



## Storie di azione e contrattazione collettiva – Accordo Fater S.p.A.: un percorso innovativo per bilanciare esigenze lavorative e personali

di Sara Bergamaschi

**Tag:** #Fater #contrattazione #relazioniindustriali #lavoroagile #welfare

L'accordo siglato il 3 luglio 2020 da Fater S.p.a, assistita da Confindustria Chieti-Pescara e dalle R.s.u, aziendali, assistite dalle delegazioni territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Fialc-Cisal e Ugl Chimici, presenta una struttura complessa ed articolata frutto di un sistema di consultazione e comunicazione consolidata da tempo. gli accordi stipulati tra azienda e parti sociali costituiscono un raro esempio di contrattazione in cui le esigenze di flessibilità, efficienza e produttività espresse dall'azienda si incrociano con istanze di miglioramento delle condizioni.

In questa sede si focalizzerà l'attenzione su alcuni temi trattati in modo particolarmente innovativo: la disciplina riguardante il **lavoro agile** ed alcune delle previsioni di **welfare** in merito a **conciliazione vita-lavoro**. Viene, peraltro, affermato dalle parti che i due aspetti si ritengono fortemente correlati, in quanto un rapporto di lavoro maggiormente focalizzato sull'autonomia decisionale e sulla responsabilizzazione del collaboratore costituisce un miglioramento sostanziale della qualità del contratto di lavoro subordinato, consentendo al lavoratore di bilanciare al meglio le esigenze lavorative e quelle personali grazie alla facoltà di individuare autonomamente il luogo e di gestire l'orario di lavoro.

Una volta premesso che la prestazione lavorativa in modalità agile si basa su un accordo individuale, **emerge dall'accordo l'interesse primario delle parti di regolare in modo puntuale la fattispecie a livello di contrattazione collettiva aziendale, non solo per far fronte alla situazione di emergenza Covid, ma anche per disciplinare un modello contrattuale futuro.** In tal senso una prima finalità si individua nella regolamentazione di alcuni degli aspetti di garanzia principali della disciplina del lavoro subordinato: le fasce orarie, il lavoro straordinario, la fruizione di ferie, permessi e rol ed infine il più attuale diritto alla disconnessione. Da ciò si evince una forte consapevolezza delle conseguenze strutturali derivanti dai cambiamenti relativi a luoghi e tempo della prestazione lavorativa. Questo primo obiettivo risulta in linea con l'orientamento generale della contrattazione collettiva di secondo livello (in tal senso si veda: Zoppo, A., *La posizione delle parti sociali e della rappresentanza di fronte allo snaturamento del lavoro agile* in Bollettino Adapt n. 36/2020).

Si ritiene necessaria un'ulteriore nota di contesto prima di procedere con la disamina sistematica della disciplina del lavoro da remoto. Già a partire dal 2013 l'azienda aveva,

infatti, avviato un percorso in merito ad una **struttura organizzativa del lavoro estremamente flessibile in linea con l'andamento della domanda sul mercato**. (Per un approfondimento sul contenuto dell'accordo e sulla peculiare filosofia di Relazioni Industriali adottata dall'azienda si consiglia la lettura dell'articolo del Professor Tiraboschi *Il progetto "Flexy" della Fater: un caso studio sul binomio relazioni industriali e competitività* in Bollettino ADAPT n. 22/2016). Ciò che è di interesse rilevare è la direzione innovativa intrapresa a partire dall'accordo del 2013, poiché risulta particolarmente raro che le **esigenze di flessibilità, efficienza e produttività** dell'azienda incontrino quelle di **miglioramento delle condizioni di lavoro e di opportunità occupazionali**, espresse dal sindacato. **Le modifiche introdotte nel presente accordo rispetto alla disciplina contrattuale risultano, pertanto, funzionali rispetto ad un progetto più ampio di trasformazione della disciplina contrattuale dell'orario di lavoro, delle condizioni normative e retributive dei contratti di lavoro con l'obiettivo di introdurre miglioramenti significativi per l'azienda ma anche per i lavoratori, in merito come si vedrà, in primis ma non solo, alla conciliazione tra esigenze lavorative e personali.**

**In merito al profilo del luogo di lavoro, l'accordo prevede deroghe all'articolo 18 della Legge 81/2017: la prestazione può infatti essere svolta integralmente al di fuori dei locali dell'azienda senza, dunque, individuare alcun vincolo inerente la sede di lavoro.** Tuttavia, è stabilito che le postazioni presso gli stabilimenti rimarranno attive, riconoscendo la centrale importanza delle relazioni sociali legate alla presenza fisica, che creano un ambiente di lavoro collaborativo, costruttivo e motivante. In quest'ottica viene assicurata la possibilità ai lavoratori, che potranno prenotarsi attraverso un applicativo online, di svolgere il lavoro in presenza per un almeno un giorno alla settimana, nonché nel caso in cui lo richiedano specifiche esigenze organizzativo- produttive.

**Per quanto concerne i tempi, l'accordo statuisce piena discrezionalità nell'individuare la collocazione oraria della prestazione, fermo restando che l'inizio della giornata lavorativa deve collocarsi tra le ore 7 e 30 e le ore 10 e 30 e che dovrà essere garantito il regolare svolgimento dell'attività di team o reparto.** Un'importante novità sul tema consiste poi nel **riconoscimento del diritto alla disconnessione**: viene infatti previsto il diritto e l'obbligo di disconnettere gli strumenti di lavoro durante le pause, nonché dalle 20,00 alle 7,30 e durante le giornate festive o quelle nelle quali si goda di ferie, permessi o ROL. Per verificare l'effettivo godimento del diritto, la società procederà a controlli a campione da remoto.

**Si passa poi alla disciplina in materia di ferie, sulla quale le parti si impegnano ad individuare meccanismi negoziali che garantiscano l'effettiva fruizione del periodo di ferie contrattualmente dovuto. L'accordo esclude qualsiasi forma di accantonamento o monetizzazione delle giornate di ferie non fruite**, il lavoratore avrà l'obbligo di organizzare i tempi di lavoro in modo da godere integralmente entro l'anno solare delle ferie maturate in corso d'anno. In caso di mancato beneficio dei giorni di ferie, sarà possibile calendarizzarle nell'anno fiscale di maturazione, trascorso il quale non vi sarà accantonamento. Lo stesso meccanismo è stato altresì previsto per permessi e ROL.

**Il contratto individua, poi, una disciplina particolare in materia di straordinari, in deroga all'articolo 9 del CCNL Chimico Industria. Le parti istituiscono, infatti, un regime di flessibilità oraria pluriperiodale su base fiduciaria, alla luce del quale si**

**esclude che possano essere svolte prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro**, o in giornate festive, a meno che ciò non si renda necessario al fine di recuperare minori prestazioni lavorative svolte in precedenza. Il lavoratore sarà tenuto ad organizzare le proprie giornate lavorative in maniera tale che nel caso in cui si renda necessario svolgere prestazioni straordinarie, anche in linea con la necessità del raggiungimento degli obiettivi, si recupereranno le ore nei momenti in cui il carico di lavoro sarà minore. In tal modo, in primis, si escludono le maggiorazioni relative alle ore di straordinario o festivo che siano state prestate e non recuperate nell'anno fiscale, secondariamente, si istituisce una banca ore individuale alla quale il lavoratore potrà attingere.

Per verificare il corretto andamento dell'accordo viene istituita una **commissione bilaterale di controllo**, a cui è affidato il monitoraggio del rispetto dell'accordo di lavoro agile in senso ampio, con un focus su alcuni ambiti ritenuti rilevanti dalle parti: la corretta fruizione delle giornate di lavoro da remoto, il diritto alla disconnessione, la fruizione delle giornate di ferie, modalità di attuazione del lavoro per obiettivi.

È bene sottolineare che le parti non hanno inteso regolare il lavoro agile solo in merito ad un'organizzazione più flessibile di tempi e luoghi da parte dei lavoratori. In chiusura della disciplina del lavoro da remoto viene, altresì, affrontato il tema del lavoro per obiettivi. In tal senso è stato, da tempo, intrapreso **un progetto ambizioso di cambiamento strutturale del paradigma di lavoro subordinato concernente il lavoro per obiettivi, fasi e cicli, con scadenze condivise di volta in volta con i responsabili**. La società ha sviluppato nel corso degli anni un sistema che vede nel raggiungimento degli obiettivi il metro di verifica dell'adempimento della prestazione, escludendo che l'orario di lavoro rappresenti l'unico criterio valutativo della diligenza del prestatore di lavoro. Ciò risulta perfettamente in linea con il maggiore grado di autonomia organizzativa lasciata al collaboratore, che necessità di una conseguente responsabilizzazione.

Le parti, consapevoli della delicatezza di un processo di passaggio così complesso, hanno predisposto **un adeguato supporto in termini di formazione continua 4.0, che integri un ampio processo di upskilling e reskilling**. I percorsi formativi saranno rivolti sia ai responsabili, chiamati a gestire teams che lavorano da remoto avvalendosi di poteri di controllo ed organizzativi mutati, sia ai collaboratori, per i quali diviene competenza imprescindibile quella di saper lavorare per obiettivi.

Passando all'analisi delle previsioni di Welfare in merito agli aspetti della conciliazione vita-lavoro, si considerano *in primis* particolarmente innovative le disposizioni in materia di cura dei figli. Di particolare rilievo è l'importanza dedicata dalle parti al **congedo obbligatorio di paternità**, dato che l'accordo prevede un trattamento fortemente migliorativo rispetto alla disciplina normativa. Viene infatti data la possibilità al lavoratore a tempo indeterminato di scegliere se godere del congedo nelle forme previste ex lege- ossia, un massimo di 3 giorni da godere entro il quinto mese dalla nascita del figlio -, ovvero nelle forme previste dal presente accordo: **un massimo di 30 giorni solari da fruire entro il sesto mese, retribuiti al 100% da parte di FATER nella parte non coperta da INPS**. Il congedo tuttavia può essere goduto esclusivamente in maniera continuativa e piena e, non potrà essere frazionato, né ridotto.

In materia di cura, si riscontra inoltre la volontà di rendere più flessibile lo strumento del **congedo parentale facoltativo per lavoratori e lavoratrici dipendenti**, integrando la normativa di riferimento (art. 32 e ss. Dlgs. 151/2001), attraverso la possibilità di chiedere il congedo per la cura dei figli anche solo per singole ore.

Di interesse risulta anche la disciplina in merito al “**Fondo permessi solidali**”, istituito con un accordo dell’ottobre 2017. Al fine di favorire il benessere organizzativo, la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, lo spirito solidale e la partecipazione dei lavoratori i dipendenti a tempo indeterminato possono concedere a titolo gratuito ferie e riposi maturati ai colleghi. Nell’accordo previgente si faceva riferimento alla casistica dell’assistenza al coniuge o a parenti di primo grado particolari condizioni di salute, nel presente accordo si estende la causale anche a casi legati a gravi emergenze personali.


Le esigenze di vita personali sono, poi, prese in considerazioni nella predisposizione della **Leave of Absence**, una modalità di aspettativa non retribuita di massimo 6 mesi, per la quale non sono richieste motivazioni particolari, affinché i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno 8 anni di anzianità, possano coltivare interessi e progetti personali. L’aspettativa potrà essere richiesta anche più di una volta, ogni 8 anni.

Chiude le previsioni in materia di conciliazione vita-lavoro, la possibilità per i lavoratori di convertire in tutto o in parte il premio di partecipazione in equivalenti giorni di permesso.

In conclusione, l’accordo rappresenta un esempio avanzato di Relazioni Industriali e Contrattazione Collettiva di secondo livello. L’attenzione dedicata dalle parti a tematiche estremamente attuali si inserisce nel solco di un percorso virtuoso, che non si limita a gestire in termini conservativi le criticità del presente ma che si pone ben più ambiziosi obiettivi di crescita, di investimento, di aumento della competitività e dei livelli occupazionali dell’azienda, in un’ottica di sostenibilità del modello industriale e miglioramento delle tipologie contrattuali. Sarà, tuttavia, necessario attendere l’applicazione dell’accordo per verificare l’effettività dei miglioramenti qualitativi in teoria prospettati, in questo senso il monitoraggio, segnatamente della commissione bilaterale di controllo, sarà fondamentale.

*Serena Bergamaschi*

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @SerenaBergamaschi