
Il lavoro agile post-emergenziale nella filiera delle Telecomunicazioni

Valerio Berti

Partner Studio Legale MMBA - Maresca Morrico Boccia & Associati.
Dottore di Ricerca in diritto del lavoro

Lavoro agile nel settore delle TLC

Mentre l'Organizzazione Mondiale della Sanità, già da alcuni mesi, sostiene di intravedere oramai prossima la fine della pandemia da SARS Covid-19, Governi e Istituzioni sembrano ancora restii a liberalizzare definitivamente le regole sul lavoro agile. In Italia, la legge di Bilancio 2023 recentemente varata ha infatti prorogato, sino al 31 marzo 2023, il diritto di accesso al lavoro agile per i soli lavoratori fragili e, al contempo, ha salvaguardato, sebbene con minore intensità di quanto sinora fatto, la categoria dei genitori di figli minori di anni quattordici, riconoscendogli una sorta di priorità al lavoro agile rispetto alle altre categorie di lavoratori.

Si tratta di interventi certamente più moderati rispetto al passato, che tuttavia manifestano una sorta di gratitudine nei confronti del lavoro agile, immaginato non solo quale strumento positivo di organizzazione del lavoro ma anche quale utile mezzo al servizio della politica sanitaria di contrasto alla pandemia.

In tale contesto post-pandemico, il futuro del *remote working* è quindi oggi affidato alle parti sociali e alle organizzazioni complesse, chiamate a costruire quali siano, nel prossimo futuro, le finalità da perseguire con il lavoro agile e le azioni da porre in essere per rendere questo immaginario reale.

Se da un lato, infatti, è innegabile come la remotizzazione di massa nella fase pandemica abbia permesso, oltre a un contenimento dei contagi e una tutela generalizzata dei lavoratori, anche una riduzione di costi strutturali soprattutto in realtà ad alta intensità di lavoro, le aziende più virtuose intravedono nel lavoro agile uno strumento non più finalizzato prioritariamente ad un abbattimento del costo del lavoro ma piuttosto un'occasione per incentivare una maggiore produttività e per realizzare al contempo una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Il Protocollo ASSTEL del 30 luglio 2020

Il settore delle Telecomunicazioni risulta certamente tra quelli più sensibili ai cambiamenti in atto nell'organizzazione del lavoro, come dimostra il Protocollo "*Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella filiera Telecomunicazioni*" sottoscritto già il 30 luglio 2020 da ASSTEL e dalle OO.SS. di settore. Le Parti sociali hanno così inteso porre le basi per consolidare la modalità del lavoro agile nella fase post-emergenziale e per riaffermare la centralità della contrattazione collettiva nell'indirizzare le trasformazioni in atto della filiera delle Telecomunicazioni, tra le più condizionate dall'innovazione tecnologica e dalla nascita di nuovi modelli organizzativi.

L'accordo Vodafone Italia del 6 dicembre 2022

Un esempio concreto di questa nuova concezione del lavoro si rinviene oggi nel recente accordo sindacale sottoscritto in data 6 dicembre 2022 tra Vodafone Italia, le Organizzazioni Sindacali Nazionali del settore delle Telecomunicazioni e il Coordinamento Nazionale delle RSU.

L'accordo sindacale sul lavoro agile, in vigore dal 6 febbraio, conferma il

posizionamento innovativo della contrattazione aziendale di Vodafone Italia, collocandosi nel solco tracciato con l'Accordo sul Lavoro Agile in vigore dal 2020 ed aggiornando il modello di lavoro ibrido alla luce del mutato contesto economico-sociale dopo il periodo emergenziale. Infatti, a due anni di distanza, Vodafone e il Sindacato hanno individuato un nuovo equilibrio tra le esigenze organizzative e produttive e quelle relative ai tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, confermando lo spirito dei valori alla base del più ampio sistema di welfare aziendale e presidiando i valori e gli obiettivi di business e dell'operatività aziendale nell'ambito di un modello di organizzazione del lavoro di tipo ibrido.

L'alternanza giornaliera all'interno della stessa settimana tra lavoro in ufficio e lavoro da remoto permetterà a tutti i dipendenti di proteggere i valori della presenza in sede - in termini di supporto reciproco e condivisione delle sfide quotidiane - e di prevenire fenomeni di isolamento sociale dovuti a lunghi periodi di lavoro fuori dalle sedi aziendali. Per ottimizzare gli obiettivi delle due modalità di lavoro, parte delle giornate pianificate da remoto saranno riservate alla formazione.

Una ulteriore innovazione contenuta nell'accordo, ad oggi ancora poco diffusa in altre realtà aziendali, consiste nel riconoscimento in favore della platea di lavoratori degli strumenti di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione da remoto, quali il laptop, la sim, il router wifi e il telefono cellulare.

Ma il vero fulcro innovativo dell'accordo si rinviene nella tutela di alcune categorie di lavoratori, che le parti firmatarie hanno ritenuto meritevoli di maggiori garanzie. In particolare, l'accordo evidenzia che *"a prescindere dall'area aziendale di appartenenza e dalla mansione svolta e fermi restando i trattamenti di miglior favore già previsti dagli accordi vigenti, l'azienda accoglierà eventuali richieste di modulazione della percentuale di Lavoro Agile/Remotizzato maggiormente compatibili con le esigenze personali"* nel caso di *"i. Genitore separato con affidamento congiunto/disgiunto di figlio minore di anni 6 (sei) ii. Genitore con a carico figlio minore di 6 (sei) anni iii. Genitore con a carico figlio affetto da grave e comprovata disabilità iii. Neogenitore con figli fino a 48 mesi di vita iv. Lavoratrici/lavoratori con una percentuale di invalidità pari al 50% v. Lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica. La rimodulazione potrà avere una durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi continuativi, rinnovabili"*.

Analogha previsione è stata poi prevista in favore di *"i. Lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche ii. Lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita iii. caregiver in possesso della certificazione ex art.3 co. 3 L. n. 104/1992"* nonché *"iv. Lavoratrici/lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art 3 co.1, L.n. 104/1992"*.

L'accordo sindacale richiamato sembra infatti anticipare il tema che, certamente, si porrà centrale nel prossimo futuro, vale a dire la consapevolezza che il lavoro agile, oltre a preservare un miglior bilanciamento tra vita privata e contesti lavorativi, incrementa tuttavia il rischio di *burnout* e, all'estremo, episodi di violenza domestica. Temi che, data la portata da sempre riconosciuta all'art. 2087 c.c., potrebbero in futuro dover essere affrontati dalle aziende sotto molteplici vesti.

E così, a supporto di questa trasformazione organizzativa e delle potenziali ricadute sul piano familiare e intimo, le Parti sociali hanno confermato

L'accordo TIM del 22 novembre 2022

ulteriori strumenti di supporto al personale, quali ad esempio una consulenza medico-psicologica, il supporto da parte di una figura aziendale per l'espletamento delle operazioni di denuncia alle Forze dell'ordine e per entrare in contatto con Associazioni specializzate nell'assistenza alle vittime di violenza nonché il riconoscimento di ulteriori 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali e altre attività relative agli abusi domestici.

Si segnala inoltre la sottoscrizione di un ulteriore accordo collettivo di assoluto spessore, datato 22 novembre 2022, tra TIM S.p.A. e le OO.SS. di settore unitamente al coordinamento RSU. L'accordo sindacale citato ha il pregio di promuovere azioni concrete di sostegno ai lavoratori, stabilendo che, *“Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, TIM si impegna a proseguire nel promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedano periodici momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e colleghi. Particolare attenzione sarà dedicata ai colleghi che affrontano situazioni di oggettiva difficoltà nell'organizzazione quotidiana delle attività lavorative o vittime di violenza domestica”*. [...].

Aggiunge ancora l'accordo sindacale che, *“Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convergono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, - nei seguenti casi - la disponibilità individuale di lavoro agile secondo una specifica articolazione: a) gravidanza: 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio; b) maternità/paternità: 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino; c) rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi: 2 settimane intere consecutive per i lavoratori che svolgono il lavoro agile giornaliero e 1 settimana per coloro che svolgono lavoro agile settimanale, limitatamente alle due settimane successive al rientro; d) rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radioterapici: numero di giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita, fino a completamento della settimana lavorativa; e) DSA: 12 giorni aggiuntivi per anno solare con riproporzionamento d'anno, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla Legge 170 del 2010; f) Assistenza a familiare disabile grave: 12 giorni aggiuntivi annui in lavoro agile. I requisiti previsti sono: 1) compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative; 2) titolarità dei permessi legge 104 per assistenza a familiare; 3) convivenza con la persona da assistere che risulti certificata e sussistente in data antecedente alla data del 22 novembre 2022 o alla data di concessione dei benefici di legge; 4) riconoscimento indennità di accompagnamento per la persona da assistere”*.

Al fianco delle misure di tutela sopra descritte, è stata introdotta in via sperimentale, *“al fine di massimizzare gli effetti in termini di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale e in coerenza con le indicazioni governative e comunitarie [...] la chiusura delle sedi nelle giornate di venerdì, sabato e domenica e dalle ore 20,30 alle ore 07,00 del giorno successivo (dal lunedì al venerdì)”*. Si tratta, quindi, di un'azione concreta anche a beneficio delle politiche ambientali che il settore TLC da sempre

**L'accordo ZTE
Italia del 12
dicembre 2022**

riconosce al centro del dibattito.

A manifestare ulteriormente il fermento che la filiera delle Telecomunicazioni vive in tema di lavoro agile, interviene anche l'accordo in materia sottoscritto tra ZTE Italia e le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali del settore unitamente alle rappresentanze sindacali in data 12 dicembre 2022.

ZTE Italia e le Organizzazioni Sindacali del settore delle Telecomunicazioni, infatti *“dichiarano potersi definire positiva l'esperienza di lavoro agile di questi anni che, seppur collocata all'interno della gestione di una emergenza quale quella pandemica, ha fornito buoni risultati sia per quel che riguarda l'aspetto organizzativo sia relativamente agli aspetti di produttività generale la cui organizzazione per obiettivi ha visto sviluppare risultati generalmente positivi”*. Partendo dai riferimenti nazionali e di settore, quali il Protocollo del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra governo e parti sociali nonché il sopra richiamato Protocollo del 30 luglio 2020, in ZTE Italia il lavoro agile viene definito uno strumento flessibile con cui si riconosce piena autonomia organizzativa alle singole funzioni aziendali in base agli obiettivi sia individuali sia della funzione organizzativa di appartenenza. L'obiettivo delle parti di raggiungere massima flessibilità è chiarito nell'accordo quando le parti stesse sottolineano come *“la prestazione in modalità agile potrà essere concordata e resa nella formula Ibrida senza limiti minimi e massimi predefiniti”*.

Tutto quanto sopra tenuto conto delle specifiche esigenze tecnico organizzative e degli obiettivi di medio e lungo periodo dell'azienda e del collaboratore. Tale flessibilità di articolazione del lavoro agile è definita anche attraverso una specifica procedura operativa concordata tra l'azienda e le parti sociali dove si definisce che l'azienda ed i collaboratori pianificano: *“[...] il calendario di effettuazione delle giornate di lavoro agile mensile. Il calendario preventivamente approvato può essere modificato di norma entro 2 giorni dall'effettuazione della giornata in lavoro agile. Rimane fatto salvo che, con l'obiettivo di preservare le esigenze di servizio, il planning mensile del lavoro agile può essere rimodulato”*.

Nell'ottica di proseguire con il dichiarato obiettivo di analisi dello strumento in una logica di continuo miglioramento, le parti confermano la volontà di collaborare per definire una formula ibrida libera ma allo stesso tempo rispettosa dei principi di equità organizzativa. In tale direzione le parti concordano che *“Le modalità di svolgimento della formula ibrida qui definita saranno monitorate da una commissione congiunta formata da Risorse Umane e RSA/RSU al fine di consentire uno svolgimento della stessa equilibrato ed aderente ai principi condivisi di equità tra mansioni fungibili”*.

**Considerazioni
prospettiche**

L'esperienza maturata negli accordi sottoscritti nel settore delle Telecomunicazioni denota quindi una tendenza, non affatto scontata, tesa a identificare il lavoro agile quale una componente del welfare contrattuale a vantaggio dei lavoratori.

Partendo da questa chiave prospettica, merita allora oggi identificare un nuovo ruolo delle relazioni sindacali, non solo finalizzato a garantire gli individui in quanto singoli degni di tutela in ragioni di specifiche posizioni personali ma anche in ottica collettiva, quali soggetti inseriti in una comunità di lavoro finalizzata anche alla produttività.

Il superamento dell'emergenza sanitaria induce infatti a trattare con maggiore puntualità temi che nel passato sono stati lasciati in secondo piano, ma che oggi meritano un doveroso ripensamento.

Ci si riferisce in particolare alla sempre maggiore centralità che vivrà nel prossimo futuro il tema del potere di controllo del datore di lavoro, connesso inescindibilmente all'evoluzione della prestazione lavorativa, sempre più orientata al risultato piuttosto che al concetto di tempo.

Se questa sarà la strada, difficilmente si potrà inoltre fuggire dall'affrontare alla radice la natura stessa della prestazione di lavoro, sempre più adiacente al lavoro autonomo piuttosto che alla subordinazione quanto a tempistiche e a modalità.

Si tratta, a ben guardare, di ripensare le basi stesse del diritto del lavoro per come oggi lo conosciamo, confrontandosi con contrapposizioni di posizioni ideologiche antiche quanto lo sono le relazioni di lavoro.

Viene da chiedersi se, nel mutato contesto in cui oggi il diritto del lavoro muove i suoi passi, non sia necessario riprendere abbrivio dalle parole del prof. Biagi, quando riteneva che fosse il momento di *“rinunciare ad ogni ulteriore intento definitorio e classificatorio di una realtà contrattuale in rapido e continuo mutamento, per predisporre invece un nucleo essenziale (e abbastanza limitato) di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale) comuni a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro”*. Il mondo del lavoro vive infatti di un incessante mutamento, molto più rapido nelle dinamiche che il Legislatore sembra poter affrontare efficacemente.

È per questo che, in chiave prospettiva, le Aziende dovranno necessariamente reinterpretare il ruolo, sempre più centrale, delle Risorse Umane, chiamate a dare una veste a questo cambiamento tipologico e relazionale che transita, oltre che dal sostegno alla diversità e all'inclusione di marchio tipicamente sociologico, anche da una rimodulazione delle regole di ingaggio, che saranno fortemente incentrate sulla misurazione degli obiettivi e sulla creazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Forse è il tempo di riscrivere il diritto del lavoro e, prima di poter interpretare il futuro, è necessario comprendere il passato.

Parole chiave

- Contrattazione
- Lavoro agile
- Normativa Lavoro



.....

.....