



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/21 – Accordo Wow!: una sperimentazione di Bayer S.p.a. per l'anno 2021

di Serena Bergamaschi

Tag: #chimico #orariodilavoro #smartworking #Bayer

Parti firmatarie e contesto

L'accordo Wow! è stato siglato in data 19 febbraio 2021 da **Bayer S.p.a.**, **Bayer CropScience S.r.l.**, le **Rsu** delle sedi di Milano ed esterni e le segreterie territoriali di **Femca Cisl**, **Filtem Cgil** e **Uiltec Uil**. L'intesa si inserisce all'interno delle linee guida fornite dall'accordo programmatico **F.O.R. working**, sottoscritto dalle rispettive Associazioni Datoriali e dalle OO.SS. Nazionali del settore chimico – farmaceutico. La direzione proposta a livello nazionale si basa sui tre pilastri acronimo di F.O.R., flessibilità, obiettivi e risultati, e si pone l'obiettivo di creare una “modalità aggiuntiva ed evoluta di smartworking” attraverso accordi aziendali e individuali. (Si veda anche l'[analisi](#) di Sasol S.p.a. e Rsu della sede di Milano commentata da Porcheddu G. sul bollettino n.10/2021)

Oggetto e tipologia di accordo

Le parti, con tale accordo di secondo livello, hanno avviato una sperimentazione per definire le **modalità di lavoro che seguiranno il periodo emergenziale**, spingendosi oltre la semplice regolazione del lavoro da remoto, tema già disciplinato nel dettaglio dall'accordo integrativo del 4 maggio 2018. Nelle premesse dell'intesa sono contenuti i concetti su cui il lavoro del futuro dovrebbe basarsi: “**flessibilità, produttività, fiducia, digitalizzazione, conciliazione vita personale e lavorativa, impatto ambientale e sociale**”.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'accordo riguarda, nello specifico, i temi della **flessibilità di tempi e luoghi di lavoro**, del **lavoro per obiettivi** e delle opportunità derivanti dalla trasformazione digitale in atto. La prospettiva adottata è quella per cui gli obiettivi da raggiungere, con senso di responsabilità da parte del dipendente e fiducia da parte dell'azienda, si accompagnano alla volontà di integrare le esigenze individuali a quelle aziendali.

Il primo elemento di novità dell'accordo, in questo senso, è legato all'orario di lavoro. Il testo prevede, infatti, che dal 1° di aprile al 31 dicembre si lavorerà 40 ore settimanali su 5 giorni lavorativi, ma la **gestione dell'orario avverrà su base fiduciaria**. Viene, dunque, eliminata la

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

timbratura di inizio e fine giornata, anche per il personale che si recherà in sede. Il lavoratore sarà tenuto a giustificare la propria assenza solo sulla base di blocchi da 4 o 8 ore, utilizzando l'istituto delle ferie per mezza o una giornata lavorativa.

Nell'organizzazione del proprio lavoro il dipendente dovrà considerare le attività e gli obiettivi legati al ruolo rivestito, le necessità organizzative del team di appartenenza, nonché sarà tenuto a rispettare l'orario settimanale massimo e il riposo minimo di 11 ore previsto dall'art. 7 del dlsg 66/2003.

Conseguentemente alla nuova organizzazione del lavoro, chi svolgerà la prestazione all'interno della sperimentazione Wow! non effettuerà **straordinari**. Tuttavia le parti concordano, per tutto il personale, che nei giorni di sosta o nel caso di lavoro notturno ove la prestazione fosse espressamente richiesta o dettata da fattori esterni all'autonomia organizzativa verrà corrisposta la maggiorazione prevista dall'Articolo 9 del CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda il **luogo di lavoro**, viene specificato che la prestazione può essere svolta in parte al di fuori dei locali aziendali. Spetterà al Responsabile del dipendente verificare che lo svolgimento dell'attività lavorativa sia compatibile con la postazione scelta dal lavoratore. La sigla di un accordo individuale, viene chiarito, risulta imprescindibile per accedere alla possibilità di svolgere la prestazione da remoto.

Bayer si impegna a fornire tutta la strumentazione necessaria per poter svolgere la propria mansione al di fuori dei locali (portatile, mouse, cuffie ma anche seduta ergonomica), mentre i costi di connessione e di energia rimangono a capo del dipendente.

Tutte le norme riguardanti la sperimentazione in materia di orario si applicano anche a coloro che non aderiscono, tramite accordo individuale, al lavoro da remoto e che continueranno a svolgere l'attività all'interno dei locali.

Non viene definito un numero massimo o minimo di giorni in sede, tuttavia il dipendente potrà recarvisi ove ne abbia necessità e **dovrà garantire la presenza nel caso in cui venga richiesta da parte del Resource Manager o dei collaboratori per esigenze di interazione e confronto.**

Per accompagnare questo percorso di transizione le parti convengono sull'esigenza di un investimento in momenti formativi per accrescere le competenze riguardanti l'uso di strumentazione digitale e per lo sviluppo di soft skills, l'obiettivo è l'utilizzo della tecnologia in modo inclusivo e il raggiungimento generalizzato dell'aggiornamento professionale.

Infine si segnalano le previsioni inerenti **i diritti sindacali**, i quali come sottolineato all'interno dell'intesa saranno garantiti tramite l'uso di strumenti quali la bacheca sindacale elettronica e la partecipazione alle assemblee da remoto. Sarà poi possibile l'utilizzo dei permessi sindacali ove le RSU o RLSSA intendano partecipare ad incontri esterni convocati dalle OO.SS. di appartenenza.


Valutazione d'insieme

La volontà di Bayer e delle parti sociali di **“definire la nuova modalità di lavoro che seguirà il periodo emergenziale”** introduce come elemento di novità più evidente la gestione oraria su base fiduciaria. Infatti, benché l'accordo punti sulla digitalizzazione dei processi di lavoro

lascia la possibilità al lavoratore di svolgere la prestazione anche all'interno dei locali aziendali, pur sempre con l'abolizione della timbratura e la gestione libera dei tempi. La sperimentazione sull'anno 2021 permetterà alle parti di comprendere se la strategia di responsabilizzazione e fiducia porterà a quei risultati, di conciliazione vita e lavoro e produttività, che si auspicano nello stesso acronimo dell'accordo programmatico F.O.R. Working sia per l'azienda sia per i lavoratori.

Serena Bergamaschi

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

 @SerenaBergamaschi