

Fincantieri S.p.A.: dopo la fase emergenziale un accordo strutturale sullo Smart Working per l'introduzione di un nuovo modello organizzativo

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 24 agosto 2020, n. 30

In data 17 luglio 2020 Fincantieri S.p.A., azienda leader nella progettazione e costruzione in tutti i settori della navalmeccanica ad alta tecnologia, **ha sottoscritto assieme alle Organizzazioni Sindacali Nazionali l'accordo in materia di Smart Working.**

L'azienda aveva introdotto tale strumento a seguito dell'insorgere dell'emergenza epidemiologica COVID-19 con l'obiettivo di salvaguardare la salute delle risorse e garantire al contempo la continuità delle attività produttive e, considerato il positivo esito dell'utilizzo durante il periodo di lockdown, **attraverso l'accordo in esame, le parti hanno definito la volontà di implementare in modo strutturale il ricorso al lavoro agile in azienda.**

Tramite l'adozione di questo nuovo modello organizzativo **Azienda e rappresentanti sindacali ritengono infatti di poter perseguire aumenti significativi del benessere personale dei dipendenti, favorendo non solo una maggiore conciliazione del lavoro con le esigenze personali ma sviluppando anche la loro professionalità attraverso la valorizzazione del grado di autonomia e orientamento verso obiettivi e risultati, aumentando al contempo il rapporto fiduciario con i propri responsabili.**

Nel dettaglio, l'accordo individua specifiche funzioni e aree aziendali coinvolte nel perimetro di applicazione del progetto di Smart Working che interesserà, su base volontaria, un numero massimo di circa 1.950 dipendenti.

Fincantieri S.p.A.: dopo la fase emergenziale un accordo strutturale sullo Smart Working per l'introduzione di un nuovo modello organizzativo

La possibilità di accesso allo Smart Working è rivolta, nello specifico, **ai dipendenti della Società, Impiegati e Quadri, sia a tempo indeterminato che determinato, superato il periodo di prova**. Nel perimetro vengono inclusi anche gli **apprendisti che hanno raggiunto i primi 12 mesi di anzianità aziendale**, garantendo così alle risorse più giovani un periodo congruo di adattamento e apprendimento del contesto aziendale nel quale sono inseriti.

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere resa per un giorno alla settimana, da pianificare con il proprio responsabile, il quale è tenuto a definire degli obiettivi puntuali e misurabili al fine di consentire un monitoraggio dei risultati della prestazione lavorativa.

Le parti prevedono poi la possibilità di **estendere a due giorni a settimana la prestazione in Smart Working per alcune tipologie di dipendenti**, quali risorse con comprovate gravi esigenze di salute propria o di familiari di primo grado; lavoratori che percorrono un tragitto casa-lavoro maggiore ai 40 km; genitori con figli fino a 11 anni di età con entrambi i genitori che lavorano; genitori con più di due figli fino a 14 anni di età con entrambi i genitori che lavorano.

Inoltre, **si intende valutare ulteriori giorni alla settimana in Smart Working sia nel caso di conclamate situazioni di inidoneità certificate dal medico competente sia nel periodo precedente al parto nonché durante il reinserimento in azienda fino al compimento dell'anno di vita del bambino, introducendo dunque un utile strumento volto ad agevolare la genitorialità**.

Restano fermi i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale in uso presso la propria sede aziendale di appartenenza, orario durante il quale il dipendente dovrà rendersi disponibile e raggiungibile dall'azienda o da parti terze collegate all'attività lavorativa. In questo modo, viene garantito ai dipendenti il rispetto dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di contratto.

Per quanto riguarda il luogo di svolgimento, le risorse potranno svolgere la prestazione presso

Fincantieri S.p.A.: dopo la fase emergenziale un accordo strutturale sullo Smart Working per l'introduzione di un nuovo modello organizzativo

il proprio domicilio o altro luogo privato che dovrà essere preventivamente comunicato all'azienda.

La scelta del luogo dove eseguire la prestazione è poi strettamente connessa alla disciplina vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. I dipendenti infatti, ai quali viene fornita adeguata informazione/formazione circa il corretto utilizzo di attrezzature e della postazione di lavoro, i rischi generali e specifici e le modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla tutela della salute, sono tenuti a cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione, scegliendo un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica, propria e altrui.

Lo stesso in merito alla **riservatezza dei dati** trattati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di privacy nonché la riservatezza **delle informazioni aziendali**, nei confronti dei quali il lavoratore è tenuto ad attuare adeguate cautele e comportamenti.

La dotazione informatica - che per le tipologie di attività svolte dall'azienda, tra cui quelle di progettazione, rappresenta un elemento rilevante - sarà fornita al dipendente dal datore di lavoro che, in linea con quanto previsto dall'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017 è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento. Il dipendente è invece tenuto ad utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali in materia di dotazioni informatiche, anche in tema di sicurezza informatica, accertandosi della loro operatività e garantendo a proprio carico una connessione internet adeguata.

Inoltre, **al fine di accompagnare il processo di cambiamento dovuto all'introduzione di un diverso modello organizzativo**, l'azienda prevede una specifica **attività di informazione/formazione** in merito agli obiettivi e le modalità di svolgimento della prestazione in modalità agile.

In linea con le disposizioni di legge che disciplinano il lavoro agile, viene ammesso **il recesso in forma scritta dall'accordo individuale di Smart Working sia da parte dell'azienda che del**

Fincantieri S.p.A.: dopo la fase emergenziale un accordo strutturale sullo Smart Working per l'introduzione di un nuovo modello organizzativo

dipendente e le parti concordano altresì nell'identificare quale giustificato motivo di recesso senza preavviso, da parte della Società, dall'accordo individuale la sopravvenuta incompatibilità delle mansioni svolte con l'attività da remoto e la riscontrata inoperatività del dipendente, al fine di garantire e tutelare elevati standard di efficienza anche durante la prestazione resa in modalità agile.

Infine, altro rilevante elemento inserito all'interno dell'intesa è rappresentato dall'esercizio delle agibilità sindacali così come previsto dalle Linee Guida definite dall'Osservatorio Paritetico Federmeccanica, Fim-Fiom-Uilm del 18 giugno 2020, in cui si definisce la possibilità di partecipazione, in presenza o da remoto, dei lavoratori in Smart Working a riunioni e assemblee e la possibilità di accesso alle bacheche sindacali digitali secondo le modalità sperimentate in azienda.

L'accordo avrà validità a decorrere dalla fine della fase emergenziale COVID-19, inizialmente per un periodo di dodici mesi, durante i quali le parti si impegneranno ad effettuare una verifica intermedia, al sesto mese di applicazione, in merito all'andamento dell'utilizzo dello Smart Working.

Dalla fase emergenziale che l'azienda ha attraversato sembra dunque essersi aperta una nuova strada, un percorso in cui la stessa cultura organizzativa subirà delle trasformazioni e che le parti firmatarie dell'accordo dovranno essere in grado di accompagnare.

Valeria Piccari

ADAPT Junior Fellow

 @PiccariValeria