Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/52 – Il "Next Normal" nel Gruppo Generali passa per lo smart working

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

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

Bollettino ADAPT 13 settembre 2021, n. 31

Parti firmatarie e contesto

Il 27 luglio 2021 il **Gruppo Generali** e i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (appartenenti a First-CISL, Fisac-CGIL, Uilca-UIL, FNA e SNFIA) hanno firmato un **accordo** che definisce le condizioni di applicazione del **lavoro agile** all'interno del Gruppo per i 12 mesi successivi **al termine della fase emergenziale.**

All'interno delle premesse dell'accordo, le parti si premurano di specificare come lo smart working sia oggetto di regolamentazione all'interno del Gruppo Generali ormai da molti anni: la prima sperimentazione in tal senso, infatti, risale addirittura **all'ottobre del 2016**, mesi prima dell'approvazione della legge che attualmente contiene la disciplina ordinaria del lavoro agile (n. 81 del 2017). Tuttavia, secondo i sottoscrittori dell'accordo, è stata la diffusione su larga scala del lavoro da remoto durante la fase emergenziale a indurre il Gruppo a favorire la sperimentazione di sue innovative ed evolute forme di organizzazione, anche sulla base della generale **propensione dei dipendenti** in tal senso, verificata tramite appositi sondaggi.

Si segnala, inoltre, come la rimodulazione della regolazione del lavoro agile sia probabilmente stata incentivata anche dalla recente approvazione di specifiche **disposizioni a livello settoriale** in

materia (Linee Guida ANIA del 24 febbraio 2021) specificamente richiamate dalle parti all'interno dell'accordo.

Oggetto e tipologia di accordo

Nonostante la sua durata limitata nel tempo, l'accordo è evidentemente diretto a creare una **modifica strutturale** delle modalità di organizzazione del lavoro all'interno del Gruppo. Indicativo, in questo senso, risulta il nome dello studio di fattibilità del progetto che ha portato alla conclusione dell'accordo, ossia **"Next Normal":** la "nuova normalità" all'interno del Gruppo Generali sarà dunque costituita da un differente modo di concepire il lavoro, improntato su principi quali **flessibilità, autonomia e responsabilizzazione.**

Si rileva tuttavia come, nell'ottica delle parti, lo smart working non costituisca semplicemente uno strumento utile al miglioramento del contesto lavorativo all'interno del Gruppo: al contrario, si fa riferimento anche ai potenziali effetti positivi di tale modalità di esecuzione della prestazione per la generalità della popolazione italiana, in termini di **superamento del "digital divide"** e di **miglioramento della salute pubblica**, data la riduzione degli spostamenti e il conseguente contributo alla riduzione dell'inquinamento da CO_2.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Nonostante il miglioramento del livello di **conciliazione vita-lavoro** dei dipendenti sia soltanto uno degli obiettivi che l'accordo si propone di raggiungere, le sue previsioni mostrano come le parti considerino il lavoro agile come uno strumento fondamentale in tal senso.

Si fa riferimento, in particolare, all'introduzione di **categorie prioritarie** nell'accesso al lavoro agile **aggiuntive** rispetto a quelle previste dall'articolo 18 comma 3bis della legge n. 81 del 2017: tra esse spiccano i neogenitori, i lavoratori parzialmente invalidi, affetti da malattie oncologiche e/o

terapie salva-vita, nonché le **vittime di violenza domestica**. Inoltre, si registra la volontà di facilitare quei **lavoratori a tempo parziale che decidano di tornare a lavorare a tempo pieno**, garantendo loro la possibilità di estendere, per i 12 mesi successivi al ripristino del full-time, il numero di giorni a settimana effettuabili da remoto rispetto a quelli previsti ordinariamente dall'accordo.

L'accordo del Gruppo Generali, in linea con la definizione di lavoro agile prevista dall'articolo 18 della legge n. 81 del 2017, prevede un'alternanza tra lo svolgimento della prestazione di lavoro agile all'interno e all'esterno dei locali aziendali. La distribuzione delle giornate di lavoro da remoto, le quali sono peraltro **frazionabili**, è pianificata attraverso la piattaforma digitale aziendale ed organizzata su **base settimanale, mensile e potenzialmente bimestrale**.

È da notare come il numero delle giornate da remoto previste vari significativamente in base alle **mansioni espletate dai dipendenti**: ad esempio, il personale addetto ai **contact center** delle diverse aziende del Gruppo potrà infatti lavorare da remoto per un maggior numero di giorni rispetto al personale amministrativo impiegato presso le sedi direzionali delle stesse.

Per quanto riguarda gli aspetti di **flessibilità spaziale** della prestazione, l'accordo non pone particolari limiti riguardo ai luoghi in cui è possibile svolgere smart working, sancendo unicamente come essi debbano essere idonei a garantire la **sicurezza del lavoratore, la riservatezza dei dati aziendali,** nonché **un'adeguata connessione internet.** Peculiare risulta la previsione secondo la quale i dipendenti del Gruppo, previa autorizzazione e in ogni caso non con frequenza regolare, possano svolgere la propria prestazione anche **al di fuori del territorio nazionale italiano**.

L'orario di lavoro degli smart worker deve di norma collocarsi all'interno di una specifica **fascia oraria,** all'interno della quale tuttavia essi possono **distribuire autonomamente le proprie prestazioni,** nel rispetto del riposo giornaliero di 11 ore previsto dal d.lgs. 66/2003.

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/52 – Il "Next Normal" nel Gruppo Generali passa per lo smart working

Affinché il diritto alla disconnessione sia opportunamente salvaguardato, le parti si affidano primariamente ai **comportamenti individuali** degli stessi lavoratori, raccomandando che essi segnalino la propria presenza/assenza attraverso l'impostazione di un apposito **stato dell'applicativo informatico** di messaggistica istantanea, pianifichino la propria agenda attraverso il **calendario virtuale** e utilizzino l'opzione **"ritardata consegna"** della posta elettronica. Inoltre, si specifica come la pianificazione di riunioni e videoconferenze debba avvenire di norma nella fascia oraria 9-18 (salvo l'intervallo per la pausa pranzo) e che **la ricezione di comunicazioni aziendali fuori dall'orario di lavoro non vincoli il lavoratore ad attivarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa.**

La volontà di operare un vero e proprio cambiamento culturale relativamente alle modalità di organizzazione del lavoro all'interno delle aziende del Gruppo è resa poi evidente dall'**importanza assegnata alla formazione dei lavoratori.** L'intera popolazione aziendale, infatti, potrà usufruire di appositi corsi legati all'apprendimento delle **soft skills** chiave per le nuove modalità di esecuzione della prestazione (quali per esempio la gestione delle priorità e della motivazione individuale e la comunicazione efficace da remoto) nonché delle **competenze digitali** necessarie per l'utilizzo delle attrezzature di lavoro. Si riconosce altresì il cruciale **ruolo della dirigenza** nell'efficace implementazione dello smart working: a tal fine, sono previsti appositi corsi per i c.d. *people manager*, volti all'insegnamento della **corretta modalità di gestione dei team da remoto.**

Valutazione d'insieme

Il dettagliato accordo appena descritto sembra dimostrare la forte propensione del Gruppo Generali ad apportare misure volte a **supportare concretamente i propri lavoratori nel passaggio alla nuova modalità di organizzazione del lavoro**, tentando di rimuovere gli ostacoli alla stessa connessi e tenendo altresì in considerazione le esigenze personali dei dipendenti coinvolti. Emblematica in tal senso appare non solo la precedentemente menzionata individuazione di **categorie prioritarie** per l'adesione allo smart working, ma anche la previsione di sostanziose **indennità forfettarie** erogate annualmente al fine di coprire le spese per la connessione internet e l'organizzazione della postazione di lavoro da remoto.

Sebbene la clausola da ultimo menzionata sia quella che ha attirato maggiormente l'attenzione di chi ha commentato l'accordo nei mesi appena trascorsi, la qualità dell'accordo del Gruppo Generali è, a parere di chi scrive, da ravvisarsi principalmente in altre previsioni, tra cui quelle che dimostrano l'attenzione dedicata alla **formazione** dei lavoratori agili e dei loro responsabili, correttamente interpretata come uno dei più importanti prerequisiti per un **passaggio graduale e consapevole** alla "nuova normalità" del lavoro da remoto.

Diletta Porcheddu

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@DPorcheddu