

Storie di azione e contrattazione collettiva - Nuove prospettive per lo smart working nell'accordo firmato dalla direzione aziendale di G.D

*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 2 novembre 2020, n. 40

Ad oggi lo stato di emergenza sanitaria sembra ancora lontano dall'essere concluso, e nonostante la paura di un nuovo lockdown, si sta assistendo, all'interno della contrattazione aziendale, a un cambiamento di prospettiva che vede come protagonista lo smart working. Si rivela di grande interesse in questo contesto la posizione innovativa assunta dall'azienda G.D. La compagnia facente parte del gruppo Coesia è attualmente leader nella creazione di macchine industriali ad alta velocità per la produzione e confezionamento di sigarette, filtri e altri prodotti dell'industria del tabacco. Azienda di stampo internazionale con la presenza delle sue sedi in tutto il mondo, G.D ha sempre avuto un occhio di riguardo per l'innovazione non solo nel miglioramento dei prodotti ma anche nei rapporti di lavoro.

Già in un accordo dell'11 ottobre 2017 infatti si nota, tra le numerose novità introdotte, l'introduzione di una particolare flessibilità di orario. In questo documento viene introdotto appunto un regime di orario flessibile che prevede la possibilità per il personale inquadrato fino al sesto livello di decidere, secondo le loro esigenze, di inserire la propria attività lavorativa di otto ore nella fascia oraria dalle 7.00 alle 19.00, mentre, in maniera ancora più flessibile, per il personale di settimo livello e quadro è definito un regime di "autocertificazione della presenza" che permette a tali lavoratori di non "giustificare eventuali frazioni di giornate non lavorate". **Tali regimi maggiormente flessibili di orario sono considerati propedeutici all'implementazione del lavoro agile, del quale, si legge nell'accordo, verrà iniziato un progetto di sperimentazione nell'ottica di quello che è stato definito "lavoro 4.0".**

A distanza di tre anni da questo accordo particolarmente innovativo si assiste ad un vero e proprio boom dello smart working sicuramente costretto dallo stato di emergenza sanitaria che ancora non accenna a terminare, il quale ha valorizzato l'importante finalità anti-

Storie di azione e contrattazione collettiva - Nuove prospettive per lo smart working nell'accordo firmato dalla direzione aziendale di G.D

contagio attribuita a questa modalità di lavoro. **Nel contesto di una “seconda ondata” ritorna l'attenzione all'innovazione di G.D S.p.A. con l'accordo aziendale in materia di smart working firmato con la rispettiva RSU il 13 ottobre 2020.** Nell'accordo, sebbene venga mantenuto il carattere di straordinarietà, già dalle premesse si può evincere un approccio diverso nell'attuazione di questo strumento. Si può leggere infatti che, dopo il progetto sperimentale avviato con il precedente accordo del 2017 e a seguito di un'iniziativa di ascolto mediante un questionario rivolto a tutti i lavoratori in remoto, che ha messo in evidenza una valutazione complessivamente positiva nonché una grandissima partecipazione all'iniziativa, l'azienda ha deciso di **“prolungare la durata del lavoro da remoto anche in assenza dello stato di emergenza definito a livello nazionale”**. Questa decisione delinea un apprezzamento sempre maggiore di tale modalità da parte dei lavoratori e un riconoscimento di effettiva utilità da parte dell'azienda.

I destinatari dell'accordo sono tutti i lavoratori le cui mansioni vengano ritenute compatibili con tale modalità, anche i neoassunti. Nel caso in cui le suddette mansioni dovessero cambiare, verrebbe verificata la coerenza lo smart working. Non viene posto limite al numero di giornate lavorative da svolgere da remoto, che verranno concordate settimanalmente con il Responsabile il quale terrà conto delle esigenze organizzative e delle esigenze personali del lavoratore, e sarà presente e disponibile per qualsiasi chiarimento.

L'accordo scritto che deriverà dal confronto con il Responsabile servirà anche a definire tutte le altre disposizioni per il lavoro da remoto, come orario e luogo scelti per svolgere la prestazione. Per quanto riguarda il luogo di lavoro, la prestazione potrà essere svolta presso il domicilio o altro luogo idoneo scelto dal lavoratore, dove viene considerato idoneo quel luogo scelto nel rispetto delle norme di sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni.

Rispetto all'orario di lavoro l'intesa riprende il concetto di flessibilità oraria introdotto nel precedente accordo del 2017. Per i lavoratori con inquadramento fino al 6° livello è prevista una giornata lavorativa di otto ore dilazionabili liberamente nella fascia 7.00 - 19.00, **rispettato il diritto alla disconnessione dell'individuo che in ogni caso dovrà comunicare gli orari di non reperibilità.** Per garantire tale diritto inoltre, viene specificato che non può essere richiesto né tantomeno concesso il ricorso al lavoro straordinario. Nel caso di emergenze il lavoratore potrà

Storie di azione e contrattazione collettiva - Nuove prospettive per lo smart working nell'accordo firmato dalla direzione aziendale di G.D

comunque usare ferie/PAR per giustificare assenza anche dal lavoro da remoto.

Per i lavoratori con inquadramento di 7° livello/quadro, la gestione della giornata lavorativa è rimandata all'autonomia del lavoratore che comunque dovrà attenersi alla normale fascia oraria 7.00 - 19.00 per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Per questa categoria di lavoratori, frazioni di giornata non lavorate non dovranno essere giustificate mediante l'utilizzo di ferie/PAR.

Dovere dei lavoratori attenersi a tutte le disposizioni normative e aziendali in merito di sicurezza, non solo le direttive sulla sicurezza del luogo di lavoro, ma anche quelle in merito ai rischi generali e specifici disciplinati dalla legge n.81/2017 inerenti allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità di smart working legati anche all'utilizzo di apparecchiature tecnologiche, che si precisa, vengono fornite dall'azienda. Il lavoratore è altresì tenuto al riserbo sui dati personali e sulle informazioni aziendali di cui entra in possesso durante l'esecuzione.

Con rispetto alle disposizioni sui diritti e doveri del lavoratore, l'azienda stabilisce di fornire adeguata formazione e continua informazione.

La durata dell'accordo è definita al 31 marzo 2021 e viene nuovamente specificato come le Parti abbiano deciso di estendere la possibilità di lavorare da remoto anche in assenza dello stato di emergenza sanitaria. Definita inoltre verso la fine dell'accordo, l'esigenza di ulteriori valutazioni e momenti di verifica tra le Parti.

L'attenzione all'innovazione che ha sempre accompagnato G.D S.p.A. è richiamata nella sua visione dello smart working, considerato qui non solo come soluzione rapida e in via del tutto eccezionale all'emergenza, ma come modalità che possa realmente in futuro accompagnare il normale lavoro subordinato, nell'ottica di un vero proprio sviluppo innovativo e tecnologico.

Umberto Puzzo

ADAPT Junior Fellow

Storie di azione e contrattazione collettiva - Nuove prospettive per lo smart working nell'accordo firmato dalla direzione aziendale di G.D

 @UPuzzo