



Storie di azione e contrattazione collettiva – Acciai Speciali Terni: siglato l'accordo di sperimentazione del lavoro agile in azienda

Di Valerio Marini

Tag: #lavoroagile #imprese #contrattazione #relazioniindustriali

L'emergenza sanitaria diffusasi nei mesi scorsi ha “permesso” ad aziende e realtà produttive di ripensare i propri modelli organizzativi. Proprio in questa nuova fase di ritorno alla “normalità” si colloca la volontà delle parti sociali nel regolare -attraverso la contrattazione aziendale- l'utilizzo del lavoro agile in azienda. Dunque, quella che era stata una misura varata in uno scenario di emergenza straordinaria non solo verrà confermata nelle fasi successive della pandemia — come l'imminente autunno —, ma diventerà con molta probabilità una modalità organizzativa del lavoro che caratterizzerà il prossimo futuro. **È in tale contesto che si inserisce l'accordo siglato lo scorso 25 agosto 2020 tra Acciai Speciali Terni S.p.a., uno dei più importanti siti della siderurgia europea e le RSU aziendali che ha ad oggetto l'avvio della sperimentazione del lavoro agile in azienda.**

Sin dall'inizio del periodo emergenziale l'azienda aveva adottato – per coloro che svolgono mansioni compatibili- la modalità di lavoro agile, quale strumento privilegiato al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti e dell'intera comunità cittadina.

Le premesse dell'accordo sottolineano l'importanza del lavoro agile nell'ottica di migliorare e valorizzare diversi aspetti quali la conciliazione vita/lavoro, la digitalizzazione, il miglioramento della produttività, la promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale.

Uno dei primi punti dell'intesa riguarda i destinatari. La possibilità di accesso allo *smart working* parte dal 14 settembre 2020, data di rientro in azienda del personale e giorno in cui termina il diritto per i genitori di ragazzi *under 14* a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla L. 81/17, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, così come stabilito dal D.l. del 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. *Decreto Rilancio*) all'art. 90. Possono richiedere di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile i dipendenti dell'azienda con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale che svolgono mansioni compatibili con l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile. Su questo punto, l'azienda si riserva la facoltà di stabilire quali sono le mansioni compatibili con la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, e quali non lo sono, in

base a criteri tecnico-organizzativi. Si legge infatti che “l’azienda renderà disponibile l’elenco dei settori, i ruoli e gli ambiti compatibili.”

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere resa per un giorno alla settimana previa comunicazione preventiva al supervisore che dovrà essere effettuata entro il venerdì della settimana precedente, e fatta salva la facoltà, da parte del supervisore, di chiedere al dipendente la modifica del giorno in cui svolgere la giornata di lavoro agile qualora esigenze tecnico-organizzative-produttive lo richiedano. In tal caso, il lavoratore potrà recuperare la fruizione della giornata di lavoro agile nel corso della stessa settimana o in quella successiva, in aggiunta a quella già spettante.

Nell’accordo le Parti si sono preoccupate di garantire e definire esplicitamente il rispetto dei tempi di riposo e di disconnessione. Più in particolare, fermo restando l’applicazione del normale orario di lavoro giornaliero e settimanale già normato dalla legge e dal CCNL vigente, la prestazione lavorativa potrà essere svolta nella fascia oraria compresa tra le 8:00 e le 20:00, con un unico intervallo, compreso tra le ore 12:30 e le 14:00. Le fasce di reperibilità obbligatoria saranno comprese tra le 9:00 e le 12:30 la mattina, e tra le 14:00 e le 16:30 il pomeriggio.

Per quanto riguarda il luogo dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, si stabilisce che i dipendenti potranno svolgere la prestazione presso il proprio domicilio o altro luogo privato che consenta lo svolgimento dell’attività lavorativa in condizioni di riservatezza, tranquillità e sicurezza, secondo quanto previsto dall’informativa annuale relativa ai rischi generali e specifici connessi alla prestazione di lavoro resa in modalità agile ai sensi dell’art.22, comma 1 della l. 81/2017.

Nell’accordo si precisa che la scelta del luogo dove svolgere la prestazione è strettamente connessa alla disciplina vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. I dipendenti infatti, ai quali viene fornita adeguata informazione/formazione circa il corretto utilizzo di attrezzature e della postazione di lavoro, i rischi generali e specifici e le modalità di svolgimento dell’attività con riferimento alla tutela della salute, sono tenuti a cooperare per l’attuazione delle misure di prevenzione, scegliendo un luogo idoneo che consenta l’esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di piena sicurezza.


Con riguardo alle dotazioni aziendali IT, queste saranno fornite dal datore di lavoro (che è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento) ai dipendenti, i quali sono tenuti ad utilizzare gli strumenti tecnologici per l’attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela *privacy*, proprietà intellettuale e sicurezza informatica, garantendo una connessione domestica necessaria al fine dell’adeguato svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Nell’accordo inoltre, è presente un elenco di *best practice* utili a fornire indicazioni ai lavoratori in merito alla riservatezza nel trattamento dei dati e delle informazioni aziendali.

Ulteriore punto qualificante dell’intesa è quello che riguarda la formazione. È infatti previsto un corso di formazione *on-line* riguardante le specifiche logiche finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, comprensivo di una sezione dedicata all’approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori così come previsto all’art.20 della legge n.81/2017.

Per quanto concerne le condizioni di accesso e di recesso, l'accordo rinvia esplicitamente alla normativa in materia (art. 19 comma I e ss della legge n.81 del 22 maggio 2017). Inoltre, le parti concordano nel definire all'interno dell'accordo individuale la durata del preavviso e le motivazioni che possono legittimare il recesso.

L'accordo avrà inizialmente validità semestrale, le parti si incontreranno comunque dopo il massimo di tre mesi per valutare sia l'andamento della sperimentazione.

Pur trattandosi di un accordo sperimentale, attraverso l'intesa raggiunta le parti hanno deciso di iniziare a costruire insieme un nuovo modello organizzativo per il prossimo futuro, basato sull'autonomia, la responsabilizzazione e la flessibilità oraria e organizzativa.

Valerio Marini
ADAPT Junior Fellow
 @MariniValerioMV