

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del **Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia**. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 3 maggio 2021, n. 17*

### **Parti firmatarie e contesto**

Il 25 marzo 2021 **SNAM S.p.a.** e le Segreterie Nazionali di **Filtcem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL** hanno sottoscritto un **accordo** in materia di smart working, il quale regolerà tale modalità di organizzazione del lavoro fino a **gennaio 2022**, salva l'introduzione di nuove disposizioni di legge o di accordi interconfederali in materia.

Scorrendo le premesse dell'accordo, si nota come lo smart working faccia parte da tempo delle modalità di svolgimento della prestazione all'interno del gruppo: le parti firmatarie, infatti, sottolineano come il primo accordo collettivo in materia risalga al **2015**, e come esso costituisca "l'avvio di un processo volto al cambiamento culturale necessario affinché si possa operare con la più ampia autonomia".

Il massiccio utilizzo dello smart working come mezzo per garantire la prosecuzione dell'attività produttiva durante la pandemia ha quindi semplicemente **"accelerato il processo di digitalizzazione"**, spingendo le parti a "valorizzarne ulteriormente l'applicazione".

### **Oggetto e tipologia di accordo**

Le parti affermano quindi di volere delineare **due separate regolamentazioni dello smart working**: una "emergenziale", la quale troverà applicazione fino al termine dell'emergenza sanitaria (ad oggi fissato al 31 luglio 2021), e una "strutturale", destinata ad assumere un ruolo da protagonista dell'organizzazione del lavoro all'interno del gruppo SNAM.

Tuttavia, come si evince dal punto 2.1.1. dell'accordo, **le disposizioni relative allo svolgimento dello smart working "strutturale" risultano applicabili anche durante il periodo emergenziale**. La principale differenza tra le due regolamentazioni sembra infatti essere il numero delle giornate durante le quali i lavoratori del gruppo possono fornire la propria prestazione da remoto, che può arrivare oggi fino a cinque giorni la settimana per coloro che svolgono mansioni compatibili.

***Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità***

L'accordo SNAM dedica particolare attenzione all'esercizio del **diritto alla disconnessione** da parte dei dipendenti che svolgono prestazioni in smart working, al fine esplicito di allinearsi alle disposizioni in materia contenute nella disciplina legislativa (art. 19 c.1, l. 81/2017), ma anche nella contrattazione nazionale (art. 5bis CCNL Energia e Petrolio, rinnovato nel 2019) e in quella integrativa di secondo livello.

L'azienda sceglie di garantire il diritto alla disconnessione in **specifiche fasce orarie**, nonché durante sabato e festivi, puntualizzando che, durante tali periodi, **ai lavoratori da remoto "non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa"**.

Inoltre, si specifica che nella fascia oraria della pausa pranzo il lavoratore non è tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Tuttavia, nell'accordo si ribadisce che la disciplina delle modalità di disconnessione è deputata **"più che a meccanismi imposti e rigidi, a comportamenti e modalità operative improntate al senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei manager"**.

Tale approccio "soft" è riscontrabile nella formulazione di altre disposizioni relative all'esercizio del diritto alla disconnessione, secondo le quali, per esempio, è **"fortemente disincentivata" (e non proibita) la pianificazione di meeting e conference call** nella parte iniziale e finale della fascia oraria di disponibilità degli smart worker, in modo tale da assicurare loro l'effettivo godimento della flessibilità del proprio orario di lavoro.

Inoltre, al fine di creare una cultura aziendale che favorisca tali pratiche di "cooperazione" tra management e dipendenti, si specifica come l'azienda abbia diffuso **"buone pratiche di comportamento"**, accompagnate da "strumenti digitali di sensibilizzazione verso tutta l'organizzazione aziendale".

Rilevante altresì è che durante la prestazione resa in smart working **non sia prevista alcuna rilevazione/validazione a sistema delle presenze**.

Oltre alle modalità applicative del diritto alla disconnessione, le parti altresì disciplinano i **criteri di**

**accesso** allo smart working, i quali risultano particolarmente “inclusivi” rispetto ad altri accordi precedentemente analizzati.

L’accordo, infatti, prevede che possa accedere allo smart working **tutto il personale del gruppo** che svolga mansioni compatibili con esso, **compresi gli stagisti e i lavoratori coinvolti in contratti di collaborazione coordinata e continuativa**: tale disposizione si differenzia peculiarmente da quanto previsto dalla legge n. 81 del 2017, la quale definisce il lavoro agile (ad oggi unica declinazione normativa dello smart working in Italia) definendolo una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”.

In ultimo, particolarmente interessante risulta la possibilità, posta in chiusura dell’accordo, che le parti inseriscano, nella struttura del premio di partecipazione 2021-2022, uno **specifico parametro utile a misurare le conseguenze derivanti dall’applicazione dello smart working in termini di produttività**.

### ***Valutazione d’insieme***

Le disposizioni dell’accordo SNAM descritte nel presente articolo inseriscono **elementi di forte innovazione** all’interno di quello che, in apparenza, si presenta come un “tradizionale” accordo di smart working/lavoro agile, connotato da una struttura e da clausole simili a quelle riscontrate negli [accordi analizzati da ADAPT nel periodo 2017-2020](#).

Al di là delle valutazioni di merito sui contenuti dell’accordo (come, per esempio, la mancanza delle “misure tecniche” per assicurare il diritto alla disconnessione previste dalla l. 81 del 2017) non si può quindi non notare come le parti firmatarie abbiano inteso “premere sull’acceleratore” per quanto concerne lo smart working, tentando di **cogliere le opportunità connesse a tale modalità di svolgimento della prestazione**.

### ***Diletta Porcheddu***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

*@DPorcheddu*