



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/15 – Oltre il lavoro agile. A proposito di alcune sperimentazioni avviate nel settore della industria chimica

di Diletta Porcheddu

Tag: #lavoroagile #smartworking #chimico

Parti firmatarie e contesto

Il 9 luglio 2020 le **firmatarie del CCNL** per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (Federchimica, Farindustria, CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL) hanno siglato un **accordo programmatico denominato “F.O.R. Working”**, il quale ha l'obiettivo di rendere disponibili per imprese e lavoratori **“una modalità aggiuntiva ed evoluta di smart working”** basata, appunto, su Flessibilità, Obiettivi e Risultati (F.O.R.).

L'accordo, secondo quanto affermano le parti, è la conseguenza della **presa di coscienza delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro connesse alla digitalizzazione**, nonché della volontà di gestire tali cambiamenti all'interno del sistema partecipativo di relazioni industriali del settore, attraverso opportune intese tra le parti a livello aziendale ed individuale.

Tra tali intese, si riscontra **l'accordo firmato il 21 gennaio del 2021 da Sasol Italy S.p.A. e la RSU della sede aziendale di Milano.**

Oggetto e tipologia di accordo

Analizzando l'accordo, non si può fare a meno di notare come, all'interno delle premesse, si ritrovi una disposizione secondo la quale **“il F.O.R. Working è una moderna modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta dal telelavoro e dal lavoro agile”**.

Risulta quindi immediato come le parti abbiano, almeno nelle proprie intenzioni, inteso creare un sistema di organizzazione del lavoro maggiormente assimilabile ad **un lavoro per obiettivi “puro”**, distanziandosi da quelle che sono state nella maggior parte dei casi le modalità collettive di regolamentazione dello smart working nel nostro paese, caratterizzate, tra le altre peculiarità, da una sostanziale corrispondenza tra l'orario dei lavoratori da remoto e quello dei lavoratori nella sede aziendale.

Temî trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Tale volontà di distanziamento è riflessa nelle disposizioni dell'accordo appunto concernenti l'orario di lavoro: le parti, infatti, specificano come **“le obbligazioni connesse al F.O.R.**

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.](#)

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Working potranno svilupparsi attraverso modalità diverse sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa” e quindi che i lavoratori coinvolti “potranno determinare liberamente tempi e collocazione oraria della prestazione di lavoro”.

Nell'accordo non è tuttavia specificato se le parti del rapporto individuale di lavoro **dovranno rispettare o meno le (scarne) disposizioni della legge 81/2017 in materia di orario di lavoro**, le quali prevedono che la prestazione lavorativa debba svolgersi “entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva”.

La flessibilità riconosciuta ai lavoratori in “F.O.R. Working” si riflette altresì nelle disposizioni relative alla collocazione spaziale della loro prestazione: essi, non disponendo peraltro di una postazione lavorativa dedicata presso la sede aziendale, ma solo di spazi di “desk sharing”, sono di conseguenza **liberi di svolgere la propria prestazione in qualunque luogo desiderino**.

Il lavoratore può accedere alla sede aziendale soltanto dietro convocazione da parte dell'azienda, nel caso di riunioni, formazione o altre necessità temporanee di lavoro. Nel caso di necessità del lavoratore di accedere alla sede per ulteriori necessità di servizio o per l'esercizio della libertà sindacale, egli dovrà darne previa segnalazione.

Per quanto concerne **l'organizzazione del lavoro per obiettivi**, vera e propria colonna portante del “F.O.R. Working”, si prevede che il **lavoratore concordi gli stessi con il proprio superiore gerarchico, previa informazione alla RSU e la convocazione di apposito “Comitato di Sito”**.

Tali obiettivi sono modificabili unilateralmente da parte dell'azienda, “al mutare delle esigenze di business” e dal lavoratore, in accordo col proprio superiore e previa informazione alla RSU, al sopravvenire di circostanze che rendano non raggiungibili gli obiettivi condivisi.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza contenute nella legge n. 81 del 2017 sono richiamate integralmente nell'accordo, sia per quanto concerne l'obbligo **di consegna dell'informativa ai lavoratori (operata tuttavia ai sensi dell'accordo da parte del RSPP)** e alla cooperazione dei lavoratori per l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

L'allegato 2 all'accordo prevede, inoltre, che durante la **formazione obbligatoria** in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori in “F.O.R. Working” sia previsto **un focus specifico sul lavoro da remoto**, connotato da informazioni sui rischi presenti negli ambienti outdoor e indoor, sull'utilizzo sicuro di dispositivi elettronici e sulle conseguenti possibili ripercussioni sull'apparato muscoloscheletrico e visivo.

Sempre in materia di formazione, le parti allegano all'accordo apposite “linee guida” per supportare **“un cambio culturale e di mentalità”** da parte degli interessati al F.O.R. Working, sia dal lato dei lavoratori che dell'azienda.

I corsi formativi per i cosiddetti “forworkers” sono **finalizzati all'acquisizione sia di hard skills (Cyber security, Cloud computing etc.) che di soft skills (Gestione efficiente del tempo e del lavoro, team working)**. I dirigenti avranno altresì il compito di specializzarsi nel **“Distance management”** e nel coinvolgimento dei lavoratori da remoto nella vita e nei valori aziendali, il cosiddetto **“Employee engagement”**: a tal fine, l'accordo individua fondamentale l'utilizzo delle piattaforme cloud e della comunicazione interna tramite l'intranet aziendale.

La **formazione dei dirigenti aziendali** riguardante le logiche relative a tale nuovo modo di organizzazione del lavoro è un punto estremamente interessante dell'accordo, dato che, in primo luogo, lo *smart working* si sostanzia in una "**filosofia manageriale**", la quale di conseguenza impone un mutamento dei paradigmi "tradizionali" di controllo delle prestazioni lavorative.

In ultimo, ai lavoratori in "F.O.R. Working" continueranno ad essere applicate le previsioni del CCNL Chimici in materia di maturazione delle ferie, anzianità di servizio, inquadramento, e retribuzione. Restano altresì ad essi applicabili le disposizioni in merito di premio di partecipazione e previdenza integrativa previste dall'accordo di secondo livello in vigore per la sede di Milano.

Valutazione d'insieme

Il contratto Sasol Italy S.p.A. è senza dubbio **orientato verso una gestione "smart" del lavoro da remoto**, come si può evincere dall'attenzione dedicata alla formazione non solo dei lavoratori, ma anche del management, dall'impostazione del lavoro per obiettivi e dall'estrema flessibilità spazio-temporale garantita ai "forworkers"

Tuttavia, l'ambizione di creare una forma di lavoro da remoto differente dai modelli attualmente previsti nell'ordinamento, improntata integralmente alla **filosofia del "working anytime, anywhere"**, che presumibilmente ritroveremo in molti dei prossimi accordi aziendali del settore chimico, dovrà trovare necessariamente punti di incontro con quelle che sono le disposizioni della **legislazione in materia di lavoro agile**, ad oggi l'unica declinazione normativa dello "smart working" presente in Italia (con tutti i nodi interpretativi, ancora da sciogliere, ad essa connessi) e con gli inderogabili obblighi comunitari in materia di orari e salute e sicurezza sul lavoro.

Diletta Porcheddu

Dottoranda in Apprendimento e innovazione dei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli studi di Siena

 @DPorcheddu