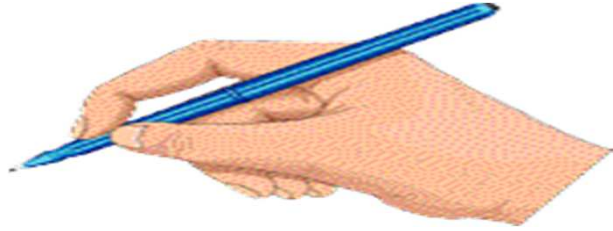


WORKSHOP
SMART WORKING: ESPERIENZE E PROSPETTIVE
Roma, 9 maggio 2017

Prof. Antonio Cocozza
Vice Direttore Dipartimento di Scienze della Formazione
Università degli studi Roma Tre



INDICE

- 1. Una nuova generazione di accordi sindacali**
- 2. L'accordo Enel è il frutto della cultura di un'impresa post-fordista**
- 3. L'accordo non è auto applicativo**

1. Una nuova generazione di accordi sindacali

- L'Accordo Enel del 4 aprile 2017 è particolarmente innovativo, avvia una nuova generazione di accordi sindacali di tipo generativo e procedurale, nell'ambito dei quali non sono previsti solo obblighi, ma si forniscono opportunità ai lavoratori, all'azienda e alla comunità locale.
- L'efficacia normativa (l'effettività della norma) dipende dalla dimensione culturale e relazionale e soprattutto dalle competenze degli attori.
- Tentativo importante e significativo di regolare un «nuovo rapporto di lavoro subordinato» (Knowledge workers), che riguarda variabili tipiche della subordinazione, attraverso un contratto individuale (gestione orario di lavoro, autonomia professionale, misurazione dei risultati, potere disciplinare) e che si basa su caratteristiche tipiche del lavoro autonomo: proattività, intraprendenza, capacità di coordinamento organizzativo, responsabilità e orientamento al risultato.

- L'importanza dell'accordo è racchiuso nella premessa che ha una funzione strategica e introduce una nuova cultura manageriale.
- Punta a contemperare: l'incremento della produttività, con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una maggiore responsabilizzazione e orientamento ai risultati da parte di tutti i collaboratori.
- Si tratta di criticità tipiche delle imprese innovative.

2. L'accordo Enel è il frutto della cultura di un'impresa post-fordista

L'impresa presenta caratteristiche strutturali innovative:

- 1. Sistema di RI si evolve da un paradigma «contrattuale/conflittuale» ad un paradigma «negoziale/partecipativo»**
- 2. Modello organizzativo flessibile e a rete, relativa autonomia nodi della rete (strutture operative e operatori)**
- 3. Cultura organizzativa e relazionale improntata al raggiungimento degli obiettivi, oltre la meccanica applicazione di norme e procedure burocratiche**
- 4. Politiche aziendali improntate alla CSR**
- 5. Ruolo OO. SS. LL. mirato alla negoziazione partecipativa, basata su obiettivi condivisi e promozione di organismi bilaterali)**
- 6. Competenza degli attori decisiva**

3. L'accordo non è auto applicativo

L'accordo per essere efficacemente implementato necessita di una serie di interventi a sostegno basati su due leve strategiche (comunicazione e formazione) finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi

1. attivare un significativo processo comunicativo (video prima attività utile), finalizzato ad estendere e consolidare una vision condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione, che il nuovo accordo richiede come preconditione fornire ai collaboratori competenze strategiche per la gestione dei processi e skills operative finalizzate a favorire l'apprendimento e il coordinamento organizzativo nell'era digitale
2. creare e diffondere comportamenti organizzativi orientati al dialogo e alla cooperazione finalizzata al raggiungimento dei risultati produttivi attesi
3. promuovere una nuova cultura manageriale e sindacale orientata ad un nuovo paradigma di tipo antropocentrico, mettere la persona al centro dei processi
4. dar vita ad esperienze di formazione congiunta che coinvolgano in un percorso comune dirigenti aziendali e dirigenti e rappresentanti sindacali