Smart Working: testimonianza Enel

GIDP Lavoro Agile a che punto siamo?

Roma 26 marzo 2018



Lavoro Agile – in Enel







La strategia di Enel si basa sul concetto di Open Power:

Open Power è: aprire l'accesso all'energia a più persone; aprire il mondo dell'energia a nuove tecnologie; aprire la gestione dell'energia alle persone; aprire l'energia a nuovi utilizzi; aprirsi a più partnership."

il lavoro agile è in sintonia con i valori C



Nuova filosofia manageriale fondata su **flessibilità** e **autonomia** nella scelta di spazi, orari e modalità di lavoro, a fronte di una maggiore fiducia e responsabilizzazione sui risultati



Come nasce la riflessione sul lavoro agile









Produttività - Innovazione - Conciliazione Impongono nuove soluzioni e un diverso modello di funzionamento

Orario e luogo di lavoro

Le coordinate spazio temporali del rapporto di lavoro sono da rivedere alla luce della tecnologia e delle nuove sfide degli scenari economici



Lo strumento del lavoro agile Perché può essere una risposta









Lo smart working o lavoro agile

È una modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della propria sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, stabilita mediante accordo tra le parti. Il lavoro agile è finalizzato ad incrementare la produttività e ad agevolare la conciliazione vita-lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, con impatti positivi sull'ambiente

Nuovo approccio all'organizzazione aziendale

prestazione lavorativa slegata da vincoli ambientali o temporali.

Circolo virtuoso tra focalizzazione sui risultati, fiducia e conciliazione vita e lavoro.

Cambio Culturale rapporto capi - collaboratori







Aspetti prioritari

Non prioritari

Aspetti prioritari

Non prioritari

responsabilizzazione responsabilizzazione controllo leadership delegante leadership deleganizzativa leassibilità organizzativa



Lavoro Agile

fenomeno in espansione







Dai risultati della ricerca dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano (<u>www.osservatori.net</u>) (ottobre 2017)

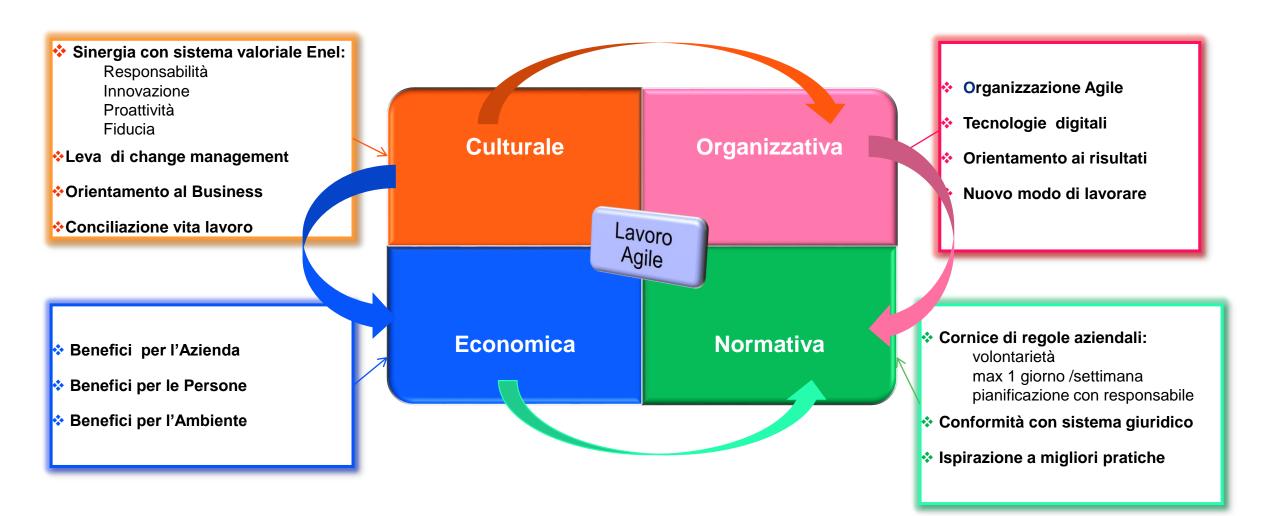
- ❖ 305 mila dipendenti interessati dallo smart working nel 2017, circa l'8% del totale di impiegati, quadri e dirigenti, sono cresciuti del 14% rispetto al 2016 e del 60% rispetto al 2013.
- il 36% delle grandi imprese ha realizzato progetti strutturati di Smart Working, (nel 2016 il 30%), ma le iniziative che hanno portato veramente a un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro sono ancora limitate e riguardano circa il 9% delle grandi aziende
- ❖ per le PMI cresce l'interesse, sebbene a prevalere siano approcci informali: il 22% ha progetti di Smart Working, ma di queste solo il 7% lo ha fatto con iniziative strutturate; un altro 7% di PMI non conosce il fenomeno e ben il 40% si dichiara "non interessato" in particolare per la limitata applicabilità nella propria realtà aziendale
- ❖ Nella PA continua ad esserci una limitata applicazione solo il 5% degli enti ha attivi progetti strutturati e un altro 4% pratica lo Smart Working informalmente, ma a fronte di una limita applicazione c'è un notevole interesse a pianificare in prospettiva iniziative

Le 4 componenti del lavoro agile Approccio sistemico







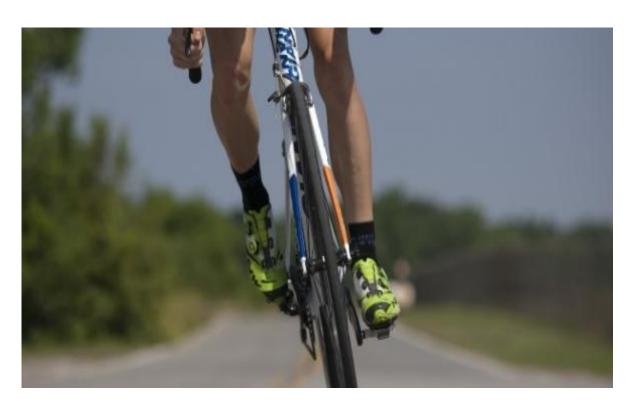


Smart Working in Enel un percorso avviato









A *giugno 2016* è stato avviato in Enel il progetto pilota di smart working coinvolge circa 500 risorse, 11 ambiti organizzativi

A *fine novembre 2016* survey su tutta la popolazione coinvolta e sui responsabili con esiti positivi sul gradimento, motivazione e raggiungimento dei risultati
Ad *aprile 2017*, accordo sindacale di

regolamentazione dello Smart Working in Enel

Accordo Sindacale 4 aprile 2017 Aspetti Sindacali rilevanti







Nuova Sequenza temporale

Per la prima volta si ribalta l'approccio.

La definizione delle regole avviene non prima ma dopo la sperimentazione sul campo (metodo induttivo).

Volontà di entrambe le Parti di fare un accordo

L'Accordo sindacale non era necessario per svolgere la prestazione in smart working, la volontà di condividere le regole per la sua applicazione è una «scelta» che assume un ruolo importante.

Condivisione e apertura su temi non «strettamente» retributivi e rivendicativi

Ma rilevanti per azienda, dipendenti e ambiente sui quali si può costruire un clima sereno e propulsivo che facilita il supporto alle politiche aziendali e favorisce il cambiamento culturale, in una logica «win-win-win».

Mix di interlocuzione sindacale

Ruolo contrattuale unito ad un ruolo partecipativo. Oltre alla definizione delle regole mediante l'accordo, la sperimentazione è accompagnata dal lavoro delle commissioni bilaterali sulle pari opportunità e sulla salute e sicurezza. In tali sedi «non negoziali» verranno comunicate le unità oggetto di sperimentazione, i dati di monitoraggio sull'andamento, le iniziative formative e informative in materia di sicurezza.

Accordo Sindacale 4 aprile 2017 Aspetti normativi







Accesso al lavoro agile

Non è stata scelta una famiglia professionale né particolari situazioni (es. maternità, disabilità, ecc) ma unità organizzative che lavorano per obiettivi. Sono escluse situazioni di non compatibilità organizzativa valutate dall'azienda.

Orario di lavoro

La giornata di smart working equiparata ad una giornata normale di lavoro non si fa lavoro straordinario le Parti si danno atto che tali modalità consentano la piena fruizione dei riposi. Tale formulazione potrebbe costituire una risposta che risolve a monte il tema della disconnessione.

Libertà di scelta del luogo e responsabilizzazione del dipendente.

La norma collettiva chiarisce che «il luogo è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali» ed è rimesso alla determinazione del dipendente e alla sua responsabilità. Già è stata inserita la previsione dell'informativa annuale anche agli RLS.

Esercizio del potere direttivo e di controllo

Viene confermato, così come per la generalità dei dipendenti, l'esercizio del potere direttivo e di controllo nel rispetto dell'art. 4 legge n. 300/1970.

Focus disciplina









Chi

Il lavoro agile è stato introdotto con un progetto pilota a giugno 2016 in alcune unità organizzative. Il graduale ampliamento ad altre Unità predefinite avviene sulla base di piani comunicati dall'Azienda

Nell'ambito delle unità individuate l'attivazione è su base volontaria. Sia il dipendente che l'Azienda possono sempre recedere.

Sono esclusi i neo assunti, apprendisti, part time verticali o specifiche situazioni di incompatibilità organizzativa valutate dall'Azienda.



Quando

Smart working 1 giorno alla settimana - La pianificazione va definita con il responsabile, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative dell'unità di appartenenza, di norma in base ad una programmazione mensile, tenendo conto delle necessità del team di lavoro e di una equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana evitando picchi di concentrazione nella stessa giornata. La programmazione potrà essere modificata per eventuali esigenze sopravvenute del dipendente o su richiesta dell'azienda.

La giornata non fruita nella settimana non è differibile e cumulabile nelle settimane successive.

DOVE

L'attività potrà essere svolta presso la residenza/domicilio o presso altro luogo idoneo che consenta la necessaria connettività e risponda criteri di sicurezza e riservatezza. Il dipendente deve accertarsi preventivamente che il luogo prescelto permette il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o rete mobile (ADSL commerciale standard non inferiore a 5Mbps/7Mbps). Non sono previsti rimborsi/compensazioni per la connessione.

Come

Allo smart worker si applicano tutte le discipline legislative e contrattuali vigenti

La giornata di lavoro agile è equiparata a tutti gli effetti di legge e di contratto ad una giornata di «orario normale» di lavoro dell'unità di appartenenza. Lo smart worker utilizza uno specifico codice a sistema per indicare la giornata in smart working. In quella giornata non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario. Gli smart worker già assegnatari di ticket lo mantengono anche durante la giornata in SW e possono fruire dei servizi sostitutivi di mensa ove presenti. La giornata di smart working non si può configurare come trasferta.