

*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 25 marzo 2019, n. 12

A quasi un anno dalla sigla dell'accordo relativo all'orario di lavoro dei dipendenti delle sedi di Milano e Roma di Edison S.p.A. è possibile tracciare un primo bilancio dei risultati fin qui conseguiti. Lo scorso 25 maggio, infatti, è stato sottoscritto il rinnovo dell'integrativo avente ad oggetto orario di lavoro, congedi, permessi e ferie. Rispetto al precedente accordo, risulta evidente la decisione della direzione aziendale di investire ancor di più sulla flessibilità e sulla conciliazione vita-lavoro dei dipendenti spingendosi sempre più verso un modello di organizzazione del lavoro "agile", ma senza dimenticare la natura di realtà industriale che caratterizza la Società.

Entrando nel vivo dei contenuti, l'Accordo del 25 maggio 2018 allarga le fasce orarie di entrata e di uscita, favorisce la flessibilità settimanale, mensile, ultramensile e, in generale, attribuisce notevole autonomia a ciascun lavoratore, permettendogli di conciliare la sfera lavorativa con quella privata. Uno degli strumenti rilevanti, in quest'ottica, è rappresentato dai c.d. "permessi di flessibilità", che consentono di utilizzare eventuali ore prestate oltre l'orario stabilito dai CCNL applicati "in occasione del bilancio di chiusura mensile del cartellino presenze".

Questo extra time - che si aggiunge come strumento alle altre regole Di flessibilità sopracitate - consente sia di "coprire" eventuali assenze durante la fasce orarie obbligatorie di compresenza sia di assentarsi dal lavoro anche fino ad un massimo di 2 giornate mese in caso di accumulo pari a 16 ore (per quadri/impiegati direttivi - il 75% della forza delle sedi direzionali dell'Azienda - non soggetti a limitazione d'orario e ai quali conseguentemente non spetta la corresponsione dello straordinario) e fino ad una mezza giornata per il personale non direttivo al quale viene pagato lo straordinario.

Sempre in ottica conciliativa è pensata la nuova regolamentazione di congedi e permessi che sono stati incrementati soprattutto con riferimento alla cura di sé e della propria famiglia. In quest'ottica, sono stati raddoppiati i giorni di congedo concessi ai padri per la nascita o l'adozione di figli in aggiunta a quelli previsti obbligatoriamente dalla legge (da due a quattro), sono aumentati sia i permessi retribuiti (particolare non trascurabile) per facilitare l'inserimento dei figli alla scuola materna e primaria sia quelli per consentire il conseguimento della laurea (prevedendo addirittura 2 giorni di permesso retribuito per ciascun esame, anche parziale), sono stati incrementati i permessi per visite odontoiatriche, trattamenti fisioterapici e psicoterapeutici ed è stata mantenuta la scelta, già presa nel 2010, di non porre limite ai permessi retribuiti per visite specialistiche.

Inoltre, l'accordo facilita l'ottenimento di part-time e telelavoro per i dipendenti con età superiore ai 60 anni, per i genitori con figli di età inferiore agli 11 anni o familiari non autosufficienti. Se si considera che, congiuntamente all'entrata in vigore dell'accordo, è terminata la fase di sperimentazione dello *smartworking* (estendendolo di fatto alla quasi totalità del personale di sede), è evidente la varietà e l'abbondanza di strumenti concessi ai lavoratori per conciliare sfera privata e sfera lavorativa.

In aggiunta a quanto descritto finora, l'accordo siglato il 25 maggio 2018 ha inciso anche sulla disciplina delle ferie e della loro modalità di fruizione. È stato raggiunto un accordo relativamente ai 10 giorni di chiusure aziendali collettive in conto ferie (riducendo a una sola settimana la chiusura estiva e distribuendo i rimanenti giorni nel corso dell'anno), ed è stato ribadito l'obbligo di fruire l'intera spettanza annua entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione (con facoltà per ciascun responsabile di assegnare d'ufficio eventuali ferie residue non ancora calendarizzate). Eventuali ferie eccedenti le 4 settimane e non fruite potranno essere liquidate in coerenza con le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni). Anche in questo caso, direzione aziendale e RSU hanno perseguito la finalità conciliativa: le disposizioni anzidette, infatti, hanno l'obiettivo di consentire al singolo dipendente di fruire di tutta la spettanza ferie cui ha diritto, anche incentivando l'impegno di ciascun responsabile e l'accordo capo-collaboratore. Non va da ultimo dimenticato che in tal modo diventa possibile e realistico ridurre i costi impropri che il monte ferie residuo genera e impone alla società.

In conclusione, l'accordo fin qui descritto mostra la volontà di Edison S.p.A. di superare i modelli tradizionali di gestione del tempo e del rapporto capo-collaboratore, favorendo la conciliazione tra impegni professionali e vita privata e incentivando una relazione tra responsabile e dipendente basata più sulla fiducia che sul controllo diretto. Tale cambiamento, a un anno dall'entrata in vigore dell'accordo, ha non solo aumentato l'*attraction* nei confronti della Società e l'*engagement* dei dipendenti, ma inizia a riverberare i propri effetti anche su produttività e qualità del lavoro, seppur da quest'ultimo punto di vista i dati siano ancora a livello embrionale. Attraverso il suddetto pacchetto di permessi, congedi, flessibilità e con la facoltà di lavorare in modalità *smart* non presso l'abituale sede di lavoro un giorno alla settimana, il dipendente, oltre che poter organizzare gli impegni lavorativi assecondando le proprie esigenze personali, può organizzarsi con maggiore libertà, e decidendo il miglior contesto in cui è preferibile svolgerli.

Federico Fioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @FedericoFioni