Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/67 – Accordo per l'applicazione del lavoro agile in Agecontrol

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 22 novembre 2021, n. 41

Parti firmatarie e contesto

All'inizio di novembre di quest'anno le organizzazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, insieme all'RSU, hanno firmato un **accordo per l'applicazione del lavoro agile** (o smart working) in Agecontrol. Agecontrol è l'organismo di controllo che, per conto di Agea che ne è socio unico, svolge le **verifiche di conformità alle norme per la commercializzazione dei prodotti ortofrutticoli freschi** ed in merito alle attività ordinariamente svolte dai soggetti delegati come ad esempio i CAA, Centri di Assistenza Agricola per le domande di pagamento unico (PAC) e i piani di sviluppo rurale.

Oggetto e tipologia di accordo

L'accordo nasce per consentire ai lavoratori di migliorare la propria **conciliazione vita-lavoro,** stimolarne **l'autonomia e la responsabilità** oltre che a promuovere una **mobilità sostenibile** riducendone gli spostamenti casa-lavoro-casa. Si tratta di un accordo aziendale molto ampio ed articolato, funzionale alla particolare attività lavorativa dell'azienda di natura ispettiva e quindi con numerose sedi dislocate in tutta Italia.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'accordo si concentra sul "lavoro agile", intendendo con esso "una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato". Come tale, l'accordo fissa i luoghi in cui questa modalità flessibile può verificarsi, tra cui la **residenza del lavoratore o qualsiasi altro luogo**

reputato idoneo purché previamente comunicato all'azienda. La prestazione in lavoro agile è eseguibile solo a patto che la propria mansione sia effettivamente almeno in parte remotizzabile, il lavoratore goda di autonomia operativa e sia possibile monitorarne e valutarne i risultati rispetto agli obiettivi programmati.

Per i primi tre mesi di vigenza dell'accordo viene riconosciuta la possibilità di accedere a questa modalità di prestazione del proprio lavoro a tutti i **lavoratori impiegati e quadri "fragili"** (purché tale condizione sia stata stimata dal Medico Competente), insieme ai **lavoratori con esigenze di assistenza di familiari, con figli con disabilità grave, con minorenni under 15, in stato di gravidanza o nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità**.

Per tutti gli altri lavoratori (ed in generale anche per le categorie citate a partire dal quarto mese dalla vigenza dell'accordo) il lavoro agile viene consentito **previa autorizzazione da parte dell'azienda.**

Il personale autorizzato può svolgere il lavoro agile per un numero di giorni mensile compreso tra 8 e 12, distribuito nelle 4 settimane lavorative. Tale prestazione dovrà garantire alcune **fasce orarie definite di "contattabilità"** nell'arco della giornata ed in particolare almeno durante le fasce orarie dalle 9:00 alle 13:30 e dalle 14:30 alle 16:30 e per quanto riguarda il venerdì almeno dalle 9:00 alle 13:30. Si intende per "contattabilità" **l'impegno da parte del dipendente di essere raggiungibile via e-mail o via telefono nel caso di assegnazione di un cellulare aziendale**. Di massima, la prestazione lavorativa deve svolgersi secondo l'orario di lavoro già applicato in sede.

L'accordo sottolinea la volontarietà dell'accesso alla prestazione in lavoro agile: il lavoratore deve **inviare la propria manifestazione di interesse con un preavviso di almeno 25 giorni lavorativi al proprio superiore secondo un modello precompilato**. Il dirigente, svolte le opportune verifiche, entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della manifestazione di interesse esprime il proprio parere che, se favorevole, dà inizio al progetto individuale di lavoro agile per il lavoratore. Entro i successivi 10 giorni lavorativi, l'area amministrativa si incarica quindi di redigere l'accordo individuale che dovrà contenere, tra gli altri elementi, **il numero delle giornate di lavoro da svolgersi mensilmente in regime di lavoro agile e gli obiettivi lavorativi da raggiungere**.

Nonostante la variazione del suo luogo di svolgimento, **la prestazione lavorativa in modalità**

agile è considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso fisicamente presso la propria sede di Agecontrol: ne consegue l'ordinaria erogazione del buono pasto anche per quei giorni e la fornitura da parte della società della dotazione informatica necessaria allo svolgimento della propria prestazione, così come il diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali legate alla mansione anche quando resa all'esterno.

Aspetto rilevante dell'accordo è quello per cui le parti sottopongono l'applicazione del lavoro agile a **verifica periodica semestrale**. Durante tali occasioni, entrambe le parti possono eventualmente decidere di disdettarlo, con un preavviso di 30 giorni.

Valutazione di insieme

L'accordo aziendale per il lavoro agile in Agecontrol costituisce uno degli **esempi più articolati di contrattazione in questo ambito ad oggi.** Agli indubbi vantaggi economici per il lavoratore (tra i quali spicca l'erogazione del buono pasto, talvolta sacrificata in accordi di questo tipo, e la fornitura della dotazione informatica necessaria) si aggiungono alcuni **aspetti innovativi come le fasce di "contattabilità", la definizione degli obiettivi da conseguire durante la prestazione in lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il lavoratore coinvolto nel progetto**. Il monitoraggio dell'accordo proseguirà per verificare eventuali miglioramenti da perseguire nell'ottica della migliore conciliazione tra vita e lavoro del dipendente.

Lorenzo Roesel

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

Università degli Studi di Siena

@LorenzoRoesel