



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

di Lorenzo Citterio

Tag: #ERG #smartworking #covid19 #relazioniindustriali #flessibilità

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 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 modo di operare 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.

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.

Lorenzo Citterio
ADAPT Junior Fellow
 @CitterioLorenzo