigle sindacali a seguito del blocco dell'emanazione del nuovo decreto cd. Ristori, in conseguenza della crisi di Governo italiana.

(3) In effetti, siffatta disomogeneità di figure professionali è espressa dalle stesse declaratorie ed esemplificazioni di cui al Ccnl per i dipendenti dell'industria audiovisiva del 9 luglio 2019.

e delle prescrizioni enunciati dal Protocollo condiviso del 24 aprile 2020, le «attività di prevenzione e protezione necessarie in ciascuno degli ambienti/fasi di lavoro».

Tale *ratio* è, infatti, resa evidente dalla struttura del Protocollo condiviso per i lavoratori del settore cine-audiovisivo, che si articola in due sezioni in ragione delle due macrotipologie di ambiente di lavoro tipiche della produzione, tenendo, altresì, in considerazione le attività specifiche caratteristiche di ciascuna di esse: la prima dedicata alle misure di contrasto e contenimento alla diffusione del virus negli uffici di produzione/preparazione attività di produzione; la seconda concernente le prescrizioni per i *set/troupe* attori e generici.

In particolare, accanto alle misure di sicurezza anticontagio già contenute nel Protocollo condiviso del 24 aprile 2020, sono stati introdotti ulteriori strumenti volti al contrasto e al contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, tra cui quelli dedicati alla valutazione del personale sul *set* prima delle riprese, all'utilizzo dei costumi di scena nonché alle relazioni tra attori e altro personale.

1.2. — *L'aggiornamento e l'integrazione al Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 contenente le misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario (6 luglio 2020)* — La ininterrotta erogazione dei servizi bancari – anche durante il periodo del cd. *lockdown* – in considerazione del loro ruolo di «infrastruttura strategica per il paese» (4) ha portato le parti sociali, già in data 6 luglio 2020, ad aggiornare e integrare il Protocollo condiviso del 28 aprile 2020.

In particolare, a seguito del superamento delle limitazioni alla circolazione delle persone nel territorio nazionale nonché della progressiva riapertura delle attività commerciali, a cui è conseguita una sempre maggiore domanda di servizi, anche bancari, le associazioni sindacali e datoriali del settore bancario hanno provveduto ad aggiornare il Protocollo condiviso del 28 aprile 2020, introducendo una speciale disciplina in materia di missioni.

In effetti, nel verbale di riunione del 6 luglio 2020 è dato leggere che, sempre nel rispetto delle misure anticontagio stabilite dalle autorità competenti e dal protocollo di settore, è consentita la progressiva ripresa delle missioni del personale. Del resto, come chiarito dalle stesse parti sociali, detta previsione è, a tutt'oggi, condizionata dall'eventuale introduzione di

(4) Si veda, *ex multis*, l'art. 1, lett. *bb*, del d.P.c.m. 11 giugno 2020, nel quale è previsto che «restano garantiti, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, i servizi bancari».

ulteriori e più stringenti divieti di circolazione delle persone nel territorio nazionale.

1.3. — *L'Accordo per la bilateralità del terziario, distribuzione, servizi e turismo. Emergenza sanitaria Covid-19 (30 luglio 2020)* — In un'ottica di implementazione delle misure di sostegno a lavoratori e imprese adottate con provvedimenti di legge e amministrativi, al fine di far fronte alla drastica riduzione delle attività economiche e dei consumi provocata dalla pandemia da Covid-19, il 30 luglio 2020 è stato sottoscritto tra la Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs l'Accordo per la bilateralità del terziario, distribuzione, servizi e turismo.

La suddetta finalità di implementazione delle misure di sostegno a lavoratori e imprese è stata attuata mediante l'introduzione di due differenti strumenti: i contributi di solidarietà e l'assistenza sanitaria integrativa.

Il primo strumento, infatti, si sostanzia nella possibilità di destinare specifiche risorse ai lavoratori che sono stati particolarmente colpiti dalla crisi e che, pertanto, hanno subito una sospensione dell'attività lavorativa, con conseguente accesso alle prestazioni dell'Assegno ordinario e della Cassa integrazione guadagni in deroga (5). In presenza di dette condizioni, è stata, altresì, prevista l'erogazione di ulteriori contributi volti a «sostenere interventi aziendali destinati a rafforzare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro».

Il secondo strumento, invece, si sostanzia nel riconoscimento in favore dei lavoratori maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria da Sars-Cov-2 di ulteriori e più mirate prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

La precisazione circa i beneficiari dei suddetti strumenti è, per il settore in esame, particolarmente rilevante dal momento che, come chiarito dall'Accordo per la bilateralità del terziario, distribuzione, servizi e turismo del Veneto (siglato il 19 ottobre 2020), «la situazione delle aziende del settore è estremamente articolata in quanto alcune hanno potuto continuare l'attività in ragione dell'appartenenza alle attività specificatamente indicate dalle disposizioni governative e regionali, mentre altre hanno interrotto la propria attività».

1.4. — *La contrattazione collettiva aziendale dell'emergenza da Covid-19* — Sulla scia dei protocolli condivisi, adottati a livello nazionale sin dai primi mesi della dichiarazione dello stato di emergenza, la contrattazione collettiva

(5) Su cui si rinvia a *Osservatorio della contrattazione collettiva, I semestre 2020*, in RGL, 2020, n. 3, 88 ss.

aziendale, in attuazione delle prescrizioni governative e in ottemperanza alle istanze provenienti dalle parti sociali, è intervenuta al fine di regolare la gestione dell'emergenza da Covid-19 all'interno delle diverse realtà aziendali (6).

Pertanto, senza alcuna pretesa di esaustività, dato il numero elevato degli accordi aziendali intervenuti nel II semestre dell'anno 2020, costituiranno oggetto di analisi le singole misure disciplinate dalla contrattazione collettiva (su cui vd. *infra*, parr. 2 ss.).

2. — *I principali istituti volti al contrasto e al contenimento della diffusione del Covid-19* — In relazione alle misure di sicurezza anticontagio adottate dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, va, anzitutto, evidenziato che, rappresentando allo stato i protocolli condivisi l'approdo della scienza e della tecnica in materia, non sono stati introdotti – tanto a livello governativo quanto di contrattazione collettiva – differenti e ulteriori strumenti. Piuttosto, le parti sociali hanno provveduto a perfezionare e integrate le misure anticontagio già in precedenza disciplinate. Unica eccezione in materia è data dall'avvio del piano nazionale di vaccinazione anti-Covid-19 che, allo stato, non è annoverato tra le misure di sicurezza anticontagio prese in esame dai protocolli condivisi.

Pertanto, nei prossimi paragrafi saranno esaminate in particolare, le misure della Banca del tempo solidale (par. 2.1.) e l'istituzione dei Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (par. 2.2.) e le misure relative all'impiego del lavoro agile (par. 3), che però assumono rilievo anche al di fuori dell'emergenza Covid-19.

2.1. — *La Banca del tempo solidale nel settore del credito cooperativo* — A seguito della valutazione positiva circa l'introduzione, con l'Accordo del 9 giugno 2020, delle causali Covid-19 per la fruizione dei permessi della Banca del tempo solidale, in un'ottica di stampo solidaristico e sociale, le parti so-

(6) Si vedano, tra i molti: l'Accordo sul rientro in azienda e lavoro a distanza per il contenimento dell'emergenza Covid-19 del 17 luglio 2020 siglato dalla Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni e le Rsa; il verbale di accordo «sostegno alla genitorialità – periodo emergenziale» stipulato il 3 luglio 2020 da Banco Bpm e la delegazione sindacale del Gruppo Banco Bpm; il verbale di intesa del 31 luglio 2020 promosso da Intrum Italia Spa e le organizzazioni sindacali Fabi, First-Cisl, Fisac/Cgil, Uilca, Unisin.

ciali, in data 11 dicembre 2020 (7), hanno eccezionalmente integrato ed esteso le casistiche e le modalità di fruizione della Banca del tempo solidale con la causale «Covid-19 nazionale» per il settore del credito cooperativo.

Anzitutto, in ordine ai criteri di fruizione, nell'Accordo dell'11 dicembre 2020 è dato leggere che la misura massima di fruibilità individuale dei permessi con causale Covid-19 è pari a 10 giorni, frazionabili in ore. In ogni caso, la fruizione dei permessi con causale Covid-19, può avvenire «per un numero di ore accantonate in “Banca del tempo solidale” pari all'80% della dotazione in essere alla data di sottoscrizione» dell'Accordo dell'11 dicembre 2020.

In relazione, invece, alla nuova e ulteriore casistica, questa è legata alla sussistenza di quattro differenti e alternative situazioni, di carattere residuale rispetto allo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile, al godimento di ferie, permessi e riposi maturati: 1) assenza per assistenza di un figlio minore di 14 anni, in caso di quarantena disposta dall'Asl per contatto verificatosi all'interno dell'istituto scolastico o nello svolgimento di attività sportiva; 2) assenza per assistenza di genitori in stato di fragilità sanitaria debitamente certificata; 3) assenza ricadente nel periodo intercorso tra la segnalazione di contatto stretto con persona positiva al Covid-19 e il provvedimento di quarantena definito dall'Asl; 4) assenza per contagio da Covid-19, in caso di mancata copertura da certificato medico poiché terminati i 21 giorni di isolamento dalla comparsa della sintomatologia.

2.2. — *L'istituzione dei Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi* — In attuazione della misura di cui all'art. 13, punto 2, del Protocollo condiviso del 24 aprile 2020, sono stati istituiti a livello regionale, provinciale e locale i Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (8), ai quali è demandata la funzione di applicazione e di verifica delle regole dettate dallo stesso protocollo.

(7) Vd. Verbale di accordo dell'11 dicembre 2020, sottoscritto tra la Federazione italiana delle Banche di credito cooperativo casse rurali e artigiane – Federcasse e le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali del Credito cooperativo: Fabi; First/Cisl; Fisac/Cgil; Sinca Ugl Credito; Uilca.

(8) Si vedano, a titolo esemplificativo: il Protocollo standard di cui all'Accordo quadro per l'istituzione del Comitato territoriale della Toscana; il Protocollo standard di cui all'Accordo quadro Istituzione del Comitato territoriale di Reggio Calabria per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi.

In effetti, sul presupposto della necessità della ripresa o prosecuzione delle attività produttive solo in presenza di condizioni che siano idonee ad assicurare ai lavoratori adeguati livelli di protezione, ai Comitati territoriali sono stati assegnati tre differenti obiettivi: fornire indicazioni operative volte a incrementare l'efficacia delle misure di contrasto e contenimento alla diffusione del virus; proporre l'adozione di una serie di azioni finalizzate a integrare il Dvr in ragione del nuovo rischio, nonostante la sua qualificazione di rischio biologico generico; indicare percorsi di formazione in favore delle aziende e dei lavoratori.

A tal fine, infatti, suddetti Comitati territoriali sono composti dai componenti dell'Organismo paritetico territoriale per la salute e la sicurezza, con il coinvolgimento dei rappresentanti delle parti sociali, e si potranno avvalere tanto dei Rlst quanto di esperti in materia (tra cui, a titolo esemplificativo, il medico del lavoro e lo psicologo del lavoro).

3. — Segue: *Il lavoro agile durante e oltre l'emergenza epidemiologica: innovazioni nella contrattazione aziendale* — In tema di lavoro agile si osservano molteplici contratti di livello aziendale, con soluzioni altamente diversificate e ricche di regolamentazioni originali, tutte accomunate dall'obiettivo di potenziare il ricorso all'istituto. L'obiettivo trascende l'emergenza epidemiologica, che com'è noto legittima l'attivazione in forma semplificata e unilaterale (9).

Accanto ad accordi di mero allineamento alle disposizioni emergenziali e proroga delle disposizioni precedenti, come l'Accordo della società Intrum Spa del 31 luglio 2020 (10), altre importanti aziende hanno introdotto modifiche strutturali, pur lasciando impregiudicata l'attivazione semplificata.

È il caso, ad esempio, dell'Accordo di Eatly Srl del 15 luglio 2020 (11), nel quale, fatte salve anche retroattivamente le disposizioni emergenziali (art. 6) (12), le parti non rinunciano a regolamentare il lavoro agile/*smart working* in ossequio alla legge n. 81/2020. Ciò avviene in via sperimentale dal 1° agosto al 30 novembre 2020 (13), per mezzo di attivazioni consen-

(9) Art. 90, comma 4, d.l. n. 34/2020, conv. mod. in l. n. 77/2020, e per il pubblico impiego l'art. 263 della stessa norma. Per la proroga al 31 marzo 2021 vd. l'art. 19, comma 1, d.l. n. 183/2020, e all. I, n. 29 e n. 32.

(10) Stipulato con Fabi, First-Cisl, Fimca-Cgil, Uilca e Unisin.

(11) Con le segreterie nazionali di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

(12) Nello stesso solco si pone l'Accordo Gruppo Poste italiane Spa del 18 dicembre 2020, di cui oltre si dirà.

(13) Con possibilità di proroga tanto del contratto collettivo, quanto degli accordi individuali di attivazione.

suali, integrative del contratto (art. 3). L'accordo dà una definizione di lavoro agile, che si identifica nella prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali, senza postazione fissa, nel rispetto dei limiti di durata massima giornaliera e settimanale, con strumenti tecnologici. Il presupposto condizionale è che la disciplina del lavoro agile tragga fondamento dalla prestazione tipicamente agile descritta dall'art. 18, che è quella esterna. L'elemento dell'alternanza, pure imposto dalla norma, non è espressamente valorizzato bensì è presupposto dall'art. 3, alla cui stregua è possibile ricorrere al lavoro agile sino al 70% del monte ore mensile. Altri aspetti di rilievo del contratto sono: il divieto di sperimentazione per lavoratori in trasferta, in distacco, in prova e per i tirocinanti, ma non per gli apprendisti e i lavoratori *part-time* (art. 2); il riconoscimento di un diritto di precedenza su base convenzionale – dunque oltre il disposto dell'art. 18, comma 3-*bis*, l. n. 81/2017, o le previsioni sui lavoratori «fragili» – sulla base dell'esistenza di figli minorenni o, in via sussidiaria, della distanza dalla sede di lavoro (art. 3); l'alternativa tra lavoro agile in piena coincidenza con l'orario in presenza e prestazione agile svolta per mezzo di fasce orarie nelle quali la quantità oraria di lavoro resta invariata ma la collocazione è determinata liberamente dal lavoratore (art. 4); il divieto di lavoro straordinario (*ivi*); il rilevante riconoscimento del diritto alla disconnessione in forma di divieto, nelle 11 ore di riposo consecutivo giornaliero, sia di sovrapposizione alle fasce orarie sia di reperibilità (*ivi*).

Nell'Accordo del gruppo Fastweb del 29 settembre 2020 (14), similmente, è disposta una sperimentazione – ben più lunga – dal 16 ottobre 2020 al 30 giugno 2021, per le sedi rimaste aperte dopo l'emergenza epidemiologica, pur senza rinunciare a una definizione del lavoro agile e alla posizione di alcune regole «strutturali» nell'organizzazione delle relative prestazioni. La definizione del lavoro agile (art. 1) è incentrata sull'elemento dell'alternanza tra prestazione interna o esterna alla «abituale sede aziendale», su quello, non meglio precisato, della flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro, e soprattutto, nello svolgimento esterno, sull'utilizzo di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale. Anche in questo accordo l'attivazione è consentita su base

(14) Tra Fastweb Spa e Fastweb Air Srl, da un lato, e le rappresentanze nazionali, territoriali e Rsu di Sic-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni. Già era stato stipulato un accordo integrativo aziendale il 6 febbraio 2020, e deve essere richiamato anche il Protocollo Principi e linee guida per il nuovo lavoro agile nella filiera delle telecomunicazioni di Assotelecomunicazioni-Assstel del 30 luglio 2020, cui l'accordo aziendale in esame si conforma. È fatto salvo altresì (art. 5, comma 5) il Protocollo emergenza Covid-19 già applicato dalle due aziende.

volontaria, previa autorizzazione per «giornate», ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato e agli apprendisti (art. 3 e 6), anche *part-time* (indirettamente art. 4, comma 4). Tra gli aspetti di rilievo, la disconnessione del lavoratore (art. 4) è informata, in modo assai poco rassicurante, a «un senso di responsabilità individuale» (15), ed è concretamente garantita per le «interruzioni temporanee (ad esempio, Par/Rol, pausa per il pasto)» o mediante il diritto del lavoratore a collocarsi *offline* nella messaggistica istantanea tra le ore 20 e le ore 8, che indirettamente assicura il riposo giornaliero consecutivo minimo. Del resto, anche in questo accordo il patto di lavoro non altera l'orario di lavoro inteso come quantità oraria, che resta quello normale. È di regola vietato lo straordinario in caso di svolgimento di lavoro agile (art. 5).

L'Accordo Tim Spa del 4 agosto 2020 (16) modifica le previsioni del pregresso Accordo integrativo del 18 luglio 2019 alla luce dell'emergenza epidemiologica (sulla quale vi è già un Protocollo datato 28 aprile 2020) nel dichiarato «intento di valorizzare quanto sperimentato anche successivamente alla fase di emergenza, definendo nuovi modelli di organizzazione del lavoro...» (*Premessa*, lett. e). Da rimarcare, entro questo processo, è il parallelo progetto «*Desk Sharing*» da parte della società (*ivi*, lett. f): un modello caratterizzato dall'alternanza tra il lavoro in sede e il lavoro agile che favorisce l'ottimizzazione nell'utilizzo degli immobili, giustifica pienamente l'alternanza tra prestazioni interne ed esterne e tuttavia necessita di un adeguamento strutturale degli stabili aziendali. L'accordo disciplina fino al 31 dicembre 2021 la prestazione in lavoro agile per tutti i lavoratori subordinati anche a tempo determinato e parziale, secondo due modalità organizzative di svolgimento: giornaliero e settimanale.

a) il lavoro agile giornaliero (art. 15) è previsto per «ambiti organizzativi caratterizzati da attività svolte per obiettivi con adeguato livello di autonomia e flessibilità oraria» e si articola in «due giorni da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale [...] e 3 giorni presso la sede aziendale per ciascuna settimana», da prenotare entro le settimane in accordo con il proprio responsabile e con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali. In questa modalità è fermo il rispetto dell'orario di lavoro, ma questo può essere articolato dal lavoratore nel ri-

(15) Similmente anche l'Accordo Poste italiane Spa del 18 dicembre 2020.

(16) Stipulato con Sic-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento nazionale Rsu. Anche questo Accordo recepisce il menzionato Protocollo del 30 luglio 2020 di Assotelecomunicazioni-Assstel.

spetto di precisi vincoli: entro una fascia oraria che va dalle 8 alle 20, il lavoratore deve infatti assicurare la propria presenza per 5 ore, tra le ore 10:00 e le 12:30 e tra le 14:30 e le 16:30, e ha possibilità di effettuare un unico intervallo da 30 a 120 minuti. A dispetto del riferimento a un'organizzazione per obiettivi – che evoca scenari di flessibilità –, la libertà di scelta del lavoratore è dunque limitata alla modulazione della pausa e alla libera determinazione dell'orario di avvio della prestazione di lavoro tra le 8 e le 10. Il lavoratore in questa fascia garantisce altresì la propria contattabilità telematica o telefonica e l'indicazione del proprio *status* operativo nella messaggistica istantanea, di talché l'esecuzione della prestazione lavorativa si identifica nel passaggio dalla contattabilità alla effettiva connessione.

b) il lavoro agile settimanale è previsto per attività «che non consentono di organizzare il lavoro per obiettivi e per i quali è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari». L'esecuzione della prestazione lavorativa si articola in giornate/settimane al 50% presso la sede aziendale e al 50% da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali, «secondo la turnistica tempo per tempo vigente» in ciascun settore di appartenenza e con giornate/settimane di lavoro agile settimanale comunicate con cadenza almeno mensile. In questa tipologia, diversamente dall'altra, è configurabile lo svolgimento di lavoro supplementare e straordinario.

Ulteriori previsioni di rilievo del contratto consistono nell'incentivo della partecipazione sindacale mediante ambienti informatici messi a disposizione dall'azienda (art. 8) che favoriscano la condivisione di materiale e lo svolgimento di assemblee (17); nella specificazione di indicatori di efficienza del lavoro agile (riduzione di giorni di assenza, tempi e km di percorrenza, art. 13) e di ipotesi di incremento della disponibilità di lavoro agile per gravidanza, maternità-paternità, particolari eventi morbosi. È infine consentito – anche a livello territoriale – attivare il lavoro agile derogando, ove indispensabile, alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione, in presenza di eventi eccezionali (dunque non solo per l'emergenza sanitaria) che si traducano in un *factum principis* ostativo allo svolgimento in presenza (art. 11).

Lo sviluppo dello *smart working* è anche una delle quattro direttrici principali di formazione nell'Accordo Vodafone Spa del 9 novembre 2020 (18), stipulato in esecuzione del Piano formativo - Fondo nuove competenze (art. 88, d.l. n. 34/2020).

(17) In questo senso anche l'art. 10 dell'Accordo Gruppo Poste italiane Spa del 18 dicembre 2020.

(18) Stipulato con Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil nazionali e territoriali, unitamente al coordinamento delle Rsu.

Da ultimo, l'Accordo del gruppo Poste italiane Spa del 18 dicembre 2020 (19) all'esito della sperimentazione avviata dal 24 gennaio 2019 al 31 marzo 2020, nonché dell'esperienza ancora in essere della fase emergenziale, sancisce che l'adesione volontaria al lavoro agile avviene in via telematica e, soprattutto, sulla base di un *format* allegato al contratto (all. 2) e dunque in forza di un contratto tipo predefinito su base collettiva, come per altri contratti flessibili. Sono previste ipotesi *praeter legem* di particolare esigenza di cura e assistenza, non solo genitoriale, che impongono all'azienda di cercare un accomodamento ragionevole in caso di richiesta di attivazione (art. 1). L'articolo successivo è un esempio rilevante della compatibilità tra il lavoro agile e la predeterminazione, anche specifica, di (più) luoghi di svolgimento della prestazione di lavoro, con indicazione di volta in volta del singolo luogo prescelto tra questi. La formula esprime altresì l'apposizione di precisi vincoli di luogo allo svolgimento della prestazione in forma agile, poiché si impone lo svolgimento nel domicilio del lavoratore o in un altro luogo chiuso che garantisca adeguati livelli di *privacy* e sicurezza. È tuttavia evidente che in tali casi la genuinità del consenso del lavoratore rispetto alla variazione assume rilievo centrale, poiché diversamente potrebbero essere integrati istituti quali la trasferta, il distacco o più semplicemente l'*home working* o il telelavoro. L'art. 3 dispone che la prestazione agile a giornata intera non superi i 3 giorni a settimana e 13 giorni al mese, salvo particolari settori, e che la pianificazione sia concordata fra dipendente e responsabile diretto, di norma su base settimanale, ed è originale la previsione della possibilità, per l'azienda, di disporre e per il lavoratore di richiedere la sospensione dell'esecuzione del patto di lavoro agile a fronte di determinati presupposti oggettivi. Si riconosce che il trasferimento o la variazione delle mansioni possono integrare un giustificato motivo oggettivo di recesso dal patto.

L'art. 4 indica il rispetto della durata massima giornaliera e settimanale per la prestazione di lavoro, che deve collocarsi in una fascia compresa tra le 8 e le 20, ma anche in questo caso è vietato lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, e questo permette di chiarire che non deve essere oltrepassato l'orario di lavoro giornaliero osservato in presenza. Che tale orario debba poi essere necessariamente osservato è più dubbio, posto il diritto del lavoratore (art. 5) alla disconnessione del dispositivo «una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista», previa comunicazione al responsabile: la formula sembra concedere margini di organiz-

(19) Alla firma Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uilposte, Failp-Cisal, Confsal Comunicazioni, e Fnc Ugl Comunicazioni.

zazione della prestazione per fasi, cicli e obiettivi corrispondenti all'orario di lavoro giornaliero.

4. — *Il Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. riders (15 settembre 2020)* — Il 15 settembre 2020 Assodelivery e Ugl Rider hanno stipulato il «contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. *rider*, di cui al Capo V-bis "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" del d.lgs. n. 81 del 2015». L'accordo si inserisce in un dibattito molto controverso relativo al rapporto tra art. 2 e Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, a fronte di una chiara opzione delle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil che con le rispettive federazioni hanno optato per ricondurre i rapporti di lavoro dei *rider* alla subordinazione (si vd. il rinnovo del Ccnl trasporto merci e logistica del 18 luglio 2018). Il dibattito si riflette sull'ambito di applicazione, perlomeno dal lato sindacale, di questo Accordo Assodelivery, posto che per l'Ugl si pone un problema di maggiore rappresentatività sulla scena sindacale.

Forse in ragione dei contrasti interpretativi e sistematici in essere, alcune clausole dell'Accordo (ad esempio, gli artt. 2, 3 e 7) recano una profusione di definizioni e precisazioni, le quali sembrano a dir poco risentire delle controversie giurisprudenziali del caso Foodora.

Nel merito delle previsioni, la parte più rilevante è costituita dalle clausole 10 e 11, che dettano rispettivamente criteri per la determinazione del compenso, tra i quali rileva il tempo stimato per la consegna (10) e una soglia minima di compenso per consegna, sulla base del tempo stimato per la consegna stessa, che è rapportato per equivalente a dieci euro lordi orari. L'importo, in caso di consegne di durata inferiore all'ora – cioè tutte – può essere riproporzionato *pro quota*, con una maggiorazione fino al 20% in presenza di uno o più fattori (lavoro in orari notturni, in giorni festivi, in condizioni climatiche avverse). Proprio queste due clausole, a prescindere da questioni inerenti la rappresentatività delle sigle firmatarie, sono state ritenute potenzialmente in contrasto con l'art. 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015, dal ministero del Lavoro, con nota 17 settembre 2020, n. 9430 (lett. e), nella misura in cui «paiono astrattamente consentire un compenso esclusivamente parametrato sulla base delle consegne effettuabili nel tempo unilateralmente stimato dalla piattaforma».

4.1. — *Il Ccnl sulla disciplina del lavoro domestico (8 settembre 2020)* — Dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2022 è in vigore il nuovo contratto per i dipendenti domestici, stipulato dalle principali organizzazioni sindacali e da-

toriali (20) dopo un lungo periodo di vacanza contrattuale, poiché il precedente contratto era scaduto il 31 dicembre 2016. Tra le principali novità del contratto, oltre all'incremento dei minimi tabellari e all'introduzione di nuove indennità funzionali (artt. 34-35) da gennaio 2021, si segnala l'elaborazione di una nuova classificazione del personale (art. 9), che ridefinisce l'inquadramento degli assistenti familiari in un'unica categoria contrattuale, suddivisa in 4 livelli retributivi, ciascuno dei quali è corredato da un livello retributivo «super» in caso di assistenza a uno o più membri della famiglia. Inoltre (artt. 10-11) è stabilito un orario convenzionale di 8 ore per il versamento dei contributi relativamente alle prestazioni discontinue notturne di cura della persona, e di 5 ore per prestazioni esclusivamente di attesa, ovvero nell'ipotesi in cui all'assistenza familiare siano richieste prestazioni diverse dalla presenza. Viene elevata a 30 giorni la durata del periodo di prova per i lavoratori in regime di convivenza, indipendentemente dal livello di inquadramento (art. 12).

4.2. — *L'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès (26 novembre 2020)* — Accanto alla contrattazione collettiva emergenziale, di cui si è trattato nei paragrafi precedenti (vd. parr. 1 ss.), il II semestre dell'anno 2020 è stato caratterizzato anche dalla stipulazione di rilevanti Contratti collettivi nazionali di lavoro o dei relativi rinnovi, tra i quali l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl industrie ceramiche del 26 novembre 2020, approvata solo con comunicazione delle Federazioni Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil del 18 gennaio 2021.

Detto accordo di rinnovo, in vigore retroattivamente dal 1.1.2020 e sino al 30.6.2023, è intervenuto ad aggiornare e modificare i contenuti del Ccnl siglato dalle stesse parti il 16 novembre 2016.

In dettaglio, suddetto accordo di rinnovo ha, con una tecnica analoga a quella adottata nel rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e display del 19 giugno 2020, da un lato, operato il richiamo al Titolo II, della l. n. 81/2017, e, dall'altro, provveduto ad adattare le clausole contenute nel Ccnl del 2016 alle disposizioni in materia retributiva previste dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018, cd. Patto della fabbrica.

(20) Fivaldo e Domina per i datori di lavoro, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucs-Uil e Federcolf per i dipendenti.

Infatti, in relazione al lavoro agile, l'accordo di rinnovo ne ha richiamato gli elementi essenziali, tra cui l'accordo tra le parti, la sua qualificazione quale modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato e la duplice finalità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di incremento della produttività, evidenziandone l'intento promozionale e l'impegno delle stesse parti a predisporre «appropriate linee guida entro un anno dalla sottoscrizione del presente rinnovo».

Mentre in materia retributiva è stato previsto l'adeguamento della retribuzione in ragione delle previsioni contenute nel cd. Patto della fabbrica, proprio a partire dalla distinzione, tratteggiata dal menzionato Accordo interconfederale del 9 marzo 2018, tra trattamento economico minimo (Tem) e trattamento economico complessivo (Tec).

4.3. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli (18 dicembre 2020)* — Di significativo interesse risulta, inoltre, l'Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli, nel quale, sin dalle premesse, le parti sociali hanno riconosciuto il valore del lavoro regolare in agricoltura, la cui garanzia è stata demandata alla Commissione paritetica nazionale per l'analisi delle forme di sfruttamento del lavoro in agricoltura.

Nell'Accordo – di durata quadriennale e, dunque, vigente dal primo gennaio 2021 al 31 dicembre 2023 – sono, inoltre, state disciplinate le modalità e le condizioni per il godimento delle ferie solidali, secondo quanto disposto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015. In particolare, l'art. 29 dell'Accordo di rinnovo ha procedimentalizzato il ricorso all'istituto delle ferie solidali, subordinandone la fruizione al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.