Storie di azione e contrattazione collettiva – Lavoro agile: il cambio culturale di Merck Serono

di Filippo Reggiani

Tag: *#MerckSerono #lavoroagile #relazioniindustriali*

Nel contesto delle aziende farmaceutiche, il passaggio del lavoro agile da misura di welfare a modalità di organizzazione del lavoro sta raggiungendo una nuova consapevolezza. Il raggiungimento di questo traguardo è segnalato, all'interno delle realtà del settore, dalla volontà di impostare un cambio culturale complessivo che la contrattazione collettiva ha il compito di regolamentare e realizzare.

Le condizioni di possibilità di questo cambiamento di paradigma vanno ricercate nei caratteri specifici del settore in questione. Relazioni industriali mature, una cultura del lavoro agile di lungo corso e, soprattutto, la convinzione che la persona debba essere sempre al centro costituiscono i fattori che preparano e accompagnano questa trasformazione organizzativa e culturale.

In questo scenario, si colloca l'accordo quadro sul Lavoro Agile stipulato lo scorso 29 ottobre tra la Direzione Aziendale di Merck Serono S.p.A. e le rispettive Organizzazioni Sindacali Nazionali, assistite dalle strutture territoriali e dalla RSU delle unità produttive interessate. Merck Serono S.p.A. è la società che rappresenta e gestisce il business biofarmaceutico del gruppo Merck in Italia. Con i suoi 900 dipendenti divisi tra Roma, Guidonia Montecelio e Bari, Merck Serono S.p.A. costituisce un polo di innovazione ed eccellenza in ambito Healthcare. La società controlla anche l'Istituto di Ricerche Biomediche "Antoine Marxer" RBM S.p.A. di Colleretto Giacosa.

L'accordo è sperimentale e ha una durata triennale a partire dal termine della situazione emergenziale dovuta all'attuale pandemia. L'accesso all'istituto del lavoro agile è su base volontaria. Il recesso dall'accordo deve essere comunicato con un preavviso di 30 giorni. Per quanto riguarda le attrezzature necessarie all'esecuzione della prestazione lavorativa, l'azienda dichiara il suo impegno a fornire al lavoratore un personal computer portatile in comodato d'uso.

Con tale accordo**, le parti si propongono l'obiettivo di cambiare la cultura dell'azienda nel suo complesso**, andando oltre la mera introduzione del lavoro agile come strumento di conciliazione tra vita e tempo lavorativo. In quest'ottica, **il verbale si configura come un documento di sintesi in cui l'azienda porta a espressione la sua visione sul futuro del lavoro agile come modalità di organizzazione del lavoro**. **Il testo, dunque, intende disegnare una prospettiva, che, nei suoi elementi di dettaglio, dovrà essere declinata e**

definita dalla contrattazione collettiva di secondo livello. L'individuazione dei destinatari e la definizione del numero di giornate fruibili sono demandate, infatti, alla contrattazione di sito.

Ancor prima di trattare gli elementi fondamentali in cui tale prospettiva prende forma nell'accordo, occorre sottolineare come quest'ultimo sia il veicolo di una trasformazione non solo nel suo contenuto, ma anche nella modalità della sua contrattazione. La discussione del testo dell'accordo, infatti, è stata effettuata in via telematica: in questo modo, **il verbale si presenta come un primo prodotto di quel cambio culturale che propone e disegna**.

In sede di definizione del lavoro agile, l'accordo recupera la definizione della legge n.81/2017, lasciando invariati il potere direttivo e il potere disciplinare del datore. **Il concetto di potere di controllo, invece, viene declinato come supervisione, acquisendo una particolare e importante sfumatura.** Nel testo, infatti, l'attività di supervisione viene incentrata sulla costruzione di un rapporto basato sulla fiducia e sulla responsabilità. Questa nuova caratterizzazione del potere di controllo costituisce un aspetto fondamentale in cui si realizza il cambio culturale disegnato da questo accordo quadro.

Coerentemente con l'importanza data alla fiducia e alla responsabilità nel rapporto tra lavoratore e responsabile, **l'accordo quadro sul lavoro agile di Merck Serono S.p.A. sottolinea con forza la centralità della flessibilità dell'orario lavorativo ai fini di una piena, corretta e moderna sperimentazione del lavoro agile come modello organizzativo.** Questa focalizzazione sulla flessibilità ha come prima conseguenza l'eliminazione delle fasce orarie. La giornata lavorativa in lavoro agile, durante la quale il dipendente deve assicurare la sua reperibilità attraverso i sistemi aziendali, è svolta in accordo con il responsabile e in riferimento al normale orario di lavoro. Il diritto alla disconnessione viene riconosciuto ed eventuali innovazioni in tema di flessibilità oraria vengono demandate alla contrattazione di secondo livello. Per quanto riguarda il luogo di lavoro, il verbale in questione lascia completa autonomia al lavoratore, con l'unica raccomandazione del rispetto delle norme di sicurezza, salute e privacy.

Quanto disposto in materia di formazione sottolinea la volontà delle parti di attuare un cambio culturale che interessi l'azienda ad ogni livello. Al fine di cambiare la cultura dell'organizzazione nella sua totalità, si prevedono momenti di formazione sia per i lavoratori sia per i manager. In quest'ottica, si tratta di interventi formativi che, accanto a un aggiornamento in tema di sicurezza e di utilizzo dei tool digitali, hanno come principale finalità la sensibilizzazione e la formazione culturale dell'intera popolazione aziendale.

L'accordo di Merck Serono S.p.A. sul lavoro agile ha, dunque, il compito di indicare una direzione e di tracciare un perimetro in cui la contrattazione collettiva di sito deve inserirsi e declinare nel particolare queste linee generali. La possibilità di introdurre valorizzazioni nella fase di monitoraggio prevista "entro sei mesi dall'avvio della sperimentazione" sottolinea come il quadro delineato dall'accordo sia da intendersi come un orizzonte aperto.

Nonostante il verbale di accordo in questione sia inserito nel particolare contesto del settore farmaceutico, la sua struttura conferma **l'importanza**, già sottolineata in molti accordi

collettivi, **della creazione e della diffusione di un adeguato scenario culturale nell'ottica di una piena e moderna implementazione del lavoro agile**.

Filippo Reggiani
ADAPT Junior Fellow
@FilippoReggian3