Storie di azione e contrattazione collettiva – Accordo in materia di lavoro agile siglato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano

di Umberto Puzzo

Tag: *#lavoroagile #GruppoCCB #contrattazione #relazioniindustriali*

La modalità di lavoro in *smart working* o lavoro agile introdotta dalla legge 22 maggio 2017 n.81 ha ricevuto grande attenzione negli ultimi mesi di emergenza. Imposta inizialmente come strumento straordinario di contenimento della diffusione del virus, questa modalità si ritrova adesso sempre più introdotta e, dove già prevista, perfezionata all'interno degli accordi di contrattazione aziendale. La pandemia ha dunque accelerato, anche se in maniera non proprio graduale, un processo di innovazione che con molta probabilità sarebbe accaduto in un prossimo futuro, alla luce delle trasformazioni che il mercato del lavoro sta subendo in questi anni. **Esemplificativo in tale contesto si pone l'accordo tra la Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo S.p.a. e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SINCRA UGL e UILCA del 21 settembre 2020**. L'accordo mette in luce il lavoro agile come uno dei principali strumenti per il contenimento del contagio da Covid-19 ma anche come esso sia importante nell'ottica di coniugazione tra tempi di vita e lavoro in particolar modo nella fase di emergenza in atto, nonché con effetti positivi sull'impatto ambientale e in grado di coniugare l'interesse ad incrementare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi offerti. **Le società del gruppo CCB hanno inoltre attivato sin da subito la modalità di lavoro agile decidendo di ampliare, rispetto a quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Legge 8 Settembre 2020, il perimetro dei lavoratori in diritto di svolgere il proprio lavoro in tale modalità alla quasi totalità del personale dipendente, limitando al 10% il personale presso la propria sede di lavoro**.

Come citato nell'accordo, **possono richiedere l'adesione a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile tutti i lavoratori dipendenti assunti con contratti di lavoro sia indeterminato che determinato, anche part-time.** Accettata l'adesione volontaria dalla società, viene formulato un accordo individuale per iscritto, concordato con il responsabile, in cui viene definito il numero di giornate lavorative settimanali/mensili da svolgersi in modalità agile e l'orario di lavoro, si nota qui la prima forma di innovazione di questo accordo rispetto ad altri, e cioè l'assenza di vincoli per i giorni programmati per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Altro punto interessante dell'accordo, è l'introduzione di cinque classi di priorità per i lavoratori che intendono richiedere l'adesione alla modalità di lavoro agile, nel caso in cui le richieste superino il numero compatibile per la singola unità organizzativa. Si dà priorità, al primo posto, con riferimento al comma 3bis dell'articolo 18 legge 81/2017, ai lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari; al secondo posto, ai

lavoratori destinatari delle previsioni di cui alla Legge 104/1992; al terzo posto ai lavoratori con familiari destinatari delle previsioni di cui alla suddetta legge; al quarto posto ai lavoratori i quali per recarsi a lavoro devono percorrere più di 30 km di sola andata o un viaggio con un tempo di percorrenza superiore a 30 minuti; al quinto posto ai lavoratori con figli fino a 14 anni di età.

L'orario di lavoro in modalità agile dovrà essere programmato tra il lavoratore e il responsabile, in correlazione temporale con quella degli altri colleghi dell'unità organizzativa, **compatibilmente con le esigenze della stessa e con il criterio di flessibilità connesso al lavoro agile, previsione innovativa in quanto vicina all'assenza di vincoli di orario dettata dalla Legge n.81/2017**. Garantito inoltre il diritto al riposo e alla disconnessione. Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potrà essere **scelto a discrezione del lavoratore nel rispetto dei criteri di riservatezza e sicurezza.** Con riferimento alla riservatezza è espresso il divieto di svolgere la prestazione lavorativa in luoghi pubblici.

La società fornisce tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile caricandosi di tutti gli oneri relativi a riparazioni o sostituzioni, così come l'assicurazione contro furto o smarrimento. La strumentazione dovrà essere utilizzata dal lavoratore nel rispetto delle policies aziendali e dopo previa formazione sul corretto utilizzo della stessa. La società garantisce inoltre formazione riguardo le misure di sicurezza dei luoghi di lavoro e comportamentale e i relativi rischi generali e specifici nonché riguardo le logiche di finalità e modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile. **Contro infortuni sul lavoro e malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa è prevista una copertura assicurativa**.

Tra i punti finali dell'accordo vengono definite le modalità di recesso dall'accordo individuale, esse rimandando all'art 19 della Legge n.81/2017, con un particolare specifico in cui è consentito il recesso senza preavviso nel caso in cui un dipendente mostri un comportamento contrario alle direttive aziendali o per motivate esigenze personali e familiari del lavoratore.

L'attività di monitoraggio degli standard quali-quantitativi di prestazione e di risultati è svolta in maniera mirata e constante per verificare l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza della modalità di lavoro agile sull'attività lavorativa dei dipendenti. Il monitoraggio diventa essenziale nell'ottica di efficientamento e miglioramento dello strumento del lavoro agile, essendo in grado di evidenziare criticità e aspetti fondamentali per la sperimentazione.

L'accordo, definito sperimentale e transitorio valido fino al 31 marzo 2021, contiene in sé elementi fortemente innovativi che lo differenziano da altri del suo genere, indice del continuo processo di innovazione in atto dello strumento del lavoro agile da parte delle aziende e delle rappresentanze.

Umberto Puzzo
ADAPT Junior Fellow