

L'obiettivo è definire la materia anche con il ricorso alla contrattazione di secondo livello

# Disciplinare lo smart working

## Siglato un accordo quadro sul tema del lavoro agile

DI GIOVANNI DI CORRADO\*  
E MARCO MOCELLA\*\*

**A** seguito dell'emergenza sanitaria che ha colpito il nostro paese, la rilevanza che ha assunto il lavoro agile o «smart working» è sotto gli occhi di tutti. Al fine di disciplinarne i contenuti e di rendere l'istituto maggiormente interessante per imprenditori e lavoratori, è stato quindi siglato un accordo quadro proprio sul tema del lavoro in modalità agile, tra le seguenti sigle datoriali e sindacali: Anpit, Ascob, Assofrigoristi datoriale, Cidec, Confimprenditori, Unica e Cital Metalmeccanici e Cital Terziario, al fine di meglio definire e disciplinare la materia del lavoro agile anche mediante il ricorso alla contrattazione di secondo livello.

Come noto che il lavoro agile è una modalità di esecuzione di lavoro flessibile volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli della vita privata, uno strumento di flessibilità che da un lato consente una maggiore conciliazione tra la vita privata e quella professionale, dall'altro l'incremento della produttività individuale.

Durante la pandemia causa-

ta dal Covid-19, che ha messo fortemente in ginocchio l'economia italiana, questo strumento di flessibilità lavorativa è stato utilizzato nei settori produttivi non strategici come modalità ordinaria di lavoro, avendo in tal modo la possibilità di farsi conoscere dall'intero Paese, consentendo così a molte imprese di ricorrere per non vedere fermarsi del tutto la loro produttività.

Si può asserire che il lavoro agile, nel periodo drammatico vissuto e non ancora conclusosi del tutto, ha rappresentato, se non l'unico, comunque uno dei più validi strumenti, che ha permesso la prosecuzione di almeno una buona parte delle attività lavorative, limitando così, in qualche modo, i danni all'economia nazionale.

Ma oggi occorre guardare alla ripartenza del sistema Italia e scongiurare l'enorme numero dei licenziamenti che, a detta della gran parte degli economisti, potrebbero interessare il nostro paese appena terminato il blocco introdotto dal governo. In tale ottica, il lavoro agile può essere indubbiamente considerato uno degli strumenti per evitare i licenziamenti, malgrado il dif-

fuso scetticismo che imprese e sindacati sembrano nutrire.

Peraltro, non sono trascurabili gli altri vantaggi che tale tipologia di lavoro arreca alle imprese: basti pensare al risparmio sulle utenze e la manutenzione grazie alla mancanza di locali prestabiliti o comunque alla riduzione di spazi, o ancora al tempo

*L'accordo mira a disciplinare la materia del lavoro agile anche mediante il ricorso alla contrattazione di secondo livello*

risparmiato al lavoratore per recarsi dalla propria casa al lavoro ecc.

Sfruttando la delega del legislatore, all'interno del predetto accordo quadro viene disciplinato il recesso dal lavoro agile, nelle sue varie ipotesi. Infatti, il recesso deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni, per i contratti a tempo indeterminato, mentre lo stesso non deve essere inferiore a 90 giorni per i lavoratori disabili ai sensi della legge 68/1999, al fine di permettere una idonea ed adeguata riorganizzazione dei

percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore. Viene quindi demandato alla regolamentazione di secondo livello la specificazione delle ipotesi di giustificato motivo in base al quale ciascuno dei contraenti può recedere dal patto di lavoro agile prima della scadenza del termine, in caso di accordo a tempo determinato, oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Dall'Accordo si evince infatti il ruolo rilevante rivestito dalla contrattazione di secondo livello o decentrata, alla quale vengono demandate una pluralità di istituti e regole al fine di garantire le parti che stipuleranno gli accordi individuali le quali potranno fare riferimento, ove lo vorranno, alle regolamentazioni introdotte dalle parti sociali con evidenti garanzie di tenuta

del meccanismo.

A tali fine, peraltro, potrà essere utile anche ricorrere all'istituto della certificazione, che consentirà un'ulteriore verifica degli accordi individuali intercorsi e della loro legittimità al fine di evitare inutili e defatiganti contenziosi.

Dunque, è lapalissiano come tale istituto, se utilizzato correttamente e disciplinato in modo dettagliato, come si è voluto fare con l'accordo quadro in oggetto, può certamente rappresentare una risorsa preziosa non soltanto in tempi di crisi economica, ma anche in tempi ordinari per garantire un sensibile aumento della produttività e della competitività imprenditoriale.

Il testo integrale dell'accordo è pubblicato sui siti dell'Enbic e dell'Enbims.

\* centro studi Enbic  
\*\*professore ordinario  
Universitas Mercatorum

© Riproduzione riservata

CENTRO STUDI EN.BI.C - ENTE BILATERALE CONFEDERALE

ANPIT, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CITAL TERZIARIO,

SEDE IN ROMA, 00147, VIA CRISTOFORO COLOMBO 115  
TEL. 0688816384/5 - SITO WWW.ENBIC.IT - INFO@ENBIC.IT

## Sottoscritto il primo contratto nel settore del freddo industriale

Il 30 giugno 2020 è stato sottoscritto il primo ccnl per dirigenti, quadri, impiegati e operai, dipendenti da aziende che producono, installano o gestiscono macchine, impianti, apparecchi o componenti per il freddo industriale, commerciale, alimentare o di laboratorio, sinteticamente detto «ccnl frigoristi», sottoscritto tra Assofrigoristi datoriale, con l'assistenza di Anpit, e Cital Metalmeccanici, con l'assistenza di Cital e Confedir.

Per questi settori, ove convivono realtà industriali ma anche artigianali e ditte individuali, le parti hanno confermato la scelta della sussidiarietà e progressività, concordando a livello nazionale il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole che sono necessari per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, con l'obiettivo primario di salvaguardare l'occupazione e, ogniqualvolta possibile, incentivare le nuove assunzioni e lo sviluppo delle carriere interne.

Tale complesso minimo dovrà essere poi normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello aziendale, che permette, anche grazie ai recuperi di efficienza, il miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori, la promozione di servizi, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del welfare aziendale.

Le parti testimoniano questa volontà prevedendo che, qualora la contrattazione di secondo livello non fosse operante, si riconosca ai lavoratori un importo mensile a titolo di «indennità di mancata contrattazione», che cesserà d'essere spettante solo dalla decorrenza dei benefici di un accordo aziendale di secondo livello.

Tra le principali caratteristiche del ccnl «frigoristi», ricordiamo le seguenti:

- i molteplici ambiti di sviluppo della contrattazione di secondo livello;
- la disciplina del tempo determinato, con attenzione ai «cicli stagionali» di settore e le relative intensificazioni delle attività di produzione, installazione di impianti di refrigerazione, condizionamento ecc.;
- l'introduzione e disciplina del telelavoro e del lavoro agile, in consonanza con l'accordo interconfederale sottoscritto dalle stesse parti contrattuali con altre associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali;
- l'applicabilità del lavoro intermittente anche ai servizi soggetti alla stagionalità: refrigerazione industriale o commerciale o del condizionamento dell'aria, ovvero per la climatizzazione industriale, commerciale ecc.;
- l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante per le figure di settore simili a quelle dell'artigianato, con durata elevata fino

a cinque anni;

- la disciplina della mobilità verticale per gli sviluppi di carriera interna e le condizioni d'ingresso, in caso di primo inserimento lavorativo in assenza di esperienza professionale;
- la disciplina delle collaborazioni;
- la disciplina sulla formazione e l'aggiornamento del personale, utile per la formazione professionale di settore;
- la disciplina dell'orario di lavoro e sulle deroghe di settore, con i relativi limiti giornalieri, settimanali, mensili ed annuali ed i riposi giornalieri e settimanali;
- la disciplina del lavoro discontinuo applicabile anche al personale ausiliario alla conduzione degli impianti di refrigerazione, condizionamento, climatizzazione e riscaldamento, ovviamente in presenza dei requisiti di legge;
- le regolamentazioni delle ferie e delle particolari esigenze settoriali;
- l'introduzione di una polizza sanitaria, oltre ad un welfare contrattuale e la previdenza complementare;
- la disciplina sulla classificazione del personale, molto dettagliata e conforme al quadro europeo delle qualifiche (e.q.f. ed e.c.f.), che comprende tutte le categorie di lavoratori subordinati, in quanto tutti i dipendenti, seppure con competenze e responsabilità molto diverse, concor-

rono indistintamente ai risultati aziendali;

- l'introduzione di un elemento perequativo mensile regionale, quale parziale recupero a beneficio dei lavoratori dell'alto differenziale del costo della vita regionale;
- la disciplina del lavoro straordinario, del lavoro straordinario con riposo compensativo, della banca delle ore;
- la disciplina sulla trasferta, sul trasfertismo, sulla reperibilità e sulla pronta disponibilità;
- la previsione di un articolato codice disciplinare, comprendente i diritti, i doveri e i divieti del lavoratore, nonché i poteri del datore di lavoro;
- la previsione di un esteso titolo sull'igiene e sicurezza sul lavoro, comprendente la sintesi delle misure generali di tutela e degli obblighi del datore; i diritti e i doveri del lavoratore; il r.l.s.; la formazione in materia di igiene e sicurezza sul lavoro; i poteri di controllo e promozione dei lavoratori; le sanzioni in caso di violazione delle norme previste in materia;
- la disciplina sull'allineamento contrattuale per l'armonizzazione dei diversi trattamenti nei casi di passaggio da altro ccnl.

Il testo del contratto è pubblicato sul sito dell'Enbims.

Alice Fioranzato, consulente del lavoro

© Riproduzione riservata