



Segreterie Nazionali di Categoria

COMUNICATO SINDACALE

Da Marzo 2020, la pandemia dovuta al COVID-19 ha portato all'adozione di misure straordinarie di contrasto e contenimento della diffusione del virus. Tra le misure adottate nel Gruppo Hera, su sollecitazione delle OO.SS., l'utilizzo dello Smart-Remote Working massivo ha sicuramente contribuito in modo sostanziale a tutelare la salute dei dipendenti e a garantire lo svolgimento delle prestazioni lavorative anche nei difficili mesi di lockdown.

Gli ottimi risultati registrati nella fase emergenziale e la validità dello strumento hanno poi portato, in data 4 giugno, alla sottoscrizione di un accordo che ha integrato il precedente del 21 novembre 2018. Tale accordo ha consentito lo svolgimento della modalità di Smart-Remote Working per due giorni di lavoro a settimana ed ampliato il perimetro a tutte le Aziende e Direzioni del Gruppo che, nel periodo dell'emergenza Covid-19, sono state oggetto di applicazione della modalità stessa.

Grazie a questo Accordo i dipendenti che potranno utilizzare lo strumento dello Smart-Remote Working saranno più che triplicati, passando da 1250 a **4020** ed interessando quasi tutte le aree aziendali compatibili.

Si può quindi considerare concluso l'aspetto sperimentale di questa modalità di lavoro, consegnando a lavoratori, Azienda e OO.SS. l'onere di affrontare una revisione complessiva del rapporto di lavoro, così come lo si è inteso dal secolo scorso ad oggi.

Si apre dunque una nuova stagione che scardinerà le dinamiche consolidate, sia per il lavoratore, che vedrà aumentare la propria autonomia, la flessibilità degli orari, la maggior conciliazione con le proprie esigenze di vita, oltre ad una maggiore responsabilità, dinamismo e spirito di iniziativa, sia per l'Azienda che dovrà superare i blocchi garantisti, ripensando i rapporti, basandoli sulla fiducia, appiattendolo i livelli gerarchici e le catene di comando, ma anche ottimizzando e razionalizzando, sia su logistica e spostamenti, che sui consumi in genere, con benefici economici ed ambientali.

Lungo questo percorso, l'accordo firmato non può che essere un importante tassello, che dovrà però essere costantemente verificato e rivisto, perché, al netto dei principi fondamentali, non si può pensare di normare un tema così dinamico ed innovativo, con regole fisse e costanti.

Il D.L. 30 luglio 2020, n.83, ha prorogato la possibilità di svolgere il lavoro agile con modalità semplificata fino al 15 ottobre p.v., pertanto, a partire da tale data, salvo ulteriori interventi normativi, sarà necessario formalizzare con ciascun dipendente interessato l'accordo individuale, che prevede l'adesione volontaria e la firma (in via telematica).

Nella giornata di Lunedì 28 settembre 2020, le OO.SS. e la Direzione Aziendale del Gruppo Hera si sono incontrate per apportare le modifiche all'accordo individuale coerenti con i contenuti del Verbale del 4 giugno e con l'ampliamento significativo della platea interessata.

In particolare, questo accordo prevede la possibilità di usufruire di due giorni a settimana di lavoro agile (facoltativi e su richiesta del dipendente), purché venga svolto in un ambiente riservato e tramite una connessione sicura. I giorni (intere giornate) dovranno essere richiesti al responsabile entro il giovedì della settimana precedente e validati entro il venerdì anche con tacito assenso. Il responsabile "*valutata la pianificazione delle attività, e tenuto conto di eventuali esigenze di carattere organizzativo (es. numero di richieste contemporanee che non dovrà superare il 50% della popolazione nella stessa giornata, presenza di picchi di attività, ecc.)*" potrà, approvare, negare o proporre una data alternativa.

È previsto comunque che "*in casi eccezionali e motivati è possibile richiedere le giornate di Remote Working con una pianificazione inferiore a quella della settimana precedente*".

L'orario di lavoro sarà quello adottato in sede, anche se, in accordo con il proprio responsabile, la prestazione potrà essere svolta in orari diversamente distribuiti durante la giornata, purché la durata complessiva dell'orario giornaliero corrisponda a quella ordinaria prevista contrattualmente. In entrambe le modalità, il lavoratore avrà diritto alla disconnessione durante le pause e durante gli orari di inattività.

È vietato svolgere attività straordinaria oltre il proprio orario.

Nel Verbale sottoscritto in data 28 settembre, le Parti si impegnano ad effettuare, entro la fine del corrente anno, una verifica volta a valutare eventuali integrazioni e l'effettiva applicazione dell'impianto complessivo, anche riguardo alla popolazione coinvolta nelle varie Aziende e Direzioni del Gruppo.

Roma, 2 ottobre 2020