

First Milano

Coordinamento Donne

Pomeriggio informativo

Lavoro Agile

Smart working
Travail agile...
Trabajo ágil

Milano, 18 Ottobre 2017

Caratteristiche

Accordi

- **Cosa è**
- **Finalità e forma**
- **Tipologia contrattuale**
- **Quando e da chi**
- **Modalità e mansioni**
- **Differenza dal Telelavoro**

3

Elementi da prevedere nell'accordo scritto

- **Durata della prestazione**
- **Retribuzione**
- **Parità di trattamento**
- **Orario di lavoro e disciplina del riposo**

- **Luogo di lavoro**
- **Strumenti e formazione per la “cooperazione”**
- **Potere direttivo, di controllo e disciplinare**
- **Recesso e rientro**
- **Salute e sicurezza**

4

Salute e Sicurezza

- . **Responsabilità**
- . **Comunicazione**
- . **Prevenzione**
- . **Dvr**
- . **Infortunati**
- . **Infortunati in itinere**

5

Caratteristiche

- **Cosa è** - *una diversa modalità di svolgimento*
- *della prestazione lavorativa*
- **Finalità** - *incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*

Forma – *scritta ma: la mancanza non comporta nullità del contratto non esiste periodo transitorio per adeguare gli accordi in essere*

Caratteristiche

Tipologia

contrattuale

A tempo determinato o

indeterminato.

Non apprendistato o
intermittente

Quando

Da chi

All'inizio o durante il
rapporto di lavoro

Solo con intesa tra le
parti. Mai imposto

In che modo

Attraverso l'utilizzo di
strumenti tecnologici

Il lavoratore deve essere
formato al riguardo

Mansioni

Differenza telelavoro

Non modifica la posizione
del lavoratore e le
mansioni che svolge

No postazione stabile

Elementi da inserire nell'accordo

Durata della prestazione
“agile”

Tempo determinato o
indeterminato.

Preavviso

Non inferiore a 30 gg
ovvero 90 per lavoratori
disabili

Retribuzione

Trattamento economico e
normativo non inferiore a
quello complessivamente
applicato per stessa

mansione in azienda.
Adeguamento per chi non
prevede buono pasto
Orario di lavoro e riposo
Nel rispetto del CCNL e
vanno previste fasce
orarie di reperibilità e
tempi di riposo. Normare
la disconnessione e lo
straordinario.

Luogo di lavoro
Assolutamente da
specificare anche se la
legge non lo prevede.

Strumenti

Assicurare le misure
tecniche per la
disconnessione, eventuali
problemi e formazione
per la conservazione

Potere direttivo

Indicare come viene
esercitato e le
autorizzazioni

Potere di controllo

Individuare i controlli di
produzione, no lavoro a
cottimo e no controllo a
distanza

Potere disciplinare

Individuare le condotte
che danno luogo a
sanzioni disciplinari
Formazione
Specifica per sapere
come “cooperare”

8

Salute e
Sicurezza

Responsabilità

- Obbligo di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale
- Inviare i lavoratori alla visita medica e pausa per videoterminalisti
- Informazione e formazione colleghi “agili”
- Obbligo di verifica periodica strumenti informatici assegnati

Salute e

Sicurezza

Comunicazione

- **e**
- **prevenzione**
 - Obbligo di consegnare al lavoratore o almeno annualmente agli RLS informativa con i rischi generali e specifici connessi all'attività
 - Adeguamento del Dvr che tenga conto delle attività prestate fuori
 - Il lavoratore deve “cooperare” nell'attuazione delle misure predisposte dal ddl per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione

Salute e Sicurezza

- **Infortuni**

Infortunio in

- **itinere**

- Diritto del lavoratore alla tutela contro gli infortuni sul lavoro anche al di fuori dei locali aziendali (meglio specificare quali)
- Resta un diritto ma attendiamo l'Inail, precisare quale sia la postazione lavorativa
- L'Inail dovrà prevedere una voce “ad hoc” per questa modalità di prestazione

Accordi altri CCNL

- Accordo Siemens
- Accordo Enel
- Accordo Nestlè

- Accordo Agenzia delle Entrate

Accordo Siemens 6/6/2017

- Inserisce **le finalità nelle premesse:** incremento produttività e bilanciamento esigenze di vita e di lavoro, ma scrive anche che l'azienda intende ***“avviarsi ed applicare tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, come la modalità abituale vigente in azienda anche in previsione dell'insediamento presso la nuova sede...”***

- ***Flessibilità, autonomia e responsabilità nello svolgimento della prestazione si accompagnano ad uno sforzo comune delle parti sociali per la massima semplificazione dei trattamenti e delle procedure gestionali e amministrative***
- Sulla base di quanto sopra viene concesso a **tutto il personale** (salvo assistenza tecnica ai clienti) come abituale modalità di effettuazione

13

Accordo Siemens

6/6/2017

- **Luogo di lavoro:** “postazione lavorativa o altro luogo idoneo. Demanda alle policy aziendali vigenti il problema della sicurezza e riservatezza dei dati. L'idoneità del luogo di lavoro viene attestato dal dipendente mediante compilazione di un modulo
- **Orario di lavoro:** espresso divieto al lavoro notturno. Per il resto demanda al contratto ed all'accordo con i responsabili
- Concessione dei **permessi** vigenti per

interruzioni

- Prevista la retribuzione e le maggiorazioni per il **lavoro straordinario**
- Prevista la **trasferta** in caso di necessità, **non necessaria autorizzazione.**
- Prevista la copertura delle spese abbonamento internet sino a 32 euro mensili. **Non viene indicato in accordo chi fornisce il materiale tecnologico.**
- **Nulla è scritto sul capitolo inerente la retribuzione e la parità di trattamento.** Nulla sul **recesso** ma solo monitoraggio con RSU

14

Accordo Nestlé - 12/10/2012

- **Premesse:** work life balance, integrazione e continuazione del già sperimentato telelavoro. Sottolinea l'utilizzo di tale strumento per le pari opportunità, senza distinzione di genere
- **Luogo di lavoro:** non fisso e predeterminato
- **Modalità di effettuazione:** distingue il **lavoro agile occasionale** (es. 3 gg settimana x 1 mese) da quello **sistematico** (es 1 g settimana x 8m), indica “mai prevalente”
- Manager chiamati a supportare e agevolare

tale modalità di lavoro

- **Orario di lavoro:** anche in orari diversamente distribuiti ma nei limiti previsti dal CCNL, il lavoratore si impegna a garantire efficienza e reperibilità
- **L'interruzione del collegamento** comporta il rientro in sede ovvero la *fruizione di una giornata di ferie* per il lavoro agile occasionale

15

Accordo Nestlé - 12/10/2012

- **Strumenti di lavoro:** l'azienda fornisce il Laptop e il lavoratore la linea ADSL
- **Sicurezza:** il lavoratore deve seguire **le istruzioni aziendali** su rischi di cadute, inciampi, ergonomia e deve **garantire la più assoluta riservatezza dei dati**
- Garantiti i diritti sindacali
- Non è indicato nulla sulla parte economica quindi vige la parità ai sensi art. 20 Legge maggio 2017
- Nulla è indicato sul recesso. Concessione su base volontaria

Accordo Enel del 4/4/2017

- **Premesse:** indica lo smart working come una modalità flessibile di lavoro subordinato, che consente al dipendente di lavorare in luogo diverso dalla propria sede di lavoro, in modo **non stabile e continuativo**. Si ispira a fiducia e proattività, richiama i valori di work life balance, riduzione impatto ambientale e pari opportunità
- Demanda l'andamento del progetto al Comitato Bilaterali per le Pari Opportunità
- **Retribuzione:** trattamento economico e normativo dei dipendenti con analoga mansione. No trasferta ma **garantito il buono pasto o la mensa ove presente**
- **Orario di lavoro:** prende a riferimento quello dell'unità di appartenenza del lavoratore, incluse le flessibilità. **Non deve essere richiesto lo straordinario** in quelle giornate. Il lavoratore deve garantire un *impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo*

Accordo Enel del 4/4/2017

- **Premesse:** indica lo smart working come una modalità flessibile di lavoro subordinato, che consente al dipendente di lavorare in luogo diverso dalla propria sede di lavoro, in modo **non stabile e continuativo**. Si ispira a fiducia e proattività, richiama i valori di work life balance, riduzione impatto ambientale e pari opportunità
- Demanda l'andamento del progetto al Comitato Bilaterali per le Pari Opportunità
- **Retribuzione:** trattamento economico e normativo dei dipendenti con analoga mansione. No trasferta ma **garantito il buono pasto o la mensa ove presente**
- **Orario di lavoro:** prende a riferimento quello dell'unità di appartenenza del lavoratore, incluse le flessibilità. **Non deve essere richiesto lo straordinario** in quelle giornate. Il lavoratore deve garantire un *impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo*

Accordo Enel del 4/4/2017

- **Modalità di svolgimento:** non più di 1 giorno la settimana non cumulabili.
- **Luogo di lavoro:** residenza del dipendente (previa autorizzazione aziendale) o *altro luogo liberamente scelto dal dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza*, nonché garantisca la connettività
- Accesso su base volontaria formalizzato con accordo scritto individuale revocabile da entrambe le parti ma **non sono citati termini di preavviso in caso di recesso**
- **Sicurezza:** previsto uno specifico modulo formativo, consegna agli RLS di apposita informativa, il lavoratore deve cooperare

19

Agenzia delle Entrate 1 febbraio 2017

- E' un accordo di **Telelavoro** domiciliare ed è previsto solo per 400 unità che svolgono attività corrispondenti ai requisiti indicati in accordo

- Interessante perché indica i **criteri di accesso del personale in caso di eccedenza di richieste mettendo al primo posto la disabilità**, cosa ignorata da tutti gli altri accordi
- Nel contratto individuale saranno definiti gli **indicatori qualitativi e quantitativi per la misurazione della prestazione, il risultato atteso**, gli strumenti di raccolta dei dati, la frequenza e la responsabilità dell'analisi dei dati
- **Assicurazione**: garantisce danni a cose o persone, compresi i familiari del telelavoratore, derivanti dall'uso delle attrezzature. Estensione copertura assicurativa Inail

20

Accordi Assicurativi

- Accordo Allianz
- 27 luglio 2017
- Accordo AXA Italia
- 12 aprile 2016
- Accordo Zurich Italia

- 1 giugno 2016

Parabancario

- . Accordo Findomestic Banca 6 giugno 2017

21

Accordo Allianz

- Essendo stato sottoscritto dopo la Legge la richiama espressamente nelle premesse e nei principi generali
- Applicato ad un massimo di 400 persone nelle unità i cui Responsabili hanno dato disponibilità ad aderire
- **Orario di lavoro:** ben definite le fasce orarie e le **disconnessioni, includendo il personale part time**. Non maturano ore in conto flessibilità
- Lo smart working **non comporta variazione della sede** di lavoro
- Utilizzo stessi permessi e ferie dei lavoratori con analoga mansione
- **Esclusione di lavoro straordinario, notturno e festivo**
- **Accordo individuale disciplina anche le forme di controllo e di esercizio del potere**

direttivo, oltre agli strumenti da utilizzare.
Il **recesso** è regolato come da termini di Legge

22

Accordo Allianz

- Il lavoratore riceve le istruzioni per l'utilizzo delle apparecchiature e le deve rispettare. Sarà data specifica formazione
 - Revoca da parte aziendale se livello di rendimento non conforme
 - Rientro in azienda il giorno successivo se non funziona la linea
 - Garantito il buono pasto
-
- Di recente è stato esteso ad **Allianz Bank** ove è stata anche inserita la pausa di 15 minuti per i video-terminalisti

23

Accordo Zurich Italia

- Specifica che si tratta di diversa modalità della prestazione lavorativa
- nel rispetto della durata massima dell'orario contrattuale
- Adesione volontaria che non comporta mutamento della forma contrattuale e degli istituti economici e normativi
- Esteso a **tutta la popolazione aziendale**
- **Luogo di lavoro: domicilio del lavoratore o altro luogo alternativo alla propria abitazione.** (meglio specificare)
- **Modalità di svolgimento:** non più di 2 giorni settimanali, rimanendo prevalente la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione in sede. Potrebbe essere ridotto a 1 g dando informativa alle OO.SS.
- **Orario:** SW caratterizzata dall'assenza di orario rigido e dall'autonomia nell'erogazione della prestazione. No autorizzazione dello straordinario

24

Accordo Zurich Italia

- **Priorità di accesso** ai dipendenti con comprovate gravi esigenze di salute propri o

dei familiari ovvero residenti distanti dalla sede di lavoro, in caso di difficoltà nella concessione di tutte le richieste per esigenze organizzative aziendali.

- **Retribuzione:** immutati gli istituti contrattuali CCNL e CIA - **garantito il buono pasto**
- **Strumentazione:** fornita dall'azienda insieme ad interventi formativi. Apposito manuale per utilizzo delle apparecchiature.
- **Sicurezza:** nel manuale viene precisata la corretta postura, i rischi generali e specifici, modalità ottimali di svolgimento della prestazione per protezione e sicurezza della persona. **Riproposta annualmente** così come la formazione
- Prevista modalità di operare in caso di malfunzionamento: comunicazione al responsabile e rientro in sede il giorno dopo

25

Accordo Zurich Italia

- **Infortunio:** prevista una verifica aziendale ed un'eventuale liquidazione (sotto forma di capitale o rendita) applicando i parametri Inail nel caso questo non riconosca l'infortunio sul lavoro
- **Recesso:** dovrà essere adeguato perché è previsto un periodo di 15gg

- **Rientro: presso la sede di lavoro “all'interno del quale l'Azienda garantisce che per ogni dipendente ci sarà un posto..”**
- Garantiti diritti sindacali e divieto controllo a distanza.
- Monitoraggio del progetto demandato alle Parti Sociali

26

Accordo Axa Italia

12/4/2016

- Premessa: inserisce quanto asserito negli obiettivi “Lisbona 2020” in merito al work life balance ma anche all'impatto ambientale. Insiste però sull'autonomia e la flessibilità dei lavoratori, nonché alla focalizzazione del lavoro per obiettivi
- **Definisce “lavoro agile” quello svolto in azienda senza vincoli di orario. Il “lavoro a distanza” è fuori dai locali aziendali, ma non specificato**
- Diversa modalità di lavoro ben specificato, incluse le tutele inerenti la non modifica della posizione del dipendente agile in azienda
- Esclusione straordinario e notturno
- Soltanto per unità organizzative individuate

dall'azienda

- Previsto un accordo individuale ed un recesso in 30 gg
- Erogazione del buono pasto
- Sicurezza e Infortunio: analogo al precedente accordo
- Garanzia diritti sindacali

27

Findomestic Banca

6/6/2017

- Recepisce la L 22/5/2017 nelle premesse, ma rafforza il vincolo dell'orario di lavoro indicando l'ambito del “nastro **orario standard** di cui all'art. 101 CCNL”
- Applicato ad alcune realtà aziendali allegato all'accordo, dichiarando il progetto come avvio a telelavoro e schemi orari diversi
- **Luogo di lavoro:** altra sede aziendale, residenza del dipendente o altro luogo privato del lavoratore **nel quale l'Azienda eseguirà le necessarie verifiche** in ambito tecnico e di salute e sicurezza
- La prestazione in non comporta variazione della sede e dell'orario di lavoro, né mutamento delle mansioni. **Mai prevalente**, max 2 gg/sett.

- **Il dipendente** garantisce una condotta informata ai principi di correttezza, **riservatezza**, diligenza, disciplina e dovrà garantire il **medesimo livello qualitativo** di prestazione

28

Findomestic Banca

6/6/2017

- **Criteri di accesso:** graduatoria valutata da una Commissione Paritetica.
- **Adesione** con accordo individuale che costituirà integrazione al contratto di lavoro
- **Recesso:** 30 gg come da Legge
- Esclusione del lavoro straordinario. Ok ferie e stessi permessi
- Esclusione trattamento di missione e reperibilità. Nulla è scritto sul **buono pasto**
- Riconoscimento disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro e normata l'impossibilità alla connessione.
- Garanzia diritti sindacali
- Garanzia **pause per video-terminalisti ed eventuali prescrizioni del medico competente**

29

Findomestic Banca

6/6/2017

- Copertura assicurativa **in caso di infortunio**
- **Formazione** specifica prevista anche per le questioni collegate alla sicurezza, salute, riservatezza dei dati
- Elencata in accordo la **strumentazione assegnata** in modo dettagliato. **Il dipendente deve utilizzare solo quella**
- **Telelavoro:** incluso nell'accordo evidenziando la diversità con il lavoro agile. ***LUOGO di lavoro definito come per lo SW***
- ***Differenza: 1 rientro in sede ogni 15 gg.***
- ***Valutazione per l'ammissione della domanda sulla base delle esigenze del lavoratore ed alle sue condizioni personali e familiari***

30

Accordi nel settore bancario

- Gli accordi in questo settore sono **talmente simili** da poter essere esaminati congiuntamente.
- Accordo Intesa Sanpaolo del 10/12/2014 e accordo Credit Agricole del 9/3/2017 sono praticamente identici nonostante siano trascorsi 3 anni tra la loro sottoscrizione
- Accordo **Banca del Piemonte: unico ad erogare il buono pasto** *(tra quelli considerati nell'analisi)*
- **Importanti gruppi bancari ancora non hanno sottoscritto un accordo** in materia di lavoro agile o telelavoro: UBI, Banco Popolare, Unicredit, Deutsche Bank ad esempio

31

Accordo Credit Agricole

- Premesse: recepite le esigenze aziendali e del lavoratore, viene precisata la differenza con il telelavoro. **Definisce però la SW come una “forma flessibile di lavoro da remoto”**

e non come diversa modalità di effettuazione di una prestazione lavorativa

- **Luogo di lavoro:** residenza lavoratore, o altro luogo privato di pertinenza del lavoratore (non meglio specificata); hub aziendale
- Garanzia della stessa **sede di lavoro e medesimo orario**. Riprende il concetto che lo SW comporta solo una diversa modalità della prestazione lavorativa, ma lega lo lega alla sua autorizzazione
- Garanzia stesse mansioni e **stesse opportunità di sviluppo professionale e di carriera**
- **Svolgimento: max 8 gg al mese x mansione mai prevalente**

32

Accordo Credit Agricole

- Destinatari: DC, Direzioni Territoriali, Private Banking e Banca d'impresa (esclusi coloro che sono a contatto con la clientela)
- **Priorità data a personale con disabilità motorie, gravi problemi di salute, gravidanza, rilevante distanza al luogo di**

- lavoro e cura figli con meno di 8 anni.**
- **Personale a tempo indeterminato anche pt con almeno 2 anni di anzianità (escluso personale in apprendistato)**
- **Adesione con accordo individuale, allegato all'accordo collettivo.**
- **Recesso: 10 giorni** (dovrà essere adeguato)
- **Strumentazione:** fornita dall'azienda. Normata la disconnessione e l'impossibilità di collegamento
- **Buono pasto: pagato solo presso hub**
- **Formazione: unica cosa citata per il capito "Sicurezza"**

33

Accordo Intesa Sanpaolo

- **Premesse:** cita un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca **fiducia e lealtà**
- promozione Pari Opportunità anche tramite LF
- **Luogo di lavoro:** hub, casa del lavoratore o **altro luogo concordato (come Credit Agricole), dal cliente per specifiche figure professionali**
- **LF non comporta variazione sede di lavoro e di orario individuale e non modifica il**

- potere direttivo e disciplinare del DDL
- *Di massima* non è previsto lo straordinario, salvo da hub o da cliente
 - Attività mai prevalente, **max 8 gg al mese** (come C.A)
 - Destinatari: come CA ma **anzianità di 3 anni** anziché 2

34

Accordo Intesa Sanpaolo

- Adesione con accordo individuale a integrazione, **recesso 10 giorni** (CA)
- Modalità: “**nell'ambito della fiducia alla base del rapporto di lavoro e, ancor di più, del LF...**”viene normata la programmazione settimanale
- **Retribuzione:** buono pasto escluso espressamente per LF da casa
- **Formazione** prevista anche per salute e sicurezza. Consegna al lavoratore delle “regole per la dotazione di apparecchiature e servizi di informatica distribuita e fonia” (20 pagine)
- Comitato Welfare deputato al monitoraggio dell'andamento del progetto

Conclusioni

- Accordi nati più per esigenza aziendali (nulla è previsto per i disabili, ad es.) ma che incontrano le esigenze dei lavoratori
- Attenzione agli incrementi di produttività derivanti dal taglio dei costi, soprattutto gli spazi
- Definire dettagliatamente il luogo di lavoro, anche per le questioni legate alla riservatezza dei dati (meglio verifica aziendale come Findomestic)
- Le pericolose derive che prefigurano il lavoro a progetto o a domicilio (o para-subordinato) non possono essere contrastate solo col criterio della prevalenza della mansione ma lavorare sul forte mantenimento dell'area contrattuale e su tutele ad hoc per la mobilità territoriale