

## **Storie di azione e contrattazione collettiva - Flessibilità oraria e fruizione ferie nell'integrativo Edison S.p.A.**

*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](mailto: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.

## **Storie di azione e contrattazione collettiva - Flessibilità oraria e fruizione ferie nell'integrativo Edison S.p.A.**

**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.

## **Storie di azione e contrattazione collettiva - Flessibilità oraria e fruizione ferie nell'integrativo Edison S.p.A.**

**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