



CONTRATTAZIONE è SVILUPPO

SOMMARIO

- 2** Premessa di Tiziana Bocchi
Segretaria Confederale Uil
- 3** Analisi di contesto
- 4** Breve disamina
del Protocollo nazionale
- 5** Analisi dei dati
- 9** Best practices e approcci
sperimentali
- 12** Schede tecniche accordi
- 22** Conclusioni
di Michele Faioli

APPROFONDIMENTI



a cura
del Servizio Contrattazione privata politiche settoriali
Rappresentanza e rappresentatività della UIL
con la collaborazione di Davide Ghigiarelli (*Ricercatore Seri*)

IN QUESTO NUMERO

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE
SULLA SICUREZZA SUL LAVORO
AL TEMPO DELL'EMERGENZA COVID 19**

LE NOSTRE TEMATICHE

Politica economica e salariale, Politica industriale e settoriale
Relazioni sindacali e Contrattazione collettiva, Pillole di rappresentanza,
Appalti, Riflessioni

Stiamo ancora vivendo in una realtà fortemente condizionata da un'emergenza sanitaria che ha colpito il mondo. Giorni, divenuti settimane e, infine mesi, in cui è stato richiesto a tutti di cambiare il proprio modo di vivere. Lo stesso per il sistema economico, cui è stato imposto prima di sospendere la produzione e poi di riavviarla con regole nuove.

Il nostro Paese si è fermato, congelato in un lungo lockdown in cui la stragrande maggioranza delle imprese ha fermato le linee produttive, i negozi hanno abbassato le serrande, i ristoranti hanno chiuso le proprie porte ai clienti. La salute è stata messa al primo posto. Il cd. "distanziamento sociale" ha contrassegnato e continua ancora oggi a segnare i rapporti umani.

In questo scenario, le Organizzazioni sindacali sono state chiamate a svolgere un ruolo delicato: coniugare lavoro e sicurezza sanitaria. Uno sforzo necessario, attraverso un percorso tortuoso che ha portato alla sottoscrizione di un Protocollo, per il quale il contributo della Uil è stato fondamentale.

Dopo una lunga fase di confronto, durata continuamente per più ore e proseguita anche nella notte, il 14 marzo 2020 è stato sottoscritto da Cgil Cisl Uil il primo Protocollo nazionale (Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro) su invito del Governo. Tale Protocollo sottoscritto da tutte le maggiori Associazioni datoriali è stato integrato il 24 aprile 2020, allegato al DPCM 26 aprile 2020, che ha fissato le regole per la cd. "fase 2".

I due Protocolli sono riferibili a due fasi ben distinte della pandemia. Il primo, del 14 marzo 2020, aveva lo scopo di definire le modalità per la prosecuzione delle attività produttive essenziali, garantendo un presidio di norme generali di tutela sanitaria per i lavoratori. Esso si ispira alla filosofia della prevenzione intesa come insieme di *policy* indirizzate non soltanto alla comunità dei lavoratori in azienda, ma anche all'intera popolazione e all'ambiente esterno all'impresa. Esso si iscrive in un percorso di relazioni industriali partecipative, per come espressamente incoraggiate dal governo che, all'art. 1, co. 1, nn. 7 e 9 del D.P.C.M. dell'11 marzo 2020 ha invitato le Parti sociali a incentivare il ricorso al lavoro agile, a ferie e congedi retribuiti, a sospendere le attività non essenziali al processo produttivo e, soprattutto, a adottare protocolli di sicurezza anti-contagio, favorendone le relative intese. La cornice in cui si innestava questo primo Protocollo era quella dei primissimi giorni di *lockdown* che si fondava sul principio "lo resto a casa" in cui andavano dunque attentamente individuati i settori produttivi essenziali, che

avrebbero garantito per un periodo ancora non definito di tempo la domanda di beni e servizi essenziali dei cittadini; il perimetro delle regole sarebbe stato tuttavia suscettibile di interventi restrittivi decisi dalla singola Regione in base all'andamento dei contagi e della capacità di risposta sanitaria, purtroppo non omogenee su tutto il territorio nazionale.

Il secondo Protocollo del 24 aprile ha invece individuato le modalità per una riapertura graduale di tutte le imprese - seguendo i codici Ateco, le prescrizioni dell'Inail e del Comitato tecnico scientifico - al fine di garantire una ripresa produttiva in sicurezza ed evitare che i luoghi di lavoro diventassero dei luoghi di contagio. Il contesto del secondo Protocollo era diverso da quello del primo, poiché dopo oltre un mese di forti restrizioni, con il graduale calo dei contagi, si dovevano definire regole stringenti di ritorno al lavoro in sicurezza partendo dal principio di prevenzione previsto dall'art. 2, lett. n) del d.lgs. 81/2008 (secondo cui la prevenzione consiste in quell'insieme di «disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza o la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno»). Il confronto di quelle ore precedenti la sottoscrizione è stato caratterizzato da un'accesa discussione su posizioni contrapposte tra le Organizzazioni Sindacali e parte delle Associazioni datoriali su questioni centrali a partire dal ruolo della contrattazione territoriale e dal rapporto tra sicurezza e ripresa delle attività.

Per dare applicazione ai contenuti del Protocollo è intervenuto il lavoro delle categorie e dei territori, che dovrà proseguire per tutto il tempo, ad oggi non definibile, della durata dell'emergenza in tutte le fasi che si susseguiranno. In tale contesto un ruolo fondamentale assume il monitoraggio continuo degli effetti degli accordi aziendali e territoriali sottoscritti.

A noi resta ora il compito di affiancare a questo processo la valorizzazione del nostro sistema di relazioni industriali, andando oltre il ruolo difensivo e conservativo che la contrattazione a tutti i livelli ha avuto nella fase di emergenza tutelando milioni di lavoratrici e lavoratori. Ora è il momento di ripartire attraverso una contrattazione "innovativa" che faccia perno sulla formazione e la partecipazione, anche strategica, senza dimenticare il rafforzamento del suo ruolo salariale.

La Uil è pronta ad essere protagonista, nell'obiettivo di consolidare un rapporto unitario con tutte le parti rappresentanti il mondo del lavoro, per garantire la massima occupazione e tutela alle lavoratrici e ai lavoratori.

Analisi di contesto

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha avuto serie ricadute sull'economia di tutti i Paesi più industrializzati del Mondo. La rapida crescita dei contagi nelle aree europee, asiatiche e nord americane caratterizzate da alti livelli di interscambi sociali ed economici ha reso necessario nel giro di poche settimane il blocco di quasi tutti i principali settori economici, azzerando i movimenti delle persone e delle merci. La crisi economica conseguente alla pandemia non è "asimmetrica" - quindi dovuta ad un minore livello di competitività di un singolo Paese, di un gruppo di imprese o di un settore economico - ma, bensì, è trasversale, avendo determinato una sorta di "congelamento" delle attività economiche. Per tale ragione molti osservatori economici hanno rilevato una crisi sia di domanda sia di offerta; ciò ha contemporaneamente pregiudicato sia la possibilità per le imprese di immettere sul mercato beni e servizi sia la capacità dei consumatori finali o intermedi di acquistare i beni e i servizi prodotti.

A fronte di un effetto "simmetrico" dell'epidemia, diverso è stato l'impatto che essa ha avuto; il quale è dipeso dalla forza dei diversi sistemi economici impattati. Ad inizio 2020 l'economia del nostro Paese si caratterizzava per una crescita economica molto debole (con prospettiva di crescita del PIL sotto l'1%), importanti transizioni industriali da avviare - auto elettrica, decarbonizzazione industria, crisi della siderurgia e digitalizzazione - un commercio internazionale in fase calante; gravava altresì sulla produzione industriale del nostro Paese un deciso rallentamento economico della Germania e un'Unione Europea attenta a porre vincoli ambientali senza mettere a disposizione adeguate risorse per la transizione green.

Secondo le più recenti stime¹ con la crisi derivante dalla pandemia il PIL italiano dovrebbe perdere il 9,5% nel 2020 (nel 2009 il nostro PIL si contrasse del 5%) mentre l'economia globale arretrerà mediamente del 3%. Il danno economico è di una portata tale che anche la consueta lentezza e difficoltà di reazione dell'Unione Europea è venuta meno e, dopo alcune settimane di stallo, i Governi e le Istituzioni europee hanno preso provvedimenti mai visti prima.

L'Italia è stato il primo grande Paese occidentale a mettere in campo misure di forte restringimento degli spostamenti, con relative compressioni delle libertà individuali e blocco o rallentamento delle attività economiche. Tali misure hanno avuto un fortissimo impatto sulla vita quotidiana di milioni di lavoratrici e lavoratori. Da un lato, si è cercato di limitare al più possibile gli spostamenti dei cittadini e, dall'altro lato, di consentire lo svolgimento delle attività essenziali della vita. Nei primi giorni di marzo il Governo, insieme alle principali Istituzioni sanitarie nazionali, ha

attivato un tavolo di confronto con le Parti Sociali le quali, dimostrando spirito di condivisione e senso di responsabilità, si sono rese disponibili a confrontarsi per condividere le primissime linee guida di contenimento dei contagi in quelle attività ritenute essenziali. Il frutto di questo percorso è stata la redazione, in successione, del protocollo del 14 marzo e di quello integrato del 24 aprile.

Analisi tecnica

Con il Protocollo del 24 aprile si è sancito il principio secondo cui il rispetto delle regole stabilite rappresenta la condizione essenziale per riaprire le aziende in sicurezza. Il Protocollo, già dotato di una propria giuridicità ed efficacia, può (e dovrebbe) essere declinato a livello decentrato, anche allo scopo di individuare misure più specifiche e stringenti.

Il principio della condivisione a livello decentrato delle misure attuate per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori è declinato in più occasioni nell'ambito del Protocollo stesso. Si precisa chiaramente come alle esigenze connesse alla sicurezza e alla tutela della salute debba farsi fronte con soluzioni per quanto possibile condivise dall'impresa e dalle Organizzazioni sindacali presenti in azienda. Si favorisce il confronto preventivo con le Rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e, per le piccole imprese, con le Rappresentanze a livello territoriale in tema di adozione delle procedure di sicurezza. È prevista la consultazione delle Rappresentanze sindacali aziendali in caso di adozione di misure, "equivalenti o più incisive" rispetto a quelle previste dal Protocollo. Si prevede altresì la valorizzazione del livello territoriale. Il che è un importante principio volto a garantire le medesime condizioni generali di tutela della salute anche per quei lavoratori esclusi dalla contrattazione aziendale, il cui perimetro, per le caratteristiche medio piccole della stragrande maggioranza delle imprese italiane, non è sufficientemente inclusivo. E' altresì prevista l'istituzione, a livello aziendale o territoriale, di un Comitato cui è demandata l'applicazione e la verifica delle regole poste dal Protocollo (e, deve ritenersi, delle eventuali ulteriori misure precauzionali adottate a livello aziendale), al quale partecipano le Rappresentanze sindacali aziendali e il "RLS" (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) disciplinato agli artt. 47 e ss. D.Lgs. 81/2008).

Tali principi sono stati ripresi e attuati dalle singole categorie, a livello nazionale e territoriale, in funzione delle specificità dei settori. Queste hanno negoziato con le Organizzazioni datoriali, accordi/protocolli di livello aziendale allo scopo di declinare in maniera condivisa - e tenuto conto delle specificità dei settori, dei territori e delle aziende - le regole per consentire ai lavoratori di poter riprendere le prestazioni di lavoro in condizioni di sicurezza. Riteniamo che la condivisione delle regole al livello più possibile decentrato sia un fattore determinante per far sì

¹ Stime della Banca d'Italia e del Fondo Monetario Internazionale

che le norme definite nei Protocolli siano declinate con riferimento agli specifici contesti aziendali; allo scopo di assicurare che il lavoro si svolga con la massima sicurezza per le lavoratrici e i lavoratori. Abbiamo quindi deciso di dedicare spazio all'importante lavoro che le Organizzazioni sindacali stanno svolgendo nelle aziende selezionando, tra i tanti che sono stati stipulati, 60 accordi/protocolli di 41 aziende riferiti a diversi settori (Industria alimentare, Energia, Tessile, Metalmeccanica, Edilizia, Terziario, Credito e Assicurazioni).

Tali accordi sono analizzati con riferimento alle regole e ai principi fissati nel Protocollo nazionale, mettendo in luce gli elementi di specificità, le peculiarità e le buone pratiche che sono state negoziate dalle Aziende e dalle Organizzazioni sindacali. Ciò muovendo dall'idea per cui un sistema maturo di relazioni industriali, che miri alla ricerca di soluzioni condivise, chiare, sia negli intenti sia negli scopi, possa e debba essere la risposta per gestire le delicate fasi che stiamo attraversando.

Breve disamina del Protocollo nazionale

Il Protocollo nazionale costituisce la risposta all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Esso fissa una sorta di prontuario di regole minime che, in linea con le indicazioni della comunità scientifica internazionale, debbono essere adottate per ridurre i rischi di contagio nei luoghi di lavoro. Ciascun datore di lavoro che intenda riprendere, incrementare o proseguire la propria attività deve necessariamente attenersi alle regole del Protocollo. La loro applicazione è condizione essenziale, che è verificata dagli ispettori, per lo svolgimento dell'attività. L'accertamento del loro mancato rispetto determina la sospensione dell'attività e l'applicazione di sanzioni.

Ai fini del presente studio si sono presi a riferimento i 13 capitoli di cui si compone il Protocollo nazionale, dai quali abbiamo estratto 16 norme. Queste costituiscono il parametro rispetto al quale sono state analizzate le regole degli accordi aziendali. Schematicamente, i capitoli e le norme sono le seguenti

1) Informazioni

La prima area di analisi è relativa al regime delle informazioni che devono essere fornite ai lavoratori, in ragione delle misure anti-contagio assunte. Sono fissate sia le modalità di trasmissione delle informazioni ("consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi"), sia il contenuto delle stesse (exp. obbligo di rimanere a domicilio in caso di febbre oltre i 37.5°).

2) Modalità di ingresso in azienda

In questo capitolo sono ricomprese le norme che attengono ai controlli in ingresso in azienda e alle informazioni

e certificazioni relative alle lavoratrici o lavoratori che siano stati contagiati o siano entrati in contatto con soggetti contagiati.

3) Modalità di accesso fornitori esterni

In tale capitolo rientrano tutte quelle norme che siano state introdotte per regolare l'accesso e le modalità di svolgimento della prestazione di lavoratrici e lavoratori dipendenti da aziende fornitrici e appaltatrici.

4) Pulizia e sanificazione

Qui sono ricomprese le regole che attengono alla sanificazione e alla pulizia degli strumenti di lavoro e dei locali aziendali.

5) Precauzioni igieniche

Sono stabilite una serie di precauzioni igieniche che devono essere adottate dalle lavoratrici e dai lavoratori, con particolare riferimento alla pulizia delle mani, sulla base di detergenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

6) DPI

In questo capitolo sono stabilite regole sulla fornitura e sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale. Essi devono essere utilizzati in linea con le indicazioni fornite dall'OMS. Qualora non sia possibile rispettare il distanziamento sociale di un metro è necessario l'utilizzo delle mascherine e degli altri dispositivi di protezione individuale.

7) Gestione spazi comuni

Sono stabilite regole per contingentare gli ingressi e per la pulizia e sanificazione degli spazi comuni.

8) Organizzazione aziendale

Il capitolo relativo all'organizzazione aziendale fissa una serie di misure, che in riferimento al quanto stabilito dai CCNL e previa condivisione con le rappresentanze sindacali aziendali, prevedano la rimodulazione della produzione anche mediante la chiusura di tutti i reparti diversi da quelli essenziali; l'adozione di un piano di turnazione tra le lavoratrici e i lavoratori addetti alla produzione per diminuire le interazioni; il ricorso allo smart working; la limitazione, quanto più possibile, delle trasferte.

9) Gestione entrata e uscita

In tale capitolo si intendono favorire forme di flessibilità oraria in ingresso e in uscita in azienda per ridurre il più possibile contatti nelle zone comuni, anche differenziando entrate e uscite.

10) Spostamenti riunioni ed eventi

In questo capitolo sono fissate regole per limitare al più possibile gli spostamenti interni all'azienda; lo svolgimento di riunioni che richiedano la compresenza di più soggetti nella medesima stanza; lo svolgimento di corsi di formazione in presenza.

11) Gestione persona sintomatica in azienda
Sono stabilite regole per la gestione della lavoratrice o del lavoratore che manifestino sintomi durante la presenza sul lavoro.

12) Sorveglianza sanitaria
Qui sono stabilite regole per la prosecuzione della sorveglianza sanitaria periodica, l'attuazione di misure specifiche per il contrasto della pandemia in corso, con coinvolgimento del medico competente e del RSL e il monitoraggio dei soggetti più fragili.

13) Monitoraggio e sorveglianza accordo
Nell'ultimo capitolo è prevista la costituzione in azienda di un Comitato paritetico che preveda la partecipazione della Rappresentanza sindacali aziendali e degli RSL e, per le aziende di minori dimensioni, l'istituzione di un Comitato territoriale composto dagli Organismi paritetici per la salute e la sicurezza, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle Parti sociali. A tale comitato è affidato il monitoraggio dell'applicazione delle regole del Protocollo.

Analisi dei dati

Abbiamo studiato come le aziende e le Organizzazioni sindacali nazionali, territoriali e aziendali hanno scelto di declinare tali regole, a seconda della specificità dei contesti aziendali. Ciò allo scopo di comprendere quali siano state le misure maggiormente attuate dalle aziende, in che modo esse siano state declinate in relazione agli specifici contesti aziendali e quali ulteriori regole, specifiche e più stringenti rispetto a quelle del Protocollo nazionale, siano state eventualmente introdotte a livello aziendale. Di seguito i risultati delle analisi.

1) Informazioni

32 accordi collettivi aziendali stabiliscono regole sulle modalità di trasmissione delle informazioni alle lavoratrici e ai lavoratori. 26 di tali accordi precisano il contenuto delle informazioni da fornire richiamando - ed in parte integrando - quelle stabilite nel Protocollo.

Al livello aziendale spesso sono state negoziate modalità di trasmissione delle informazioni ulteriori rispetto a quelle fissate nel Protocollo, che prevedono l'utilizzo di strumenti digitali. Si segnala ad esempio l'accordo collettivo aziendale **Alfasigma**, nel quale, oltre all'affissione delle informazioni in punti nevralgici degli stabilimenti, è stata stabilita la pubblicazione delle stesse sulla intranet aziendale e social media dell'azienda. In **FCA** l'informazione viene divisa in due periodi: viene trasmessa alle lavoratrici e ai lavoratori una informativa preliminare mediante whatsapp/e-mail (essa è anche disponibile sul posto di lavoro). Una seconda informativa è trasmessa dal responsabile

aziendale dalla ripresa delle attività. In **Valentino** il Protocollo informativo è trasmesso via mail e affisso nelle bacheche aziendali. Oltre all'informazione in Valentino sono previste anche specifiche sessioni formative attraverso una sessione di Q&A (domande e risposte) in streaming e dei video tutorial. In **Nuovo Pignone** la trasmissione delle informazioni avviene tramite affissione di cartelli, messaggi di posta elettronica, apposite sessioni informative. Con l'accordo di aprile è stata prevista la compilazione, da parte di chiunque entri in azienda (dipendenti e non), di un questionario di autovalutazione (c.d. "Self Assessment Employee"). Si segnala infine **RDB** che prevede la traduzione delle informazioni anche in altre lingue.

Con riferimento alle informazioni si segnala come esse siano, nella quasi generalità degli accordi collettivi aziendali che regolano tale materia, quelle fissate dal Protocollo nazionale. Eccezione fa l'accordo collettivo aziendale **Azimuth** nel quale è stabilito un articolato set di comunicazioni informative differenziate per lavoratori fragili; lavoratori degli uffici; lavoratori dello stabilimento e lavoratori di aziende esterne. Anche in **Alfasigma** sono stabilite specifiche informazioni aggiuntive rispetto a quelle del Protocollo quali: istruzioni operative per il distanziamento sociale, condivisione comunicati aziendali sulle misure di contenimento, l'emissione e condivisione informative sulle misure aggiuntive di supporto del protocollo di sorveglianza sanitaria.

2) Modalità di ingresso in azienda

32 degli accordi collettivi aziendali analizzati regolano i controlli in ingresso in azienda. Si tratta di una delle materie maggiormente disciplinate, sia come quantità delle regole, sia come qualità delle restrizioni imposte. Il che lascia intendere come i controlli in ingresso in azienda siano uno degli strumenti che sono stati ritenuti tra i più importanti per impedire il diffondersi del contagio all'interno degli stabilimenti. 22 degli accordi collettivi aziendali regolano le informazioni e certificazioni relative alle lavoratrici o lavoratori che siano stati contagiati o siano entrati in contatto con soggetti contagiati.

Le aziende hanno scelto modalità differenti per lo svolgimento dei controlli. La maggior parte prevede l'utilizzo di termometri no contact. In questo senso una scelta diversa è stata fatta nell'accordo collettivo aziendale **Metro C** nel quale si prevede l'utilizzo dei termometri solo sino a quando non saranno installate delle telecamere termometriche. Allo stesso modo, nelle aziende del **Gruppo Carrefour** si è stabilita la misurazione della temperatura corporea attraverso dei termoscanner. Se la temperatura risulta superiore ai 37,5°C, non è consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione sono momentaneamente isolate e fornite di mascherine; esse non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il pro-

prio medico curante e seguire le sue indicazioni. Alcune aziende hanno adottato procedure per cui la temperatura, in caso sia superiore a 37,5°C, è misurata per una seconda volta. E così in **Alfasigma** il valore della temperatura deve essere confermato attraverso almeno due misurazioni consecutive. Qualora anche tale seconda misurazione dia esito positivo è stabilito il rilascio da parte del personale di sorveglianza di dichiarazione che giustifichi i motivi di mancato accesso alle sedi di lavoro. In **Alstom** qualora la temperatura risulti superiore a 37,5° è richiesto di ripetere una seconda misurazione a conferma del risultato. Anche in **Whirpool**, se la temperatura risulta superiore a 37,5°C, è eseguita una nuova misurazione dopo circa 10 minuti, avendo cura che la persona indossi la mascherina e attenda in una zona dedicata in ombra. Nel caso anche dopo la seconda misurazione la temperatura risulti superiore a 37,5°C, la lavoratrice o il lavoratore non possono accedere all'interno del perimetro aziendale, ma devono rientrare immediatamente presso il proprio domicilio e contattare il proprio medico di famiglia. È stabilito il divieto di registrare il nominativo della persona alla quale è stata rilevata la temperatura. In **IBM** si stabilisce la misurazione della temperatura corporea anche in uscita. In **Piaggio** si è stabilito di affidare il rilevamento della temperatura in ingresso in azienda ad una società terza la cui attività è coordinata dal medico competente. Alle lavoratrici e ai lavoratori è richiesto di prestare il consenso sulla base della normativa in materia di privacy. L'approccio a tale disciplina è dunque diverso da quello del Protocollo nazionale (che si basa sull'informativa). In **Electrolux** e in **FCA** sono state stabilite specifiche norme per evitare che il momento della misurazione della temperatura in ingresso possa diventare fonte di assembramenti. In **Electrolux** sono stati riorganizzati i gate di entrate/uscite dai locali aziendali. L'accesso alle linee di produzione prevede specifiche segnaletiche e regole di distanziamento, sono modificate le collocazioni delle zone marcature del badge e dei gate di accesso al fine di evitare la sovrapposizione fra un team di produzione e l'altro. In **FCA**, si utilizzano, ove possibile, telecamere termiche, fisse e mobili, e in alternativa si prevede l'utilizzo di termometri manuali a distanza. Se la temperatura risulta superiore a 37,5°C, la persona - a sua richiesta - può recarsi in specifici spazi (es. guardianie o gazebo posizionati ad hoc) dove viene effettuata una seconda rilevazione della temperatura con termometro tradizionale. In ogni caso, a seguito di temperatura superiore a 37,5°C, la persona non può accedere in azienda ed è invitata a tornare a casa e a contattare il medico di famiglia.

3) Modalità di accesso fornitori esterni

Le regole sull'accesso e, a volte, sulle modalità di svolgimento della prestazione, di dipendenti da aziende esterne (fornitori o appaltatori) sono stabilite in 30 degli accordi

aziendali analizzati. In tali accordi, generalmente, è possibile rinvenire due ipotesi parimenti diffuse. In alcuni casi sono stabilite regole ad hoc per le lavoratrici e i lavoratori di aziende esterne; negli altri casi, invece, è stabilita l'applicazione delle medesime regole stabilite per i propri lavoratori dipendenti. Nel primo caso rientrano, ad esempio, l'accordo collettivo aziendale **Alstom** secondo cui l'autista che scende dal mezzo per necessità deve procedere ad un autocontrollo della temperatura e deve essere munito di DPI. Inoltre, la documentazione di trasporto deve essere trasmessa in via telematica. Il mancato rispetto del Protocollo e utilizzo dei DPI determina l'allontanamento dal sito. Nello stesso senso, in **Sapio**, si è stabilito l'invio di una mail ai datori di lavoro delle ditte esterne e ai lavoratori in appalto contenente le regole cui sono obbligati ad attenersi. Nella seconda ipotesi (si veda ad esempio il protocollo **Ferrari**), ai soggetti terzi si applicano le medesime regole stabilite per i dipendenti.

4) Pulizia e sanificazione

In 36 degli accordi collettivi aziendali studiati è proceduralizzata la sanificazione dei locali aziendali. In 32 degli stessi si proceduralizzano le modalità di svolgimento delle operazioni di pulizia dei locali, degli attrezzi di lavoro e delle postazioni.

Con riferimento alle norme sulla sanificazione dei locali aziendali si segnala come generalmente esse siano demandate a aziende esterne specialistiche. Nell'accordo collettivo **MDBA** si è stabilito il diritto di RLS e RSU di ricevere informazioni sulla programmazione delle attività di sanificazione, per lo svolgimento delle quali si farà ricorso a ditte specializzate, con particolare attenzione e sanificazioni aggiuntive per tutte le aree nelle quali non siano presenti finestre. In **Valentino**, dopo una prima sanificazione generale, si è individuato un elenco delle aree e degli ambienti di lavoro coinvolti nei processi di sanificazione e delle relative tempistiche. In **Metro C** si è stabilito che le igienizzazioni giornaliere e le sanificazioni periodiche debbano essere registrate, affisse sulle porte degli ambienti e trasmesse agli RSPP. In **Celine** tutte le attività di sanificazione giornaliere e settimanali effettuate dalla ditta di pulizie sono registrate su apposito registro delle sanificazioni, al quale saranno allegate le certificazioni di avvenuta sanificazione rilasciate dalla ditta di pulizie.

Con riferimento alle attività di pulizia si segnala l'accordo collettivo aziendale **Metro C** nel quale sono individuati tutti gli ambienti di lavoro, a partire dagli uffici fino ai veicoli aziendali di servizio e sono stabilite le relative regole di pulizia. L'igienizzazione giornaliera è effettuata da una società specializzata; ad eccezione delle cabine di comando e dei veicoli aziendali che sono igienizzate dai lavoratori mediante gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda. In **Valentino** è stabilito che i lavoratori, nei primi e negli ultimi 5 minuti del proprio turno, dovranno provvedere alla disinfezione con alcool etilico della propria postazione e delle proprie attrezzature.

5) Precauzioni igieniche

In 30 degli accordi aziendali analizzati sono stabilite regole in materia di precauzioni igieniche che devono essere rispettate dalle lavoratrici e dai lavoratori presenti in azienda. Tali regole, nella grande maggioranza dei casi, ripropongono le medesime norme fissate dal Protocollo nazionale. Si segnala, perché dotata di una certa specialità, la regola fissata nell'accordo collettivo aziendale **Italcementi** secondo cui è vietato qualsiasi tipo di contatto fisico con tutto il personale: strette di mano, baci, abbracci, condivisione di cibo e/o bevande, cellulari personali, penne, matite, etc.

6) DPI

La materia maggiormente regolata negli accordi collettivi aziendali analizzati è quella relativa ai dispositivi di protezione individuale. Tali norme sono presenti in 38 degli accordi studiati. Al riguardo si segnalano alcune previsioni che superano quelle fissate nel Protocollo nazionale, con particolare riferimento al tema della fornitura delle mascherine e del loro utilizzo. In **IBM** tutte le persone interne o esterne che accedono ai locali aziendali devono indossare mascherine. L'Azienda predispone per ciascun lavoratore due mascherine per ogni singola giornata di lavoro. In **Valentino** è prevista la consegna di un kit all'ingresso composto da 3 mascherine facciali chirurgiche; una per il tragitto casa lavoro e due da cambiare nel corso della giornata. Per alcune categorie di lavoratori sono fornite anche mascherine facciali FFP2, guanti monouso e un paio di occhiali di protezione riutilizzabili. Per l'espletamento delle attività che potrebbero prevedere contatti con soggetti esterni sono stati previsti i divisori in plexiglass. Anche in **Piaggio**, **Alfasigma** ed **Electrolux** è stabilito l'obbligo di indossare la mascherina in tutti gli ambienti e per tutti i lavoratori. In **Alstom** e in **MDBA** sono stabilite procedure articolate per l'utilizzo delle diverse tipologie di mascherine e DPI. Si segnala, infine, come in **Celine** siano state introdotte delle figure, le cd. "persone ponte", che, più esposte delle altre per il tipo di attività svolta, sono dotate di DPI ulteriori rispetto a quelli forniti agli altri lavoratori. Tali soggetti devono registrare giornalmente gli eventuali contatti stretti che hanno con le persone interne/esterne dell'azienda.

7) Gestione spazi comuni

La gestione degli spazi comuni è regolata in 32 degli accordi collettivi aziendali analizzati. In **Ferrari** è definita la capienza massima degli spazi quali aree ristoro, cabine fumo, spogliatoi, infermeria, sale riunioni. La capienza massima è comunicata tramite avvisi. Per i ristoranti aziendali si prevedono turni, sedute a scacchiera, indicazioni con adesivi per le distanze. È stata potenziata l'offerta di pasti confezionati in cestini, consentendo la consumazione dei pasti all'aperto o presso la propria scrivania, previa sanificazione preventiva e pulizia finale. Il cibo proveniente dal-

l'esterno deve essere confezionato all'origine per evitare la contaminazione e il personale deve indossare mascherina e guanti. Le bevande calde e fredde non sono più disponibili in modalità self-service, sono stati rimossi i bottiglioni di acqua e, in prossimità delle macchine distributrici di bevande o alimenti, sono stati depositati guanti usa e getta che devono essere utilizzati per la digitazione sulla pulsantiera. Sono state abolite le pause collettive, che vengono usufruite singolarmente, e rimossi tavoli e sedute nelle aree ristoro, fissando a due il massimo di persone contemporaneamente presenti. In **Ferragamo** si invitano lavoratrici e lavoratori a rimanere ad una distanza interpersonale maggiore di 2 metri. Il servizio mensa è solo take-away e gli addetti ufficio devono consumare il pasto presso la propria postazione di lavoro mentre. Per i reparti operativi e i magazzini sono disponibili spazi comuni. In **Celine** sono identificati servizi igienici specificatamente riferibili alle varie linee/aree/uffici per garantire la separazione dei gruppi di lavoratori isolati, ossia autonomi, distinti e riconoscibili. E' contingentato l'accesso ai servizi igienici e risulta presente adeguata segnaletica (cartello rosso/verde) che indica la presenza di personale all'interno. Sono contingentati mediante scaglionamento degli orari di pausa gli accessi alle aree relax. E' previsto il divieto di utilizzo delle aree fumo.

8) Organizzazione aziendale

Con riferimento al capitolo dell'organizzazione aziendale, 28 degli accordi regolano la rimodulazione della produzione, 27 introducono un piano di turnazione; 34 stabiliscono il ricorso allo smart working e in 29 sono regolate le trasferte dei lavoratori.

Con riferimento alla rimodulazione della produzione si segnala **Groupama**, nella quale si è provveduto ad una rimodulazione degli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente prevedendo una planimetria esposta fuori la porta con la rappresentazione dei colori che contrassegnano le postazioni di lavoro. In **Nuovo Pignone**, se non è possibile mantenere un metro di distanza, viene applicata la policy HSE denominata "Stop Work"; il lavoratore interrompe lo svolgimento delle attività al fine di consentire una valutazione circa la possibilità di svolgere la mansione con modalità alternative che consentano il rispetto della distanza di sicurezza. In **Celine** gli orari di lavoro dei reparti produttivi (produzione, magazzino, prototipia, modelleria e SAV) sono rimodulati in modo da ridurre la densità nei reparti ed avere gruppi di lavoratori segregati, ossia autonomi, distinti e riconoscibili, per evitare ogni contatto tra i gruppi della mattina e del pomeriggio (con 1h di intervallo in modo da poter effettuare la sanificazione da parte della ditta di pulizie tra il primo e secondo orario di lavoro). E' stato rivisto e modificato il layout aziendale sia nei reparti produttivi che negli uffici. In **Whirlpool**, di concerto con la RSU e gli RLS, si sono modificati, ove possibile i layout e/o i cicli di lavoro; si sono installate

barriere divisorie tra le postazioni e si è installata apposita segnaletica che aiuti a marcare la distanza. Anche in **IREN** si è prevista la rimodulazione della produzione con chiusura degli uffici commerciali e la contrazione/riduzione dell'attività nei reparti produttivi. La riduzione del personale, a rotazione ove possibile, riguarda il 25% dei dipendenti per volta (tenuto conto delle esigenze specifiche di ciascuna unità produttiva). Nel caso la rotazione non sia possibile si prevede un'astensione dalla prestazione lavorativa minima di almeno 4 giornate per lavoratore (nel caso di lavoratore che debba essere sempre presente) e la possibilità di estendere l'astensione dalla prestazione lavorativa a tutte le giornate lavorative (nel caso di prestazione del lavoratore che non sia mai necessaria). In **IBM** è stabilito l'ingresso di un numero limitato di dipendenti nella sede. In una prima fase si prevede l'ingresso di un massimo di una percentuale non superiore al 10% del numero di scrivanie. Con riferimento ai piani di turnazione, in **Tirreno Power** si è stabilito un piano di turnazione di presenza in impianti per cicli di 15 giorni con rotazione. Al personale di manutenzione, HSEQ ed eventuali altre figure la cui presenza in impianto è prevista per legge, potrà essere richiesta la reperibilità, secondo quanto previsto sito per sito. In **Hera**, al fine di garantire la continuità del servizio e sulla base delle indicazioni ricevute, si adotta un programma dettagliato di durata bisettimanale contenente le misure atte a garantire il personale in servizio indispensabile, provvedendo ad adottare le seguenti misure: riduzione del numero degli addetti per turno, cambio turnazione con aumento dell'orario di lavoro settimanale, eventuale inserimento di dipendenti di altri territori o ambiti aziendali, riduzione della frequenza di rotazione in reperibilità. **Alenia Space** ha adottato un articolato sistema di turnazione, composto di due periodi. Nel primo periodo (dal 30 marzo 2020 a 3 maggio 2020) è stato introdotto un sistema di turni avvicendati, diurno e pomeridiano, da 6 ore; nel secondo periodo (dal 4 maggio) sono stabiliti turni avvicendati dal lunedì al venerdì della durata di 7 ore e turni avvicendati di 5 ore nella giornata di sabato una settimana ogni due. In tutte queste ipotesi è sempre stata garantita l'indennità di turno prevista dal CCNL.

Con riferimento allo smart working, in due accordi su tre è stabilita una apertura all'utilizzo dell'istituto la cui regolamentazione, nella totalità dei casi, è rimessa ad ulteriori accordi di livello aziendale.

Con riferimento alle trasferte di lavoro, la maggior parte degli accordi collettivi aziendali stabilisce, ove possibile, il loro divieto. Si segnalano in questo senso gli accordi collettivi aziendali **FCA, Ferrari e Enel** in base ai quali le trasferte essenziali sono mantenute e soggette ad una specifica regolamentazione. In **FCA** per il personale la cui mansione richiede frequenti spostamenti sul territorio i piani di viaggio devono essere definiti itinerari tali da ridurre al minimo l'esposizione ai rischi di infezione; essi devono essere forniti DPI adeguati con l'indicazione di come

comportarsi durante il viaggio e devono essere rese disponibili le necessarie indicazioni attraverso una guida specifica. In **Ferrari** i viaggi di lavoro sono stati sospesi, salvo eccezioni valutate singolarmente dall'azienda. È stato predisposto un servizio per la gestione delle trasferte con la verifica sanitaria prima della partenza e dopo il rientro e comunque sempre prima della ripresa dell'attività lavorativa e la distribuzione di dotazioni per il viaggio che consistono in due mascherine per giorno di trasferta e gel disinfettante. Anche in **Enel** sono garantite le trasferte necessarie per garantire la continuità del servizio.

9) Gestione entrata e uscita

In materia di gestione dell'entrata e dell'uscita delle lavoratrici e dei lavoratori si segnala come 23 degli accordi collettivi aziendali studiati introducano forme di flessibilità in entrata e in uscita. Tra tali accordi si segnala quello stipulato in **RDB** nel quale si vuole rispettare la distanza di 1,8/2 metri tra lavoratrici e lavoratori al varco di ingresso, con turni scaglionati in base al numero di persone che devono accedere per ogni singolo turno e comunicazione da parte del datore di lavoro della fascia orario di appartenenza.

10) Spostamenti riunioni ed eventi

22 degli accordi studiati stabiliscono regole volte a contenere quanto più possibile gli spostamenti interni all'azienda; 30 prevedono norme volte a limitare il più possibile le riunioni in presenza. In **Celine** alle lavoratrici e ai lavoratori sono stati disabilitati i badge che consentono l'accesso ai reparti diversi da quello di appartenenza e sono state identificate aree/sale neutre per lo scambio di materiale. Con riferimento alle riunioni generalmente è stabilito il loro svolgimento da remoto. In **MDBA** l'azienda favorisce l'uso di adeguati strumenti informatici e procedure di connessione e comunicazione digitali che potranno essere usati per partecipare alle riunioni a distanza direttamente dalle proprie postazioni di lavoro (anche fuori dall'azienda). In **FCA**, invece, in caso di incontri urgenti che non possono essere svolti da remoto, l'organizzatore deve tenere un elenco preciso dei nomi e dei contatti dei partecipanti; all'ingresso della sala devono essere presenti le informazioni e le misure da applicare e un distributore di disinfettante per le mani. Durante la riunione è vietato l'uso di un microfono a cono o di altri dispositivi di uso promiscuo. Nel caso in cui vengano forniti cibi o bevande, è indispensabile che tutti gli alimenti siano confezionati all'origine per evitare la loro contaminazione e che il personale di servizio sia dotato di maschera chirurgica e guanti; le bevande calde e fredde non devono essere disponibili in modalità self-service; nel caso di utilizzo di posate e stoviglie, occorre privilegiare quelle "usa e getta", consegnate in un sacchetto sterile; i rifiuti devono essere adeguatamente separati e prontamente rimossi e depositati nelle aree appositamente attrezzate a tale scopo.

11) Gestione persona sintomatica in azienda

Le regole sulla gestione della persona sintomatica in azienda sono stabilite nella metà degli accordi analizzati. Essi riprendono e procedimentalizzano le regole generali fissate dal Protocollo nazionale e dalla prassi del Ministero della salute.

12) Sorveglianza sanitaria

Le regole sulla sorveglianza sanitaria sono stabilite in 28 degli accordi collettivi aziendali studiati. In **Nuovo Pignone** in accordo tra le parti si è procedimentalizzata la sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori operanti in sede, la quale viene svolta con le seguenti fasi: a) intervista telefonica al lavoratore per aggiornare l'anamnesi patologica intercorsa; b) valutazione di un eventuale approfondimento; c) rilascio di idoneità con periodicità ravvicinata (da 3 a 6 mesi) per eseguire in un secondo momento gli accertamenti (i.e. visite specialistiche o esami). Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy. Il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

13) Monitoraggio e sorveglianza accordo

Le regole relative alla costituzione del Comitato paritetico sono stabilite in 37 degli accordi analizzati mentre le regole sul monitoraggio delle misure adottate sono stabilite in 32 degli accordi.

Sotto il primo profilo, a titolo esemplificativo, si segnala come nel **Gruppo Carrefour** sia costituito un Comitato Nazionale composto da 3 componenti di nomina sindacale, 3 di nomina aziendale, il Medico Competente. Possono partecipare alle riunioni su richiesta i Segretari Nazionali delle OO.SS.. Il verbale delle riunioni del Comitato deve essere affisso presso le bacheche aziendali e sindacali presenti nei punti vendita, nei depositi e nella sede. Sono costituiti Comitati Regionali e/o di Aree Metropolitane, attivati su richiesta di almeno una delle parti dei corrispondenti livelli territoriali. Questi sono composti da 3 componenti nominati dalle OO.SS., i RLS, e da 2 componenti nominati dall'azienda. In **Whirpool** una Commissione di Controllo è costituita in ogni sito. Tale Commissione prevede la partecipazione di Datore di lavoro e/o Dirigente/i per la sicurezza; Medico Competente; Servizio Prevenzione e Protezione; Servizio Security (se presente); RLS; RSU. In **Sapio** si stabilisce che il Comitato Sicurezza sia composto da Direzione aziendale, dal Medico Competente coordinatore dei Medici nominati per ogni sito/società del Gruppo, RSU/RLS del Gruppo e coordinate dalle OO.SS. Nazionali. Inoltre, si prevede la creazione Comitati aziendali di sito/società composti da: Responsabile di sito, RSPP/ASPP, RSL/RSU, Medico Competente. In **Prenatal** si stabilisce che il Comitato sia composto da Direzione aziendale, dal Me-

dico Competente, RSPP, RLS, RSA. Alle riunioni partecipano anche le OO.SS. Nazionali su richieste delle strutture territoriali. Compito del Comitato sono la cooperazione nella redazione dell'Accordo, individuare e proporre modalità di informazione ai lavoratori, verificare applicazione, proporre eventuali modifiche. Inoltre, il Comitato dovrà approfondire il tema del tragitto casa-lavoro. In **Pavimental** il Comitato è composto dal Direttore di Cantiere, i diversi Preposti della Sicurezza, i diversi RSPP e RLS aziendali, le RSU/RSA, le OO.SS. territoriali, il Medico competente in caso di necessità. In **Groupama** è istituito un Comitato composto da RSA, RLS, Direzione Risorse Umane, Direzione Risk Management, Procurement Generale, RSPP e Medico Competente Coordinatore. In **Alfasigma** si prevede un Comitato per la Gestione della Crisi centrale e Comitati di gestione locali che prevedono il coinvolgimento della Direzione aziendale, delle EHS e dei RLS. In **Ferretti** il Comitato è composto da Azienda, RSPP, direzioni di stabilimento, Medico competente, OO.SS, RSU e RLS di ciascuno stabilimento.

Con riferimento al monitoraggio delle misure adottate si segnala come in alcuni accordi collettivi aziendali gli incontri ai fini della valutazione del rispetto delle regole siano già pianificati. In **Prenatal** si stabilisce che il Comitato si riunisce 2 volte al mese o su richiesta della Parti per valutare situazioni particolari o l'andamento generale. In **Alenia Space** sono fissati specifici incontri, di norma settimanali, per analizzare l'evolversi della situazione complessiva ed identificare le idonee soluzioni anche organizzative. In **Celine**, invece, si prevedono incontri giornalieri a distanza per il monitoraggio. RSPP, RLS e Medico Competente effettuano verifiche periodiche mediante check-list dell'applicazione del Protocollo. I preposti effettuano verifiche sul rispetto del comportamento del personale. In **Ferretti** il monitoraggio sull'applicazione delle regole fissate nel protocollo è assegnato ai direttori di stabilimento e ai loro collaboratori (capi cantiere – preposti) con il controllo di RSPP, RLS e RSU. Si segna infine, perché dotata di una certa specialità, la regola stabilita in **Electrolux** per cui è fissato un apposito monte ore aggiuntivo di permessi sindacali per consentire ai rappresentati sindacali aziendali di procedere al monitoraggio dell'accordo.

Best practices e approcci sperimentali.

Negli accordi collettivi aziendali studiati sono state rilevate anche norme ulteriori rispetto a quelle fissate dal Protocollo nazionale, alcune delle quali ci si augura possano divenire buone prassi da negoziare nell'ambito degli accordi per la gestione della emergenza Covid 19.

In **IREN**, **Alenia Space** e **Enel** è stata costituita una banca ore solidale dove è possibile far confluire ferie e permessi per agevolare colleghi che abbiano esaurito tali istituti. Tale

istituto trova la propria ragion d'essere nel fatto che tali aziende hanno gestito alcuni periodi di assenza dal lavoro mediante ricorso agli istituti contrattuali. In **IREN** si consente la devoluzione in banca ore su base volontaria di un massimo di 5 giorni di ferie maturate o di 2 giorni di permesso. L'azienda fa confluire in banca ore un numero di giornate pari al controvalore corrispondente a quello messo a disposizione dai lavoratori, fino ad un tetto massimo pari al valore medio di una giornata di ferie per il numero dei dipendenti al 31.12.2019 dell'Azienda. I lavoratori che abbiano già fruito di tutte le giornate di ferie e permessi possono richiedere all'Azienda la cessione in proprio favore di giorni di "ferie solidali", per un massimo di 12 giorni. In **Alenia Space** le ferie solidali cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale. 400 giornate sono destinate dall'azienda. In **Enel** confluiscano nella banca ore solidale sia le ferie messe a disposizione dei lavoratori sia il numero di giornate di permessi pari al numero di dipendenti in Italia al 31 marzo 2020 riconosciuti dall'Azienda.

In **Pavimental**, **Enel**, **Ferragamo** e **Ferrari** si stabiliscono specifiche sessioni di formazione per i lavoratori. In **Pavimental** è stabilito che prima della ripresa delle attività sia svolta la formazione individuale di tutto il personale, mantenendo sempre le distanze di sicurezza; **Enel** si impegna ad erogare al personale 3 giorni di formazione; in **Hera** è prevista una specifica giornata di formazione. **Ferragamo** aderisce ai Webinar di settore per garantire aggiornamento costante degli approfondimenti di settore, ha dedicato una sezione specifica sulla intranet aziendale al Covid19 e ha messo a disposizione una mail dedicata per quesiti specifici. La sorveglianza operativa è affidata a Dirigenti e Preposti mediante verifiche sul campo, audit e check list di controllo e autocontrollo. In **Ferrari** si prevede che il pre-

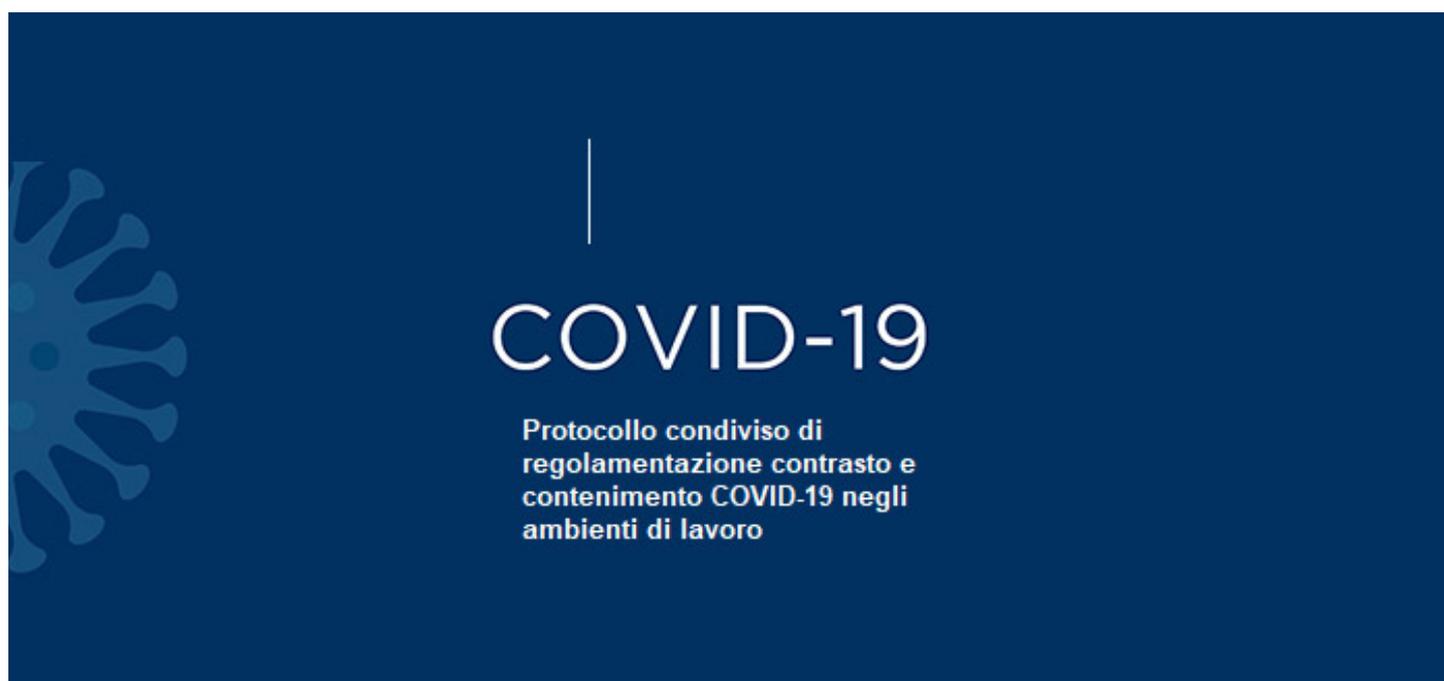
posto, con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ove richiesto, eroghi l'informazione, la formazione e l'addestramento su una serie di misure (comportamenti corretti, DPI) e ne proceda con la registrazione su diario prevenzionale. Tali procedure valgono anche per il personale dell'appaltatore.

In numerosi accordi collettivi analizzati sono stabilite indennità e misure di welfare in favore delle lavoratrici e dei lavoratori. In **TIM** si è stabilita l'erogazione ai lavoratori di un prestito di importo predeterminato che dovrà essere restituito in 6 rate mensili a decorrenza da luglio 2020. È inoltre concordata l'erogazione del l'intero importo del premio di risultato relativo all'anno 2019.

In **Valentino** l'azienda mette a disposizione gratuitamente per tutti i dipendenti un servizio di telemedicina informativo attraverso un numero telefonico gratuito Covid 19 per dare la possibilità di usufruire della consulenza di operatori specializzati sulla tematica. In **Groupama** e in **IKEA** sono stati attivati dei servizi di supporto psicologico per le lavoratrici e i lavoratori.

In **San Lorenzo**, **Metro C** e **EP Produzioni** sono state realizzate specifiche coperture assicurative in favore delle lavoratrici e dei lavoratori. In **San Lorenzo** è stata stipulata una specifica polizza assicurativa c.d. "COVID-19", realizzata da AON con GENERALI S.p.A., per il tramite dell'intermediario italiano BROKERNET S.p.A. In **Metro C** è stata attivata una polizza Covid 19 per la copertura indennitaria e assistenziale per il personale operante nei campi base e cantieri. In **EP Produzioni** è stata stipulata una polizza assicurativa a beneficio di tutti i lavoratori per una copertura specifica in caso di contagio da Covid19.

EP Produzioni, **Hera** e **Tirreno Power** sono stabilite specifiche erogazioni economiche in favore di lavoratrici e la-



voratori. In **EP Produzioni** si stabilisce in favore dei dipendenti un bonus una tantum aggiuntivo rispetto alle previsioni legislative pari a 100 euro lordi indipendentemente dai giorni di effettiva presenza e dai requisiti reddituali, incrementato di euro 150 per i lavoratori della Centrale di Tavazzano. L'Azienda anticipa inoltre il pagamento della 14esima mensilità ad aprile per tutti i lavoratori per sostenere l'emergenza. **Hera** si impegna a corrispondere un importo aggiuntivo pari a 130 euro lordi per ciascun giorno di prestazione a fronte delle modalità di lavoro nelle condizioni emergenziali e non ordinarie, con aumento del 50% in ipotesi di adozione di ulteriori misure legate all'emergenza. Si prevede inoltre il rimborso forfettario del pasto solo per il personale in servizio e un rimborso a pie di lista di eventuali spese sostenute. In **Tirreno Power** al personale turnista chiamato dall'Azienda a costituire squadra di back up per l'avvicendamento del presidio negli scenari di emergenza è erogato un importo lordo una tantum pari a 430 euro, per cicli di 15 giorni. Nella fase di emergenza al personale costituente il presidio minimo potrà essere richiesto nelle ore di riposo di alloggiare nei pressi o all'interno del perimetro del sito, in idonee strutture messe a disposizione dall'azienda, con turni di norma di 15 giorni, al termine dei quali verrà avvicendato dal personale costituente le squadre di back up. Al personale del presidio minimo con sistemazione in alloggio nei pressi del sito o all'interno dello stesso è riconosciuto, in aggiunta al normale trattamento, per ogni giorno in tale condizione un importo lordo forfettario una tantum uguale per tutti pari a 110 euro. Gli oneri di vitto e alloggio sono interamente sostenuti dall'Azienda.

In alcuni accordi collettivi aziendali è chiaramente specificato il rinvio alle disposizioni del TU 81/2008, con particolare riferimento al tema dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR). In **Ferretti** il protocollo aziendale è costruito in modo da essere parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi generali e specifici ed ha una applicazione trasversale per ciascun luogo, mansione o attività riferibile all'azienda, ai propri dipendenti e ai lavoratori di aziende terze che a diverso titolo possono essere presenti in Ferretti. **Azimut** Il documento riconduce le misure del Protocollo al documento di valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/08. In **Whirlpool** ci si impegna a effettuare nelle sue varie sedi l'aggiornamento del DVR alla luce di tutte le misure messe in atto per la prevenzione e la gestione dell'emergenza Covid-19 con le modalità previste dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro - DGLS 81/2008. **Alfasigma** in collaborazione con i Medici Competenti delle singole sedi si assicura l'aggiornamento del DVR e la formazione del personale preposto in merito a valutazione rischi e misure, modalità gestione dell'emergenza, di casi sospetti e di casi conclamati, informazione di RSU/RLSA e di tutto il personale su modifiche a DVR.

Da ultimo si rileva come in alcuni accordi collettivi aziendali siano state sperimentate soluzioni innovative, quali l'utilizzo di App e lo svolgimento di test sierologici sui lavoratori. **Whirlpool** sta valutando con primarie strutture sanitarie nazionali di prendere parte a programmi o progetti di somministrazione di Test sierologici per la ricerca di anticorpi IgG/IgM specifici per SARS Cov2 e di Test molecolare da tampone per l'identificazione di RNA virale, su base volontaria. In **FCA**, in data 25 maggio, è stato stabilito l'utilizzo volontario da parte di tutti i dipendenti che lo vorranno di un'apposita App di tracciamento. L'App non costituisce uno strumento di lavoro né di controllo sui lavoratori da parte dell'impresa che sarà anche proprietaria dei dati la cui conservazione per non oltre 24ore, sarà finalizzata esclusivamente per scopi sanitari. In **Electrolux** è prevista sperimentazione su base volontaria di test rapidi sierologici e molecolari in collaborazione con Università e Centri di ricerca del Centro Nord Italia. E' prevista anche la sperimentazione di un App per specifica atto a calcolare l'indice di contagio. **IBM**, previa informativa e consenso dei dipendenti interessati, gestisce l'accesso alle sedi IBM attraverso un'apposita App che registra unicamente le informazioni di accesso.

Accordo Collettivo Aziendale

Alfasigma Spa

del 29 Aprile 2020

con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, RLS, OO.SS. provinciali, RSU E RLSSA (Milano, Bologna, Pomezia e Alanno)

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni		X
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda		X
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio		X

Quadro sintetico

L'accordo descrive le linee guida per la ripresa graduale, sicura e concordata delle attività lavorative presso tutte le sedi aziendali. Le misure adottate tengono conto dei contenuti del Protocollo secondo una logica di prevenzione, informazione e monitoraggio. L'Accordo stabilisce norme più stringenti in materia di informazioni da fornire ai lavoratori e fornitori, procedure di ingresso in azienda, gestione di un caso sintomatico e delle riunioni. È previsto anche il ricorso a istituti di CCNL per affrontare la gestione delle assenze in corso di emergenza.

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ modalità di trasmissione delle informazioni all'interno delle sedi aziendali;
- ✓ pacchetto informativo/formativo per il personale in modalità lavoro agile che rientra in azienda;
- ✓ il valore della temperatura deve essere confermato attraverso almeno due misurazioni consecutive;
- ✓ proceduralizzazione dell'attività di prevenzione e controllo degli impianti di ventilazione.
- ✓ affissione di istruzioni visive per il corretto lavaggio delle mani.
- ✓ obbligo di indossare la mascherina chirurgica per tutto il periodo di permanenza in azienda;
- ✓ per evitare rotazioni dei lavoratori all'interno delle sedi si favorisce la polivalenza, in caso di assenze o necessità;
- ✓ formazione dei lavoratori sui rischi connessi al lavoro a distanza
- ✓ sigillatura di cibi e bevande, la ventilazione, pulizia e igienizzazione della sala utilizzata;
- ✓ nel caso in cui non sia possibile garantire l'isolamento della persona sintomatica, essa è allontanata per rientrare presso il proprio domicilio o l'ospedale in accordo con le indicazioni dell'Autorità sanitaria;
- ✓ i locali utilizzati come aree di contenimento o ad-ibi a visite mediche a seguito di casi accertati in azienda devono essere segregati e sanitizzati;
- ✓ il medico competente monitora lo stato di quarantena del personale che ha manifestato sintomatologia.

Azimut Benetti

del 23 Aprile 2020

con RSU e RLS di stabilimento

Il documento riconduce le misure del Protocollo nazionale al documento di valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/08. Esso è in aderenza al Protocollo nazionale, specifica alla luce delle concrete peculiarità dell'Azienda le specifiche misure intraprese o a intraprendere in caso di necessità (es gestione dell'emergenza o gestione di un lavoratore sintomatico).

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte	X	
	Smart working		X
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ modalità di trasmissione delle informazioni all'interno delle sedi aziendali;
 - ✓ pacchetto informativo/formativo per il personale in modalità lavoro agile che rientra in azienda;
 - ✓ il valore della temperatura deve essere confermato attraverso almeno due misurazioni consecutive;
 - ✓ proceduralizzazione dell'attività di prevenzione e controllo degli impianti di ventilazione.
 - ✓ affissione di istruzioni visive per il corretto lavaggio delle mani.
 - ✓ obbligo di indossare la mascherina chirurgica per tutto il periodo di permanenza in azienda;
 - ✓ per evitare rotazioni dei lavoratori all'interno delle sedi si favorisce la polivalenza, in caso di assenze o necessità;
 - ✓ formazione dei lavoratori sui rischi connessi al lavoro a distanza
 - ✓ sigillatura di cibi e bevande, la ventilazione, pulizia e igienizzazione della sala utilizzata;
 - ✓ nel caso in cui non sia possibile garantire l'isolamento della persona sintomatica, essa è allontanata per rientrare presso il proprio domicilio o l'ospedale in accordo con le indicazioni dell'Autorità sanitaria;
 - ✓ i locali utilizzati come aree di contenimento o adibiti a visite mediche a seguito di casi accertati in azienda devono essere segregati e sanitizzati;
- il medico competente monitora lo stato di quarantena del personale che ha manifestato sintomatologia.

Accordo Collettivo Aziendale

Gruppo Carrefour

del 15 aprile 2020

con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL

Quadro sintetico

Il Protocollo sottoscritto dalle Parti riprende ciascuno dei capitoli e delle norme fissate nel Protocollo nazionale. Descrive in modo specifico tutte le previsioni e i comportamenti da adottare sia per quanto riguarda i lavoratori sia per i clienti.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione e aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ la misurazione della temperatura avviene mediante termo-scanner
- ✓ sono proceduralizzate le azioni da porre in essere in caso di lavoratrice o lavoratore con temperatura superiore ai 37,5°. Tale procedura prevede, il divieto di accesso ai luoghi di lavoro, l'isolamento del dipendente e l'attribuzione di una mascherina. Il dipendente non deve recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovrà contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni
- ✓ è previsto che un set di informazioni siano rese disponibili anche per i clienti, tramite apposito cartello da installare nelle corsie più affollate e nei reparti serviti. Tali informazioni riguardano soprattutto la necessità di indossare mascherine e guanti durante la spesa
- ✓ è stabilita l'installazione di pannelli protettivi in plexiglass a protezione dei lavoratori presso le postazioni di cassa e l'apposizione di segnaletica orizzontale indicante l'obbligo di mantenimento della distanza di sicurezza in prossimità dei banchi serviti, lungo le corsie e presso la fila unica casse
- ✓ è costituito un Comitato Nazionale è composto da 3 componenti effettivi e altrettanti supplenti di nomina sindacale, 3 di nomina aziendale, il Medico Competente alle cui riunioni possono partecipare i Segretari Nazionali delle OO.SS. Il verbale delle riunioni è affisso presso le bacheche aziendali e sindacali presenti nei punti vendita, nei depositi e nella sede. Inoltre, sono costituiti Comitati Regionali e/o di Aree Metropolitane, attivati su richiesta di almeno una delle parti a livello territoriale

con RSU e RLS

Il Protocollo stabilisce misure di carattere generale, di natura comportamentale relative ai processi produttivi, di natura organizzativa, di informazione e comunicazione, nonché igienico-sanitarie. Si prevede un monitoraggio costante sia sull'applicazione del Protocollo che sul rispetto del comportamento del personale.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ è prevista la sospensione dal lavoro per le lavoratrici e i lavoratori che appartengono allo stesso gruppo del dipendente sintomatico
- ✓ le attività di sanificazione giornaliere e settimanali effettuate dalla ditta di pulizie sono annotate su apposito registro delle sanificazioni
- ✓ sono identificate delle figure professionali che per la natura dell'attività lavorativa svolta possono avere contatti con gruppi di lavoratori diversi. Tali figure vengono definite "persone ponte". Sono dotate di ulteriori DPI rispetto agli altri lavoratori e al fine di poter ricostruire gli eventuali contatti avuti si devono registrare giornalmente gli eventuali contatti stretti che hanno con le persone interne/esterne dell'azienda
- ✓ sono identificati e dedicati, ove possibile, servizi igienici specifici alle varie linee/aree/uffici per garantire la separazione dei gruppi di lavoratori isolati, ossia autonomi, distinti e riconoscibili
- ✓ è contingentato l'accesso ai servizi igienici e risulta presente adeguata segnaletica (cartello rosso/verde) che indica la presenza di personale all'interno
- ✓ sono contingentati mediante scaglionamento degli orari di pausa gli accessi alle aree relax. E' previsto il divieto di utilizzo delle aree fumo
- ✓ l'organizzazione del lavoro risulta rimodulata con lo scopo fondamentale di ridurre la densità di presenza in azienda
- ✓ per tutti i reparti per i quali non è necessaria la presenza in sede è attivo lo smart working. E' stato rivisto e modificato il lay-out aziendale sia nei reparti produttivi che negli uffici
- ✓ sono stati disabilitati i badge di tutto il personale all'accesso ai reparti diversi da quello di appartenenza e sono state inoltre identificate aree/sale neutre per lo scambio di materiale.
- ✓ le sale riunioni sprovviste di finestre sono interdette all'accesso

Accordo Collettivo Aziendale

Edison Spa

del 18, 23 marzo e del 2 aprile 2020

con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. della Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Quadro sintetico

L'azienda segue l'impostazione del Protocollo nazionale specificando le regole generali ivi stabilite alla luce del contesto aziendale. Nelle centrali produttive fin da inizio dell'emergenza è stato ridotto il personale operativo, al fine di rispettare le distanze minime di sicurezza ed è stato esteso lo smart working a tutte le figure professionali e tecniche in grado di lavorare da remoto. Allo stesso tempo, è stata garantita la fornitura dei necessari dispositivi di sicurezza, come le mascherine e si è puntato molto su un'azione informativa preventiva.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli		X
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione e aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione		X
	Trasferte	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria		X
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ è definito un decalogo di regole che i fornitori sono tenuti a rispettare per ogni sito/cantiere
- ✓ nelle sedi operative sono stati adottati specifici interventi quali protezioni in plastica – intercambiabili e/o oggetto di sanificazione ad ogni cambio turno - su tastiere, radio e altri strumenti di uso comune
- ✓ si conferma la completa riduzione delle attività in presenza di tutti i reparti/funzioni, facendo ricorso ad un utilizzo massivo dello smart working
- ✓ è prevista la prosecuzione delle attività formative in modalità e-learning

Accordo Collettivo Aziendale

Electrolux Spa

del 29 Aprile 2020

con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, RLS, OO.SS. provinciali, RSU E RLSSA (Milano, Bologna, Pomezia e Alanno)

Quadro sintetico

L'accordo collettivo aziendale stabilisce una molteplicità di misure; la produzione e l'organizzazione del lavoro sono stati radicalmente rivisti allo scopo di contenere il contagio e mettere in sicurezza i lavoratori. Alcune previsioni - come i test sierologici o la sperimentazione dell'App - denotano la volontà delle parti firmatarie di trasformare gli accordi aziendali e le stesse imprese in strumenti e attori attivi nella strategia di contenimento e convivenza con il virus, proprio grazie agli ampi margini lasciati dal Protocollo.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione e aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte		
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria		X
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda		X
	Riunioni		X
	Formazione		
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ l'ingresso in azienda avviene solo in seguito alla misurazione della temperatura e della distribuzione dei DPI. Al fine di evitare assembramenti durante la fase di distribuzione dei DPI e del controllo della temperatura sono stati riorganizzati i gate di entrate/uscita dai locali aziendali
- ✓ l'accesso alle linee di produzione prevede specifiche segnaletiche e regole di distanziamento.
- ✓ è predisposto un documento con apposite linee guida per l'accesso dei fornitori redatto unilateralmente dall'impresa che fissa anche regole a cui si devono attenere i dipendenti diretti degli stabilimenti che vengono in contatto con i fornitori e con le merci trasportate dall'esterno
- ✓ è fatto obbligo di indossare mascherine facciali FFP2 a tutto il personale all'interno dei locali aziendali. sono stabilite regole più dettagliate rispetto al Protocollo sulla gestione di mensa, spogliatoi e aree fumatori
- ✓ sono adottate misure di distanziamento fra le diverse postazione modificando il layout e dotando di DPI gli addetti a operazioni in postazioni non fisse. Laddove possibile saranno rivisti anche gli orari del personale addetto alla produzione
- ✓ è stabilito un apposito monte ore aggiuntivo di permessi sindacali pari a 180 ore di permessi sindacali per le RSU degli stabilimenti al fine di rafforzare il monitoraggio e l'implementazione delle misure di tutela
- ✓ è prevista la sperimentazione su base volontaria di test rapidi sierologici e molecolari in collaborazione con Università e Centri di ricerca del Centro Nord Italia
- ✓ è prevista anche la sperimentazione di un App per specifica atto a calcolare l'indice di contagio

Accordo Collettivo Aziendale

FCA Spa

del 18 marzo, 9 aprile e del 25 maggio

con le OO.SS. Nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGLM, AQCFR e FIOM-CGIL

Quadro sintetico

L'accordo prevede una serie di misure che dovranno essere implementate nelle unità produttive attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali. Tali misure sono declinate in modo complesso ed esauriente.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni		X
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazioni e aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda		X
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio		X

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ l'informazione viene divisa in due periodi: una preliminare da trasmettere ai lavoratori tramite whatsapp/e-mail e da rendere disponibile sul posto di lavoro; e una che viene trasmessa dal responsabile aziendale dalla ripresa delle attività
- ✓ gli obblighi formativi sono ben declinati e puntuali nel contenuto. Il pacchetto informativo include tutte le regole comportamentali e di igiene, dal corretto utilizzo degli ascensori, alle modalità di lavaggio delle mani, atte a prevenire la trasmissione del virus e proteggere le lavoratrici e i lavoratori
- ✓ è prevista la formazione per gli addetti all'emergenza
- ✓ è effettuato l'aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo documento (DVR)
- ✓ sono previste pulizia e sanificazione sia prima che durante la ripresa delle attività. Vi è un elenco preciso delle aree, degli ambienti di lavoro, delle postazioni e delle attrezzature che vengono pulite e igienizzate
- ✓ tutte le persone (interne ed esterne) che entrano nei locali aziendali devono indossare mascherine chirurgiche
- ✓ è prevista una procedura specifica per raccogliere e smaltire le mascherine usate
- ✓ nelle mense, per favorire la fluidità del servizio, si distribuiscono anche pasti "a sacchetto" con cibi confezionati all'origine e per mantenere la distanza tra le persone
- ✓ sono adottate misure di distanziamento delle postazioni di lavoro, sia attraverso la revisione delle stesse e del relativo layout sia mediante l'utilizzo di barriere di protezione
- ✓ per quanto possibile, sono evitate mobilità di personale tra unità produttive e reparti, che vengono limitate pertanto ai casi strettamente necessari
- ✓ è stabilito l'utilizzo volontario da parte di tutti i dipendenti che lo vorranno di un'apposita App di tracciamento. L'App non costituisce uno strumento di lavoro né di controllo sui lavoratori da parte dell'impresa che sarà anche proprietaria dei dati la cui conservazione per non oltre 24ore, sarà finalizzata esclusivamente per scopi sanitari

Protocollo Ferrari Spa

del 14 aprile 2020

Quadro sintetico

Il Protocollo ha l'obiettivo di definire le misure tecnico-organizzative per contenere la diffusione del virus, garantire la gestione del personale con sintomatologia, prevedere misure per evitare possibili situazioni di affollamento e ridurre al minimo la presenza di lavoratori, dare indicazioni igienico sanitarie e comportamentali.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazioni e aziendale	Rimodulazione produzione		X
	Piano di turnazione		X
	Trasferte	X	
	Smart working		X
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria			X
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ sono posizionati tappeti sanificanti in ogni ingresso aziendale;
 - ✓ sono indicate le linee guida che il personale e i responsabili devono seguire al fine di ridurre al minimo il rischio di contagio;
 - ✓ sono fornite specifiche indicazioni per l'ingresso in cantieri temporanei o mobili, per il personale di società terze operative nei servizi logistici, per i fornitori;
 - ✓ si prevede un dettagliato programma giornaliero e settimanale per la sanificazione;
 - ✓ il personale procede con l'autosanificazione degli strumenti di lavoro;
 - ✓ è definita la capienza massima degli spazi degli stabilimenti;
 - ✓ i viaggi di lavoro sono stati sospesi, a meno di eccezioni valutate singolarmente dall'Azienda. Sono stati comunque predisposti servizi per la loro gestione, come la verifica sanitaria prima della partenza e dopo il rientro;
 - ✓ il Preposto della singola risorsa, con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ove richiesto, eroga l'informazione, la formazione e l'addestramento su una serie di misure (comportamenti corretti, DPI) e ne procede con la registrazione su diario prevenzionale
 - ✓ si prevedono incontri periodici tra la Direzione Aziendale e gli RIs per il monitoraggio delle azioni implementate.
 - ✓ si prevede che categorie più fragili di lavoratori (immunodepressi, donne in gravidanza..) devono contattare la Sale medica per gestire il proprio caso nel modo più corretto.
- sono fornite a tutti i responsabili del personale le linee guida che devono seguire a partire da informazione, formazione, addestramento e vigilanza dei lavoratori sulle misure adottate e utilizzo dei DPI, al monitoraggio e organizzazione delle riunioni a distanza, all'approvazione delle trasferte

Accordo collettivo aziendale

IBM Italia Spa

del 29 Aprile 2020

con Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil

Quadro sintetico

L'accordo è allineato rispetto al contenuto dei protocolli del 14 marzo e 24 aprile. I principali elementi oggetto di specificazione attengono alla gradualità del rientro al lavoro; la riorganizzazione degli uffici con la creazione di indicazioni come le strisce distanziatrici; l'ingresso nelle sedi di un numero contingentato di dipendenti, che utilizzeranno scrivanie in modo alternato; la possibilità di richiedere il rimborso dei costi del viaggio casa ufficio (compreso rimborso taxi) dal momento che è stato sospeso il servizio navetta; l'estensione della flessibilità dell'orario di ingresso; l'installazione di barriere e distanziatori tali da limitare ogni possibile contatto personale a tutela di chi svolge il servizio di reception.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni	X	
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione e aziendale	Rimodulazione produzione	X	
	Piano di turnazione	X	
	Trasferte	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione		X
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ si prevede la possibilità della misurazione della temperatura anche per i lavoratori in uscita.
- ✓ tutte le persone interne o esterne che accedono ai locali aziendali devono indossare mascherine. L'Azienda predispone per ciascun lavoratore due mascherine per ogni singola giornata di lavoro.
- ✓ è previsto l'ingresso di un numero limitato di dipendenti nelle sedi. In una prima fase si prevede l'ingresso di un massimo di una percentuale non superiore al 10% del numero di scrivanie effettivamente presenti nella sede. Non sarà ripristinato il servizio navette, ma ove necessario, l'azienda potrà rimborsare il servizio taxi.
- ✓ l'azienda fa ricorso al lavoro in remoto (remote working -lavoro agile) per tutte le figure professionali le cui mansioni siano compatibili con lo svolgimento del lavoro secondo questa modalità.
- ✓ previa informativa e consenso dei dipendenti l'accesso alle sedi IBM è gestito attraverso un'apposita App che registra unicamente le informazioni di accesso. L'utilizzo verrà preventivamente valutato nella Commissione di controllo a distanza.
- ✓ è previsto l'aggiornamento del DVR.
- ✓ si rimette al futuro una valutazione sull'opportunità di effettuare test sierologici.

Accordo Collettivo Aziendale

RDB.ITA

del 2 maggio 2020

con Fillea-CGIL, Filca-CISL, Feneal-UIL

Quadro sintetico

L'accordo stabilisce regole che specificano quelle stabilite dal Protocollo soprattutto con riferimento alle misure per la mobilità interna, anche con riferimento all'accesso di fornitori esterni e alle spedizioni, all'organizzazione del lavoro disciplinando l'ingresso al lavoro e il ricorso alla turnazione per evitare assembramenti. È costituita una squadra dedicata al primo soccorso per la gestione di una persona sintomatica in azienda.

Contenuti accordo

Capitolo protocollo	Norma protocollo	SI	NO
Informazioni	Trasmissione informazioni	X	
	Contenuto informazioni	X	
Ingresso in azienda	Controlli	X	
	Informazioni		X
Accesso fornitori esterni	Regole di accesso	X	
Pulizia e sanificazione	Sanificazione	X	
	Pulizia	X	
Precauzioni igieniche	Precauzioni igieniche	X	
DPI	DPI	X	
Gestione spazi comuni		X	
Organizzazione aziendale	Rimodulazione produzione		X
	Piano di turnazione	X	
	Trasferite	X	
	Smart working	X	
Gestione entrata e in uscita	Flessibilità oraria	X	
Spostamenti riunioni ed eventi	Spostamenti interni all'azienda	X	
	Riunioni	X	
	Formazione	X	
Gestione persona sintomatica in azienda		X	
Sorveglianza sanitaria		X	
Monitoraggio e sorveglianza accordo	Comitato paritetico	X	
	Monitoraggio	X	X

Elementi di specificità

Rispetto al Protocollo sono stabiliti i seguenti elementi di specificità

- ✓ si prevede la traduzione delle informazioni da fornire ai lavoratori anche in altre lingue.
- ✓ sono stabilite procedure di sanificazione per i DPI non usa e getta.
- ✓ si prevede l'accesso nelle aree comuni come distributori di una persona per volta e si mette a disposizione l'igienizzante da impiegare prima e dopo l'utilizzo.
- ✓ si prevede che il DVR debba essere integrato anche rispetto ai rischi generici relativi al lavoro in modalità smart working
- ✓ si prevede la distanza di 1.8/2m al varco di ingresso, con turni scaglionati in base al numero di persone che devono per ogni singolo turno, comunicando al lavoratore la fascia oraria di appartenenza.
- ✓ si prevede una squadra di primo soccorso con addetti alla gestione emergenze le cui modalità di intervento sono specificate.
- ✓ il Comitato è composto da Datore di lavoro, RSPP, Responsabile Stabilimento, Responsabile HR, Medico Competente, RLS, RSU/RSA o in assenza OO.SS. territoriali, e se necessario da esperti esterni. Esso svolgerà anche la funzione del Comitato per la ripartenza aziendale (CAR).
- ✓ è previsto l'aggiornamento del DVR e del DUVRI.

Conclusioni Michele Faioli

(Univ. Cattolica e CNEL)

Il metodo che il team di ricerca misto (sindacato – università) ha impostato determina una serie di risultati davvero significativi. Sono stati analizzati contratti collettivi aziendali paradigmatici che hanno permesso una gestione intelligente, nella fase pandemica, di istituti giuridici volti alla protezione del lavoratore e alla flessibilità del tempo e dello spazio di lavoro.

L'indagine ci permette di comprendere che i contratti decentrati, nella cornice dei protocolli nazionali, sono la sede più adatta a definire, mediante procedimenti volti a far svolgere nel tempo una serie di controlli di rilievo sindacale sull'adempimento delle obbligazioni di sicurezza, la linea di demarcazione tra ciò che è accettabile per i profili di sicurezza sul lavoro e ciò che non lo è, tra ciò che determina responsabilità e ciò che non determina responsabilità, tra ciò che comporterà, in caso di ritorno della pandemia, continuità operativa e ciò che non la comporterà.

Ci sono, tuttavia, almeno due punti specifici da evidenziare. Il primo riguarda il fatto che il protocollo sulla sicurezza sul lavoro (14 marzo 2020, modificato il 24 aprile 2020) promuove una contrattazione decentrata per l'applicazione di esso che è volta a permettere una riapertura più logica, meno burocratica, dell'impresa. La visione burocratica è nota: da maggio 2020, possono riaprire le imprese che hanno un certo codice Ateco, a prescindere dal fatto che sia effettivamente verificato come e se è stato introdotto a livello aziendale il protocollo. La visione logica che sottende la contrattazione decentrata attuativa del Protocollo di marzo/aprile 2020 è, invece, la seguente: se è vero che la transizione, cioè la fase 2, durerà alcuni mesi e il virus può tornare ciclicamente, l'impresa può riaprire solo se si garantisce l'applicazione del Protocollo. Il che dovrebbe, in qualche modo, anche determinare verifiche da parte dell'ispettorato, aventi effetti sulla responsabilità collegata alla pandemia-infortunio sul lavoro per il datore di lavoro. Ciò sollecita il datore di lavoro, le RSA/RSU, il rappresentante per la sicurezza e medico competente a declinare a livello aziendale il più adeguato sistema di protezione applicabile al caso concreto.

Il secondo punto attiene alla relazione tra contrattazione decentrata e risorse economiche pubbliche. La norma di legge attualmente sottovaluta ancora alcuni fattori. Essa sottovaluta l'importanza della sicurezza sul lavoro come mezzo mediante cui riattivare l'impresa colpita dalle sospensioni imposte dai provvedimenti Covid-19. Il legislatore del 2020 dovrà impiegare risorse economiche significative, almeno pari a quelle del progetto Industry 4.0, per permettere alle imprese di investire in sicurezza sul lavoro (acquisti di strumenti e di tecnologia avanzata), godendo di crediti di imposta e agevolazioni varie. Tale investimento, da una parte, determinerà un indiretto aggiornamento dei processi produttivi e, dall'altra, in caso di

nuovi focolai del virus, non farà sospendere le attività produttive che hanno investito e introdotto, a livello di unità produttiva, tali sistemi di protezione e sicurezza sul lavoro.

In questa prospettiva la presente ricerca segna un risultato che dovrà essere tenuto in considerazione anche per le future indagini sul tema. Il metodo da essa seguito è ben ponderato. Con esso si può analizzare in modo scientifico il contenuto dei contratti decentrati e segnalare i punti di forza/debolezza della contrattazione decentrata, anche in una visione sana di aggiornamento di tecniche e contenuti.

- Contratto collettivo aziendale del 18 marzo 2020, tra FCA e OO.SS. FIM-CISL, UILM-UIL, UGLM, AQCFR, FISMIC e FIOM-CGIL
- Contratto collettivo aziendale del 9 aprile 2020, tra FCA e OO.SS. FIM-CISL, UILM-UIL, UGLM, AQCFR, FISMIC e FIOM-CGIL
- Contratto collettivo aziendale del 25 maggio 2020, tra FCA e OO.SS. FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, UGLM, AQCFR, FISMIC
- Contratto collettivo aziendale del 17 aprile 2020, tra Gruppo Electrolux Italia e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 22 aprile 2020, tra Gruppo Electrolux Italia e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 28 febbraio 2020, tra Terna Spa e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 17 marzo 2020, tra Terna Spa e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 2 aprile 2020, tra Terna Spa e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 19 marzo 2020, tra Hitachi Rail e Hitachi Rail STS e OO.SS. di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 21 aprile 2020, tra Hitachi Rail e Hitachi Rail STS e OO.SS. di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL
- Contratto collettivo aziendale del 3 aprile 2020, tra IREN S.p.A (anche per le società controllate) e OO.SS. Nazionali e Regionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FP-CGIL, FIT-CISL RETI, UILTRASPORTI-UIL, FIADEL e una delegazione del Coordinamento nazionale delle RSU
- Contratto collettivo aziendale del 7 maggio 2020, tra IREN S.p.A (anche per le società controllate) e OO.SS. Nazionali e Regionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FP-CGIL, FIT-CISL RETI, UILTRASPORTI-UIL, FIADEL e una delegazione del Coordinamento nazionale delle RSU
- Contratto collettivo aziendale del 25 marzo 2020, tra Gruppo Mauro Saviola e RLS
- Contratto collettivo aziendale del 7 aprile 2020, tra Gruppo Hera, Utilitalia e OO.SS. Nazionali e Territoriali di FILCTEM-CGIL, FP-CGIL, FEMCA-CISL, FIT-CISL, UILTEC-UIL, UILTRASPORTI-UIL, FIADEL
- Contratto collettivo aziendale del 27 aprile 2020, tra Gruppo Sapio Srl e FILCTEM-CIGL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, RLS, Medico competente
- Contratto collettivo aziendale del 16 marzo 2020, tra Comifar Distribuzione Spa e OO.SS. Nazionali e Territoriali FILCAMS-CIGL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, RSU/RSA
- Contratto collettivo aziendale del 27 aprile 2020, tra Comifar Distribuzione Spa e OO.SS. Nazionali e Territoriali FILCAMS-CIGL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, RSU/RSA
- Contratto collettivo aziendale del 29 aprile 2020, tra Alfasigma Spa e FILCTEM-CIGL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, RLS, OO.SS. Provinciali, RSU e RLSSA (Milano, Bologna, Pomezia e Alanno)

Contratto collettivo aziendale del 15 marzo 2020, tra Alenia Space Italia SpA Thales, la Società ALTEC e le OO.SS. Nazionali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, le OO.SS. Territoriali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC e Coordinamento sindacale nazionale di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Thales Alenia Space Italia composto dalle RSU degli Stabilimenti di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC

Contratto collettivo aziendale del 28 marzo 2020, tra Alenia Space Italia SpA Thales, la Società ALTEC e le OO.SS. Nazionali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, le OO.SS. Territoriali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC e Coordinamento sindacale nazionale di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Thales Alenia Space Italia composto dalle RSU degli Stabilimenti di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC

Contratto collettivo aziendale del 24 marzo 2020, tra Alenia Space Italia SpA Thales, la Società ALTEC e le OO.SS. Nazionali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, le OO.SS. Territoriali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC e il Coordinamento sindacale nazionale di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Thales Alenia Space Italia composto dalle RSU degli Stabilimenti di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC

Contratto collettivo aziendale del 24 aprile 2020, tra Alenia Space Italia SpA Thales, la Società ALTEC e le OO.SS. Nazionali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, le OO.SS. Territoriali di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC e il Coordinamento sindacale nazionale di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL di Thales Alenia Space Italia composto dalle RSU degli Stabilimenti di Roma, Torino, Gorgonzola, L'Aquila ed ALTEC

Contratto collettivo aziendale del 20 aprile 2020, tra Pavimental Spa e FILLEA-CGIL, FILCA-CSIL, FENEAL-UIL

Contratto collettivo aziendale del 2 aprile 2020, tra Metro C e FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL

Contratto collettivo aziendale del 17 Aprile 2020, tra Piaggio e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 27 marzo 2020, tra Ikea Italia Retail Srl e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

Contratto collettivo aziendale del 29 aprile 2020, tra Ikea Italia Retail Srl e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CILS, UILTUCS-UIL

Contratto collettivo aziendale del 27 marzo 2020, tra Enel Italia Srl, Enel Produzione Spa, Enel Green Power, Enel Italia Srl e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 30 marzo 2020, tra Enel Italia Srl, Enel Produzione Spa, Enel Green Power, Enel Italia Srl e FILCTEM-CGIL, FLAEI,-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 18 marzo 2020, tra Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Tecnologie S.r.l. e Aeroservice Technology Italy S.r.l. e i Coordinatori Nazionali delle società del Gruppo Nuovo Pignone e di Aeroservice Technology Italy S.r.l. di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 15 aprile 2020, tra Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Tecnologie S.r.l. e Aeroservice Technology Italy S.r.l. e i Coordinatori Nazionali delle società del Gruppo Nuovo Pignone e di Aeroservice Te

chnology Italy S.r.l. di FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 30 marzo 2020, tra Valentino SpA e le OO.SS. Nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 28 aprile 2020, tra Valentino SpA e le OO.SS. Nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 16 aprile 2020, tra EP Produzione Spa, Fiume Santo spa, EP Produzione Centrale Livorno Ferraris Spa, Ergosud Spa e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 2 maggio 2020, tra RDB.ITA e FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL

Contratto collettivo aziendale del 14 aprile 2020, tra Leo Shoes Srl, Confindustria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, con collaborazione RSL, RSPP, Medico Competente

Contratto collettivo aziendale del 29 Aprile 2020 tra IBM Italia SpA e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 23 aprile 2020, tra Prenatal Retail Group Spa, Prenatal Spa e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

Contratto collettivo aziendale del 17 aprile 2020, tra Whirlpool EMEA s.p.a, Whirlpool Italia srl, Whirlpool R&D s.r.l. e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL E UGL

Contratto collettivo aziendale tra San Lorenzo Spa e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 24 Aprile 2020, tra Siram Spa, Assistal e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 15 aprile 2020, tra GS Spa, SSC Srl, Diperdi Srl, Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance Srl, Carrefour Banque SA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

Contratto collettivo aziendale del 17 aprile 2020, tra Natuzzi Spa E FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

Contratto collettivo aziendale del 16 marzo 2020, tra MBDA Italia Spa e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 5 maggio 2020, tra MBDA Italia Spa e FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Contratto collettivo aziendale del 6 aprile 2020, tra TIM SPA e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, Coordinamento Nazionale RSU

Contratto collettivo aziendale del 18 marzo 2020, tra Edison SpA e le OO.SS. Nazionali di FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 23 marzo 2020, tra Edison SpA e le OO.SS. Nazionali di FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 2 aprile 2020, tra Edison SpA e le OO.SS. Nazionali di FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Contratto collettivo aziendale del 19 marzo 2020, Marelli Europe S.p.A., Marelli Automotive Lighting Italy S.p.A., Marelli Aftermarket Italy S.p.A., Marelli Suspension Systems Italy S.p.A. e OO.SS. FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAI, UGLM, AQCFR

Contratto collettivo aziendale del 15 Aprile 2020, Marelli Europe S.p.A., Marelli Automotive Lighting Italy S.p.A., Marelli Aftermarket Italy S.p.A., Marelli Suspension Systems Italy S.p.A. e OO.SS. FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAI, UGLM, AQCFR

Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid 19 nei luoghi di lavoro del 16 Aprile tra Ferretti Spa e FILLEA-CIGL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, RLS, RSU

Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid 19 nei luoghi di lavoro Italcementi Spa

Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid 19 nei luoghi di lavoro Ferrari del 14 aprile 2020

Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid 19 nei luoghi di lavoro Salvatore Ferragamo con RLS e RSPP

Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid 19 nei luoghi di lavoro Celine Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid 19 nei luoghi di lavoro del 5 maggio 2020, tra Groupama Assicurazioni Spa e RSU

Documento di valutazione dei rischi ex titolo X, d.lgs. 81/08 del 23 aprile 2020, tra Azimut Benetti di Avigliana, RLS e RSU

DIGIT@UIL

Sempre aggiornato sulle principali novità
contenute negli accordi di secondo livello.

www.digitauil.it

Inviaci il tuo contratto
all'indirizzo:
archiviocontratti@digitauil.it



Servizio Contrattazione privata e politiche settoriali UIL
Roma Via Lucullo, 6 00187
Tel. 064753216