



LAVORO A DISTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un'analisi dei CCNL italiani a partire dal progetto COLBAR

Armanda Cetrulo¹

Il 25 Febbraio si è tenuto in modalità telematica il convegno conclusivo del progetto europeo COLBAR guidato dall'Università di Amsterdam, con la partecipazione del CNEL in veste di *partner* italiano.²

Il progetto, avviato nel 2019, ha perseguito diversi obiettivi: i) la costruzione di un *database* europeo sulla contrattazione collettiva nazionale; ii) l'analisi dei contratti attraverso un preciso schema di codifica già utilizzato nel progetto BARCOM e successivamente ampliato;³ iii) lo studio in chiave nazionale e comparativa dei sistemi di relazioni industriali, a partire dalla contrattazione su salario,

orario di lavoro, diritti, organizzazione del lavoro, forme di previdenza integrativa ed assistenza sanitaria.⁴

Oltre 600 contratti collettivi sono stati raccolti ed analizzati in due anni di attività, garantendo una grande eterogeneità geografica e settoriale. Tra i paesi più rappresentati insieme alla Spagna ed ai Paesi Bassi vi è sicuramente l'Italia. Il CNEL ha contribuito in maniera fondamentale alla costruzione del *database*, rendendo disponibili 89 contratti (in gran parte corrispondenti a CCNL), sottoscritti tra il 2010 ed il 2020, riguardanti circa 18 settori economici. All'interno del *database* sono pre-

sentati contratti afferenti al settore pubblico, alle cooperative ed alle associazioni *non profit*, ma il settore privato è sicuramente quello maggiormente rappresentato.

È importante sottolineare che grazie alla convenzione in atto tra INPS e CNEL è stato possibile stimare la percentuale di lavoratori privati che risultano interessati dalle disposizioni previste negli accordi (circa il 40% della forza lavoro privata). Tra i contratti più rilevanti possiamo citare ad esempio il CCNL dei metalmeccanici che viene applicato a circa 1 milione e mezzo di lavoratori.

La conferenza del 25 febbraio è stata dunque l'oc-

Oltre 600
contratti
collettivi
sono stati
raccolti
ed analizzati
in due anni
di attività

casione per conoscere le caratteristiche della contrattazione a livello europeo, con un'attenzione particolare alla questione salariale. Ogni *partner* avrà inoltre la possibilità di presentare una sintesi dei risultati della ricerca all'interno di una sessione specifica. Nel caso del CNEL, il *panel* del pomeriggio si concentrerà su un tema estremamente attuale, ovvero l'adozione e la regolamentazione della pratica del lavoro a distanza.⁵

Come sappiamo, a partire dalla primavera del 2020 tutte le attività economiche pubbliche e private hanno previsto, laddove possibile, la conversione del lavoro d'ufficio in lavoro da remoto. Ciò si è reso necessario per ridurre drasticamente la circolazione ed il contatto tra le persone e garantire comunque la continuazione delle attività produttive.

Il cambiamento è stato drastico e radicale se pensiamo che, secondo le stime dell'Osservatorio sullo *Smart Working* del Politecnico di Milano, durante i primi mesi della pandemia circa 6,5 milioni di lavoratori hanno lavorato da casa contro i 570.000 nel 2019.

Da un punto di vista normativo, un'adozione così capillare e rapida del lavoro a distanza, libera da ogni vincolo, è stata possibile in Italia grazie all'introduzione da parte del governo di una procedura semplificata che ha permesso di applicare il lavoro a distanza senza previo accordo tra le parti interessate, addu-

cendo come motivazione il sussistere di una situazione d'emergenza. Infatti, sia l'Accordo Interconfederale del 2004 sul tele-lavoro (che recepisce di fatto l'Accordo Quadro Europeo - AQE- del 2002) che la legge sul lavoro agile del 2017 fanno riferimento alla necessità di stipulare un accordo tra datore di lavoro e lavoratore in merito all'adozione di tali pratiche. Essi definiscono inoltre una serie di aspetti la cui ricezione è demandata ai contratti collettivi nazionali.

Ma quanti sono i contratti collettivi che regolamentano il lavoro da remoto? In attesa della definizione di un insieme di regole di carattere nazionale e per ovviare a tale mancanza, le parti sociali sono state impegnate a partire dalla Primavera del 2020 in un'intensa attività di confronto sul tema del lavoro a distanza, così come sull'adozione dei protocolli di sicurezza all'interno delle aziende. Tuttavia, la definizione di regole precise in merito ad una modalità organizzativa che può riguardare fino al 30% dei lavoratori⁶, necessita una riflessione più ampia in modo da garantire a tutti i lavoratori tutele e diritti, indipendentemente dal grado di concertazione all'interno della propria azienda e/o settore. A tal proposito, abbiamo provato ad approfondire il grado di regolamentazione della pratica del tele-lavoro e del lavoro agile a partire dai contratti italiani raccolti all'interno del

progetto COLBAR, con l'intento di individuarne gli aspetti più problematici ed accertare, seppur su un campione limitato, il grado di diffusione all'interno del panorama contrattuale nazionale in epoca "pre-Covid". Circa un terzo dei contratti regolamenta o richiama le pratiche del tele-lavoro e/o lavoro agile, con riferimento prevalente al tele-lavoro. Ciò riflette sicuramente un più scarso livello di recepimento del lavoro agile, la cui introduzione nel panorama legislativo è recente.

Per quanto riguarda il tele-lavoro, dalla lettura dei contratti emergono invece differenze interessanti. Prima di tutto vediamo che nella maggior parte dei contratti in cui si parla di tele-lavoro se ne discute in maniera approfondita, definendo buona parte degli aspetti elencati nell'AQE. Quali sono allora gli aspetti su cui questi contratti si concentrano? Uno dei primi temi riguarda sicuramente la copertura da parte del datore di lavoro di tutti i costi legati all'acquisto degli strumenti necessari allo svolgimento del lavoro da remoto, comprendendo in alcuni casi la rete *internet*. Connessa all'utilizzo della postazione, emerge la necessità di assicurare condizioni di lavoro adeguate in termini di salute e sicurezza, anche prevedendo ispezioni periodiche atte ad accertare l'adeguatezza e salubrità dello spazio. Inoltre, proprio tenendo conto della presenza di altre persone all'interno del luogo di lavoro a distanza (spesso corrispondente al domicilio del lavoratore), alcuni contratti prevedono la stipula di un'assicurazione che copra il rischio di infortunio anche per i familiari in caso di danni causati dall'utilizzo delle apparecchiature. Altro tema altamente dibattuto riguarda l'esercizio di un potere di controllo da parte del datore di lavoro sul lavoratore. L'adozione di *software* in grado di raccogliere dati sulle attività dei lavoratori pone infatti dei problemi in merito ai limiti dei siste-



mi di sorveglianza in termini di spazio e tempo, al rispetto della *privacy* ed al livello di consapevolezza effettiva dei lavoratori.

Per tale ragione, alcuni CCNL prevedono espressamente un confronto continuo tra datore di lavoro e sindacato in merito alla modalità di raccolta dati e conseguente valutazione delle prestazioni dei lavoratori, per accertare che questi non violino quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori. Infine, un ulteriore aspetto che emerge riguarda la necessità di garantire sia una formazione specifica per consentire al lavoratore di usare al meglio i dispositivi informatici che un aggiornamento professionale per coloro che vengono reinseriti all'interno del luogo di lavoro dopo un periodo di

lavoro a distanza.

Lo studio delle principali disposizioni sul lavoro a distanza previste all'interno dei CCNL presenti in COLBAR consente non solo di individuare alcuni degli aspetti controversi caratterizzanti tale pratica, ma anche di svelare quelle problematiche che non vengono trattate in maniera esplicita, come ad esempio il tema della retribuzione delle ore di lavoro straordinario (di fatto non previste per i tele-lavoratori), il rischio di isolamento sociale e le modalità concrete con cui favorire un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e lavoro per le lavoratrici.⁷

La diffusione massiccia di tale pratica e il perdurare della crisi pandemica impone la definizione chiara delle caratteristiche di queste forme flessibili di organizzazione

del lavoro, in particolare per ciò che riguarda diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro. Inoltre, accanto alla necessaria definizione di un chiaro quadro normativo, permane il tema dell'effettiva applicazione delle regole all'interno di tutti i contesti lavorativi.

Si profila dunque una sfida ulteriore per parti sociali ed istituzioni, le quali saranno chiamate a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori non più e non solo all'interno delle aziende, ma in tutti i contesti in cui l'attività di lavoro avrà luogo.

Note

1. Dottoranda presso l'Istituto di Economia, Scuola Superiore Sant'Anna
2. Link al programma della conferenza <https://wageindicator.org/Wageindicatorfoundation/projects/COLBAR>
3. Per maggiori dettagli Ceccon, D., Medas, G. (2021). Codebook WageIndicator Collective

Agreements Database - Version 4 - January 2021. WageIndicator Foundation, Amsterdam.

4. È importante ricordare che uno schema di codifica simile è reso disponibile dall'Archivio dei contratti del CNEL. Infatti, attraverso la piattaforma online di ricerca avanzata, è possibile svolgere analisi approfondite su specifici temi della contrattazione, grazie ad un lavoro di annotazione simile a quello svolto all'interno del progetto europeo.

5. In questo scritto faremo riferimento al lavoro a distanza, intendendo sia il tele-lavoro introdotto già alla fine degli anni Novanta nelle amministrazioni pubbliche, che il lavoro agile caratterizzato da elementi specifici quale una maggiore flessibilità ed autonomia del lavoratore.

6. Cetrulo, A., Guarascio, D., & Virgillito, M. E. (2020). *Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks* (No. 2020/38). Laboratory of Economics and Management (LEM), Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa, Italy.

7. Cetrulo, A., & Virgillito, M.E. (2020) *Dicotomie di genere: tra lavoro da casa e lavoro di cura in Cigna, L. (a cura di) Forza Lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della pandemia*, Quaderni/37 Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano.



Ministero
dell'istruzione



Ministero dell'università
e della ricerca



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

CONSULTAZIONE PUBBLICA sulla PARITÀ di GENERE

Fai sentire la tua voce, partecipa!

