

Storie di azione e contrattazione collettiva - Gestire la flessibilità per costruire una nuova cultura del lavoro: l'accordo del Gruppo ERG sullo smart working

*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 31 agosto 2020, n. 31

La diffusione del Covid-19 ha imposto la necessità di una rapida riorganizzazione delle attività lavorative per poter fronteggiare un'emergenza sanitaria senza precedenti. La modalità di lavoro agile, anche in virtù dei d.l. n. 6, 19 e 34 del 2020 che hanno derogato alle disposizioni della legge 22 maggio 2017, n. 81, si è rivelata indispensabile per garantire il distanziamento sociale e contrastare il possibile contagio negli uffici. Non solo: con il progressivo rientro sul luogo di lavoro, **lo smart working si è ritrovato al centro dei temi della contrattazione aziendale soprattutto in quelle grandi realtà che avevano già introdotto tale modalità di lavoro e che ora ne perfezionano e adattano le modalità di sviluppo. Ne è un esempio l'accordo siglato in data 7 luglio tra la Direzione del Gruppo ERG e le Segreterie Nazionali del settore elettrico rappresentate da FILCTEM CGIL, FLAEI CISL e UILTEC UIL.** Tenuto conto delle misure intraprese fin da febbraio per ridurre il rischio di contagio negli ambienti di lavoro, l'intesa evidenzia anzitutto come lo *smart working* sia stato ritenuto utile per affrontare l'emergenza e per contribuire alla continuità del business: a partire da tale considerazione, le Parti hanno definito delle "Linee Guida per regolamentare l'alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza".

Il primo punto dell'accordo dispone la possibilità di lavorare in smart working fino a 3 giorni settimanali per tutte le attività remotizzabili e fino al 30 settembre 2020, in deroga alla precedente intesa del 17 dicembre 2019: in particolare, è richiesto ai lavoratori di programmare le giornate da svolgersi in modalità agile entro la fine della settimana precedente attraverso l'utilizzo del portale aziendale e ricomprendendo la giornata di venerdì per consentire all'azienda di verificare il rispetto del contingentamento degli spazi previsto dai protocolli aziendali. L'accordo distingue tra "lavoro agile alternato" e "lavoro agile prolungato", riservando quest'ultimo al personale individuato come "fragile" dal competente medico del lavoro o ai lavoratori beneficiari del diritto allo *smart working* di cui all'art. 90 del d.l. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) fino alla

Storie di azione e contrattazione collettiva - Gestire la flessibilità per costruire una nuova cultura del lavoro: l'accordo del Gruppo ERG sullo smart working

cessazione dello stato di emergenza, e cioè i *“genitori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in casi di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa, o che non vi sia genitore non lavoratore”*. Inoltre, la direzione aziendale si è dichiarata disponibile a valutare ulteriori comprovate ed evidenti necessità individuali ai fini della continuazione nello svolgimento di *“lavoro agile prolungato”*.

Di fianco alla disciplina di aspetti riguardanti le modalità di scelta del luogo di lavoro e di utilizzo da remoto della dotazione informatica, **le previsioni più rilevanti dell’accordo ERG riguardano la gestione della flessibilità e le modalità organizzative dello smart working.**

L’intesa prevede espressamente che *“anche durante le giornate di lavoro agile è opportuno garantire un giusto equilibrio tra ore lavorative e tempo libero del personale”*: a tal fine, le Parti hanno stabilito che, **in caso di evidente prolungamento dell’attività lavorativa, i lavoratori individueranno con il proprio responsabile le necessarie soluzioni di compensazione oraria nelle successive giornate di lavoro agile mediante la comunicazione alla funzione HR.** Tale previsione risulta molto innovativa, in quanto prende atto di una possibile conseguenza del lavoro svolto in modalità agile, cioè l’indeterminatezza dell’orario, e trova una soluzione che possa garantire un equilibrato *work-life balance* del lavoratore senza irrigidire la flessibilità dello *smart working* e lasciando che la decisione sia condivisa tra il personale ed il relativo responsabile: da questo punto di vista, è interessante guardare alla nuova funzione manageriale di gestione dei tempi del lavoro nell’ottica di garantire una migliore qualità di vita alla persona-lavoratore.

Altro punto qualificante dell’accordo riguarda **la disciplina delle modalità organizzative del lavoro agile per “costruire una cultura del lavoro che garantisca l’alternanza tra tempi di connessione e tempi di disconnessione”**: il gruppo ERG si è impegnato a promuovere azioni che, a titolo esemplificativo, possano davvero contribuire a diffondere un *modus operandi* consono ad una gestione matura dello *smart working*. Tra di esse figura la pianificazione di meeting in remoto nell’arco del normale orario di lavoro, l’impegno ad evitare riunioni nella fascia compresa tra le 12:30 e le 14:00, la durata delle riunioni inferiore all’ora intera o alla mezz’ora *“per permettere i giusti tempi di passaggio tra un meeting e l’altro”* e l’invio delle mail durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia notturna, il weekend e i giorni festivi.

Storie di azione e contrattazione collettiva - Gestire la flessibilità per costruire una nuova cultura del lavoro: l'accordo del Gruppo ERG sullo smart working

Inoltre, le Parti hanno dimostrato una certa sensibilità sul tema del lavoro agile, preoccupandosi anche dello smaltimento di ferie e permessi individuali, per i quali hanno previsto la fruizione delle spettanze del 2019 entro il 31 dicembre 2020, e della formazione per lo *smart working*: è emersa la consapevolezza di **accompagnare i lavoratori con interventi formativi ad hoc e di avviare nuovi percorsi formativi, oggetto di discussione nell'apposita Commissione Bilaterale Formazione e Sviluppo Professionale, finalizzati a "cogliere le opportunità e mitigare i potenziali rischi"** della nuova modalità di lavoro.

L'accordo disciplina anche i diritti sindacali: le parti sanciscono nero su bianco una prassi già sperimentata durante il *lockdown*, e cioè **che i diritti assembleari previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva potranno esercitarsi attraverso le piattaforme tecnologiche, precisando che ai lavoratori in *smart working* debbano essere garantiti gli stessi diritti e le stesse libertà sindacali spettanti al personale che svolge le proprie attività nelle sedi aziendali**. Infine, un altro aspetto interessante affrontato dalle Parti **riguarda il tema del monitoraggio mediante l'avvio, da parte del Gruppo ERG, di survey interne "per accompagnare la fase attuale di lavoro agile e supportare con dati aggregati le future valutazioni"**, i cui esiti saranno oggetto di condivisione e di analisi nel Comitato Bilaterale Pari Opportunità.

Pur trattandosi di un accordo che si limita a prorogare una situazione organizzativa eccezionale, legata all'emergenza epidemiologica fino al 30 settembre 2020, **l'intesa ERG contiene elementi innovativi da cui traspare la visione comune di aziende e rappresentanze dei lavoratori di voler investire sul lavoro agile in una direzione che promuova, da una parte, un modello di gestione della flessibilità affidato a soluzioni concordate individualmente con il proprio responsabile, dall'altra la costruzione di una nuova cultura del lavoro che, attraverso l'alternanza tra tempi di connessione e disconnessione e un'adeguata formazione, garantisca le condizioni per un benessere organizzativo che sia vantaggioso per i lavoratori e per l'azienda**. Nell'introduzione e nel progressivo consolidamento di elementi di novità legati allo *smart working*, la fase di monitoraggio sarà fondamentale per individuare quegli elementi critici che dovranno essere affrontati per un miglioramento continuo della qualità del lavoro.

**Storie di azione e contrattazione collettiva - Gestire
la flessibilità per costruire una nuova cultura del
lavoro: l'accordo del Gruppo ERG sullo smart
working**

Lorenzo Citterio

ADAPT Junior Fellow

 @CitterioLorenzo