Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/12 – Un accordo destinato a fare scuola: Wind Tre dà il via alla sperimentazione dello smart working oltre l'emergenza

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

Sin dal 2017, anno di entrata in vigore della L. 812017 concernente le "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", Wind Tre e le OO.SS. hanno cercato di introdurre e regolamentare, tramite apposito Accordo, lo smart working quale modello organizzativo flessibile atto a garantire maggiori livelli di produttività da un lato e una migliore conciliazione della vita professionale e familiare dall'altro.

Se all'epoca il lavoro agile era "riservato" a circoscritte aree aziendali, attualmente, in ragione della recente emergenza economico-sanitaria da Covid-19, questo modo "smart" di organizzare il lavoro ha conosciuto una indiscussa evoluzione ed accelerazione, imponendo ad aziende e lavoratori di rivalutare i loro rapporti e le rispettive posizioni nel sinallagma contrattuale, riconoscendo ai secondi una maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una loro maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Ed è proprio in questo contesto che il giorno 3 febbraio 2021, a seguito di un incontro avvenuto telematicamente, le società Wind Tre, Wind Tre Italia, Wind Tre Retail e le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL, col coordinamento delle r.s.u. Wind Tre, hanno sottoscritto il Verbale di Accordo relativo alla implementazione del modello di lavoro agile.

Detto accordo è stato stipulato sulla scorta di quanto già definito, in linea generale, nel Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle TLC, sottoscritto il 30 luglio 2020 da Assotelecomunicazioni-Asstel e le OO.SS., che individua una cornice di regole per accompagnare, attraverso la contrattazione aziendale, la transizione verso una nuova normalità del lavoro agile svolto in un luogo diverso dalla sede aziendale, purchè coerente con l'attività svolta dal lavoratori e con la protezione dei dati trattati e tenendo conto dell'impatto sulla sostenibilità ambientale che ne consegue.

In questo modo le Parti hanno condiviso l'opportunità di continuare a ricorrere, anche oltre l'emergenza, al lavoro agile in maniera strutturale, definendone la disciplina in via sperimentale per il periodo che va dal 1° aprile 2021 al 31 marzo 2022, fatti salvi, ovviamente, eventi eccezionali e relativi all'incolumità eo salute pubblica che possano indurre l'Azienda a derogare le disposizioni dell'Accordo in questione, previa tempestiva comunicazione alle OO.SS.

I lavoratori coinvolti sono tutti i dipendenti Wind Tre, Wind Tre Italia e Wind Tre Retail, purchè la prestazione lavorativa sia effettivamente remotizzabile.

L'accesso al lavoro agile e i principi generali

La definizione dello smart working, in virtù di quanto disposto dall'art. 18 della L. 812017, viene ripresa nell'Accordo in esame all'art. 2, quale diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro resa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali di appartenenza, caratterizzata da un'organizzazione per obiettivi e implicante una maggiore autonomia operativa e responsabilità dei lavoratori, fermo restando il potere direttivo del datore di lavoro, espletato per via telematica, e il relativo potere disciplinare.

L'accesso a detta modalità flessibile di lavoro, che avviene per adesione volontaria, è subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale tra datore e dipendente (tale requisito viene meno in costanza del periodo di emergenza) che deve contenere gli elementi imprescindibili previsti dall'art. 18 della L. 812017.

In caso di mancata adesione del lavoratore allo smart working, la sua prestazione dovrà essere resa regolarmente nei locali aziendali, sempre nel rispetto del distanziamento sociale e delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza.

Per quanto riguarda invece il **recesso dalla modalità di lavoro agile, l'art. 5 dell'accordo in esame prevede un preavviso di almeno 30 giorni, che viene esteso a 90 giorni nel caso si tratti di lavoratore disabile**, al fine di permettere all'azienda di riorganizzare il percorso di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

Il dipendente può volontariamente richiedere al proprio Responsabile di lavorare in modalità smart in determinate giornate, senza un particolare termine di preavviso. Quest'ultimo potrà tuttavia richiedere la necessaria presenza in ufficio del lavoratore e rimodulare così le giornate già pianificate in modalità agile, al fine di stimolare l'interazione sociale e relazionale con i colleghi, nonché nei casi in cui siano previste giornate di formazione in presenza o meeting, visite mediche obbligatorie o riunioni di rappresentanza.

In ogni caso, al dipendente che presta la propria attività lavorativa in modalità agile, sono applicate le stesse disposizioni previste dal CCNL e dai CCAL previste per i lavoratori che eseguono la prestazione lavorativa in sede, ivi compresi i trattamenti economici.

Non a caso, viene infatti espressamente **confermata anche l'erogazione dei buoni pasto** ai dipendenti in smart working.

Nell'accordo in esame sono garantiti in maniera esplicita anche i diritti e doveri individuali, la fruizione di ferie e permessi e i diritti e le libertà sindacali. In relazione a quest'ultimo aspetto, vengono confermate le disposizioni del Protocollo Relazioni Industriali del 16 marzo 2017 e l'esercizio del diritto di assemblea sindacale è assicurato in via telematica, all'art. 12, mediante l'utilizzo della piattaforma Teams adottata dall'azienda.

Il tempo e il luogo della prestazione lavorativa

Quanto all'orario di lavoro, le Parti hanno pattuito che la prestazione lavorativa in smart working ha

come riferimento il **normale orario di lavoro, la durata contrattuale e l'ordinaria collocazione temporale**, ponendo tuttavia una distinzione sostanziale tra i lavoratori che non effettuano la prestazione lavorativa in turni e quelli che invece lavorano in tale regime.

Per i primi, l'attività lavorativa può essere svolta in una fascia oraria che va dalle ore 8:00 alle ore 19:00, purchè vi sia il rispetto dei limiti giornalieri e settimanali di lavoro; ciò al fine di perseguire l'obiettivo del legislatore, ossia quello di permettere al dipendente di conciliare al meglio la sua vita professionale con quella familiare e relazionale.

L'accordo in esame garantisce altresì il diritto alla disconnessione, il cui esercizio viene demandato all'organizzazione tra il lavoratore e il proprio Responsabile, i quali gestiscono, nel rispetto della correttezza e della responsabilità, la pianificazione delle riunioni e i tempi di interruzione del lavoro, inclusa la pausa pranzo da effettuarsi normalmente tra le 12:30 alle 14:30.

Per attestare la loro presenza in servizio nelle giornate di smart working, i dipendenti saranno dotati dall'azienda di un apposito timbratore virtuale (strumento del "ClockIn") e proprio in virtù di quanto innanzi e delle particolari modalità di svolgimento della prestazione, che le Parti firmatarie escludono che il lavoratore possa fare ricorso al lavoro supplementare ovvero a quello straordinario.

Appare meno flessibile, al contrario, la disciplina prevista per i dipendenti che effettuano la loro prestazione in modalità "smart" in regime di turni.

In questo caso, infatti, l'attività lavorativa deve essere svolta in coincidenza con i turni di lavoro e anche le pause garantite, che assicurano il diritto alla disconnessione, sono quelle previste dalle disposizioni legali e contrattuali di ciascuno.

Per i suddetti lavoratori è inoltre possibile fare ricorso al lavoro supplementare ovvero straordinario,

previa autorizzazione del relativo Responsabile.

In ogni caso, per tutti i dipendenti, il diritto alla disconnessione viene garantito dal termine delle normali fasce di lavoro o turni, fino alla giornata lavorativa successiva, secondo quanto disposto dall'orario contrattuale.

È importante evidenziare che le Parti hanno espressamente riconosciuto un vero e proprio **diritto alla disconnessione** nonostante la Legge non ne preveda un obbligo né una eventuale sanzione in caso di infrazione, garantendo in questo modo al dipendente una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro e comunque una maggiore produttività lavorativa.

Per quanto riguarda **il luogo di lavoro in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore ha il dovere di individuarne uno, nel territorio italiano, idoneo al corretto svolgimento della prestazione, sicuro per la propria incolumità personale nonché adeguato per evitare eventuali danni al patrimonio aziendale e ai relativi dati trattati**. Resta ferma la copertura assicurativa predisposta dall'Azienda per gli infortuni extraprofessionali.

A tal proposito le aziende hanno predisposto dei corsi di formazione obbligatori, su specifiche piattaforme online, al fine di rendere edotto il lavoratore sulle previsioni legislative in materia di Privacy (Reg. Eu. 6792016) e trattamento di dati personali, nonché sugli aspetti relativi alla Safety (ai sensi del D.Lgs. 812008 e dell'art. 22 della L. 812017), fornendo altresì istruzioni utili alla scelta del luogo idoneo alla prestazione lavorativa da remoto.

Formazione continua, strumenti di lavoro e welfare aziendale

L'accordo prevede, inoltre, all'art. 10, un **rafforzamento degli investimenti nella formazione continua, soprattutto in un'ottica di maggiore inclusione lavorativa e senso di**

appartenenza aziendale nonostante la modalità di lavoro agile.

I corsi di formazione vengono erogati anche con lo scopo di accrescere le competenze tecnologiche dei dipendenti in vista della riorganizzazione digitale dell'impresa, tanto da aver predisposto uno spazio dedicato alla formazione individuale (c.d. Smart training) da svolgere per 4 ore al mese in costanza dell'orario di lavoro. Infine, verranno organizzati specifici eventi, anche in modalità live streaming, con lo scopo di illustrare ai lavoratori i principali progetti e le strategie aziendali.

Al fine di dotare i dipendenti di tutti gli strumenti di lavoro e dei comfort necessari per svolgere l'attività lavorativa da remoto, l'azienda continuerà a fornire wi-fi, sim, pc e tablet. Inoltre, provvederà a rendere disponibili sedie ergonomiche e, entro il mese di settembre, i monitor a fronte di un minimo contributo da parte del lavoratore. Tutti gli strumenti dovranno essere utilizzati con diligenza e in linea con quanto previsto dalla Policy aziendale.

L'azienda si impegna inoltre a mantenere il focus sulle iniziative di welfare relative, in particolare, alla famiglia (asili nido, buono scuola, consulenze psicologiche), al tempo libero e alla salute (sportelli specifici, consulenze, sport) e alle convenzioni (trasporti, cinema).

Nel corso di questa prima fase di sperimentazione è previsto un confronto continuo e le Parti hanno attivato, in una logica partecipativa, una "Cabina di regia" per monitorare l'implementazione del modello di lavoro agile e la corretta applicazione delle disposizioni concordate, con la possibilità di suggerire eventuali modifiche migliorative per la qualità della vita e la produttività.

Infine, trattandosi appunto di una fase sperimentale, le Parti già concordano un incontro entro il febbraio 2022 per valutare complessivamente l'andamento della realtà dello smart working, servendosi anche di eventuali indagini periodiche atte a verificare le opinioni e i suggerimenti dei lavoratori e utili a definire, così, l'eventuale rinnovo eo modifica dell'Accordo.

Sulla base di quanto innanzi, è evidente che le Parti, con la sottoscrizione dell'Accordo in esame, compiono un passo fondamentale, riconoscendo le regole essenziali e gli obiettivi per attuare nel medio-lungo periodo lo smart working in azienda, propendendo così per un cambiamento culturale che mette al centro la formazione e le competenze: per i lavoratori, infatti, sarà sempre più importante "imparare ad imparare" nel corso della loro vita professionale e, al contempo, le aziende potranno contare sempre più sulla fiducia instaurata col dipendente, il quale riuscirà a gestire al meglio il tempo da dedicare alla vita privata e al lavoro.

Graziana Ligorio

ADAPT Junior Fellow

@LigorioGraziana