

SINDACALE



Informazione Sindacale Fim Cisl

FIM CISL

SMART WORKING I CONTENUTI DI ALCUNI ACCORDI DI AZIENDE METALMECCANICHE E DI ALTRI SETTORI

Gli accordi aziendali di Smart working, il lavoro cosiddetto "intelligente" o "agile" sull'organizzazione degli orari di lavoro, consentono ai dipendenti di una azienda di svolgere la loro opera da un luogo fisico diverso rispetto alla sede aziendale, e anche con articolazione diversa dell'orario, al fine di conciliare al meglio l'attività lavorativa con le proprie esigenze personali e familiari.

Dalla premessa del testo di un accordo:

*....il **Lavoro agile** è una modalità lavorativa che permette di svolgere – al di fuori della sede aziendale, avvalendosi di supporti informatici – la stessa attività lavorativa svolta nei locali dell'azienda.*

*Il **Lavoro agile** si differenzia dal **Telelavoro** in quanto: - non deve essere necessariamente svolto da una postazione fissa e predeterminata; - non viene svolto stabilmente a distanza, ma in modo non continuativo, sporadico, occasionale ovvero limitato ad un breve periodo di tempo.*

Una formula di flessibilità che viene incontro ai lavoratori, che ha preso piede nel mondo dei servizi e che adesso tocca anche realtà considerate più tradizionali, tra cui le aziende del settore metalmeccanico e degli altri settori industriali.

I modelli di flessibilità sono spesso molto articolati e meno strutturati del tradizionale telelavoro, e sono studiati in funzione delle diverse necessità, con modalità e distribuzione attivate dagli stessi lavoratori sulla base delle proprie esigenze, e prevedono normalmente il mantenimento delle normative e dei diritti che riguardano tutti i lavoratori, con modalità di esercizio che possono essere diversamente adattate.

Un modello di prestazione che, partito per rispondere alle necessità di conciliazione familiare e personale, sta evolvendo nel senso di ampliare le finalità (verso le tematiche dell'impatto sociale, sui consumi e sulla mobilità), e il coinvolgimento dei lavoratori (in termini di formazione, di responsabilizzazione e di autonomia).

Tali tipi di accordo sono il frutto del dialogo intenso tra le rappresentanze sindacali e le aziende, e sono indicative di relazioni sempre più improntate alla partecipazione, in grado di progettare innovazione e miglioramento delle condizioni di lavoro.

ENDRESS HAUSER

Pessano con Bornago, Milano. 250 dipendenti

Produzione e collaudo di strumentazione di misura per impianti

Ultimo aggiornamento dell'accordo il 14 settembre 2015, dopo 4 anni di sperimentazione e 3 anni dal primo accordo strutturale.

Criteri e modalità

Carico e scarico delle ore su base settimanale.

Orario settimanale da un minimo di 32 a un massimo di 48 ore, orario giornaliero da un minimo di 4 a un massimo di 10 ore.

A flessibilità di ingresso può avvenire alle ore 7 e riducendo di mezz'ora la pausa, mentre l'ingresso al lavoro avviene comunque entro le ore 12.

L'orario e la relativa flessibilità si svolge normalmente dal lunedì al venerdì, salvo che il lavoratore pianifichi la propria prestazione al sabato, oppure vi siano esigenze straordinarie che esulano dalla programmazione.

Sono previste maggiorazioni del 25% per le ore extra l'orario normale giornaliero e settimanale nei giorni feriali (30% oltre le 64 ore) e del 50% per le ore prestate al sabato. Le ore eccedenti le 64 possono essere richieste solo se è garantito al lavoratore lo scarico di almeno 32 ore.

E' previsto un massimo di 7 ore di flessibilità aggiuntiva settimanale.

Può essere richiesta flessibilità positiva oltre le 5 ore settimanali fino ad un massimo di 8 settimane all'anno e non oltre 1 volta al mese.

Le ore risultanti in positivo a fine anno, al netto dello scarico che avviene entro il primo quadrimestre dell'anno successivo e di eventuali accantonamenti in banca ore, sono maggiorate del 50%.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro, le ore in positivo sono pagate con le maggiorazioni mentre le ore in negativo sono comunque retribuite.

Per il personale a turni, le ore in positivo possono essere utilizzate solo in concomitanza del primo turno, mentre gli scarichi avvengono su tutte le turnazioni.

Il pacchetto di flessibilità annua è di 96 ore massimo. Il saldo positivo viene corrisposto, mentre il saldo negativo viene riportato all'anno successivo.

Sono previsti i casi di azzeramento entro un certo periodo delle ore in negativo, in caso di mancanza di lavoro, sulla base di esame congiunto tra le parti.

In relazione alle difficoltà di mercato, non potranno comunque essere richieste più di 32 ore annue in negativo.

GENERAL MOTORS POWER TRAIN

Torino – 450 lavoratori

Centro ingegneristico che si occupa di motori e apparecchiature di controllo

L'accordo è stato stipulato il 6 marzo 2015, con decorrenza dal 16 marzo e ha natura sperimentale per 1 anno.

Laboratorio di progettazione e collaudo dei motori diesel ibrido, che opera su tre turni, con 650 lavoratori, con alte professionalità e molti giovani.

Caratteristiche

Forma rispondente alle esigenze del lavoratore, se questi si avvalgono di strumenti di lavoro o con modalità (es. sistemi di accesso alla rete) che tecnicamente lo consentono.

Devono essere garantite le misure di tutela della salute e sicurezza.

Il lavoratore deve essere raggiungibile telematicamente nelle ore centrali della giornata.

Criteri e modalità

Massimo per dieci giorni l'anno, non frazionabili in ore,

Utilizzo in remoto gli strumenti informatici dell'azienda.

ALMAVIVA

Gruppo nazionale di Ict con sede a Roma con 3.000 lavoratori
Accordo 17 febbraio 2015 sul telelavoro
E' disciplinato il telelavoro, ad integrazione dell'accordo del 12 aprile 2013.

Caratteristiche

Il telelavoro deve essere compatibile con le attività, ed è escluso quindi per specifiche funzioni o aree (lavoratori a tempo e spesa, impegnati presso i clienti, impegnati nella gestione di beni e apparati installati nella sede aziendale).

Criteri e modalità

Possono richiedere il telelavoro i dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale, per un massimo del 3% del personale complessivo e del 5% per singola unità produttiva.
Sono previsti rientri programmati in azienda.
Il collegamento telematico è a carico dell'azienda.
Deve essere garantita la sicurezza.
Può essere previsto, previo avviso, l'accesso al domicilio di incaricati aziendali per le relative verifiche.

MICRON

Gruppo multinazionale Usa con 700 dipendenti in Italia, con sede a Vimercate, Brianza,
Attività di ricerca e sviluppo nel settore della Microelettronica.
Accordo sottoscritto il 15 dicembre 2015, decorrente dal 1 aprile 2016 con sperimentazione di 1 anno

Caratteristiche

Smart working occasionale, con attività da remoto, compatibilmente con le esigenze lavorative.

Criteri e modalità

Flessibilità oraria nella pausa mensa tra le ore 12 e le 15.
Sperimentazione del superamento dell'obbligo della timbratura.
Per il personale non turnista, prestazione giornaliera di un minimo di 6,5 ore da lunedì a giovedì, e di 6 ore al venerdì, nella fascia tra le ore 6 e le 20, con flessibilità (oscillazione di ore in positivo e negativo) dell'orario su base trimestrale.
Dal 1 aprile 2016 è previsto un pacchetto di 8 ore retribuite annue aggiuntive al ccnl, anche frazionabili ad ore, non cumulabili nell'anno successivo, per visite mediche, indisposizione che non si traduca in malattia, cure termali.
Congedo parentale per padri oltre i 3 mesi sono retribuiti al 50% invece del 30%, fino ad un massimo di 6 mesi, con frazionamento alla singola ora e garantendo una fruizione complessiva nel mese di multipli di 8 ore.
Aspettativa non retribuita anche per ricongiungimento familiare.
Reperibilità per interventi e servizi di assistenza tecnica con maggiorazione del 42,3% riconosciuta per un periodo di reperibilità minimo di almeno 2 ore.

SELEX ELSAG

Genova – attività di elettronica e difesa – 1600 dipendenti – Attualmente facente parte del gruppo Finmeccanica

Accordo 12 marzo 1981

Criteri e modalità

Orario a tempo parziale con permessi non retribuiti continuativi per un minimo di 4 ore giornaliere per esigenze familiari e di studio e di assistenza.

Permessi non retribuiti fino a 2 settimane consecutive per gravi motivi familiari.

Sperimentazione di forme di flessibilità per aree organizzative e tecnologiche omogenee.

Estensione da 30 a 45 minuti dell'orario elastico giornaliero.

Permessi retribuiti aggiuntivi per lavoratori studenti e per gli esami scolastici.

GRUPPO FINMECCANICA

Gruppo nazionale del settore elettronica, difesa, spazio, equipaggiamenti e sicurezza.

30.000 dipendenti in Italia

Sono state approntate le linee guida per la definizione degli specifici accordi collettivi in materia di Part Time, Telelavoro e Smart working.

Caratteristiche

Coniugare l'esigenza di modernizzare l'organizzazione del lavoro e assicurare maggiore efficienza, con l'opportunità per i lavoratori di conciliare le responsabilità vita-lavoro

Introduzione di forme flessibili di lavoro basate su remoto

Favorire l'inserimento lavorativo di disabili

Telelavoro domiciliare o da centri o postazioni satelliti

Criteri e modalità

Prosecuzione delle articolazioni di orario su part-time verticale-orizzontale-mista

Accoglimento, salve le esigenze tecnico organizzative, di richiesta di part-time per periodi da 3 a 24 mesi fino al 7% dei lavoratori

Volontarietà e reversibilità

Misure e rispetto delle norme di protezione del software e dei dati

Accessibilità da parte del datore al luogo della prestazione (in caso di telelavoro) per installazione e manutenzione strumenti di lavoro

Compensazione dei costi sostenuti per l'espletamento dell'attività

Rispetto delle norme su salute e sicurezza

Possibilità di distribuzione diversa degli orari, entro i limiti previsti dalle norme

Accesso alla formazione e sviluppo professionale

Garanzia dei diritti e delle libertà sindacali

Adozione di misure volte a facilitare comunicazione e socializzazione con i colleghi (in caso di telelavoro), anche con rientri periodici e partecipazione a riunioni per la pianificazione delle attività

ABB

Gruppo del settore elettromeccanico e automazione industriale – 6.000 dipendenti in Italia

Accordo 14 marzo 2014

Caratteristiche

Telelavoro – riferimento all'accordo interconfederale 9 giugno 2004

Strumento di conciliazione tra vita professionale e esigenze personali e familiari (work-life balance).

Attività che può svolgersi in tutto o in parte al di fuori dei locali dell'azienda.

<p>Criteri e modalità Impegno assunto volontariamente dal lavoratore. Revocabile su richiesta del lavoratore o dell'azienda.</p>
<p>VODAFONE Azienda di telecomunicazioni, servizi di telefonia mobile, fissa e internet. Sede principale milano con 6500 dipendenti in italia. Regolamento del 16 giugno 2014 applicato a 2800 dipendenti</p> <p>Caratteristiche La vodafone lancia lo smart working tra tutte le persone che potranno scegliere con maggiore autonomia spazi e strumenti di lavoro. Il lavoro in modalità smart working è rivolto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato sia full time che part-time. Non rappresenta una modifica al regolamento dell'orario di lavoro, infatti il lavoratore è tenuto comunque al rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto per il proprio inquadramento Lo smartworking non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera. L'accordo prevede anche una modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative che va sotto il nome di "flebile sitting" (seduta flessibile) . Con questa modalità è possibile per ciascun dipendente di scegliere in modo autonomo gli spazi di lavoro all'interno dell'azienda, con l'obbligo di lasciare lo spazio di lavoro utilizzato pienamente fruibile agli altri colleghi che vorranno avvalersene successivamente.</p> <p>Criteri e modalità I dipendenti potranno lavorare al di fuori della sede per 2 giorni al mese, dal martedì al giovedì, per un massimo di 1 giorno a settimana, Il luogo deve essere idoneo e consentire di svolgere l'attività da remoto. La possibilità di lavorare da remoto va concordata con il proprio manager e va pianificata entro la settimana precedente. È prevista una formazione sulla sicurezza per le persone coinvolte e l'impegno al rispetto delle norme stesse. Il lavoratore deve essere disponibile ad essere reperito tramite telefono cellulare, posta elettronica e attraverso "lync" (software aziendale della microsoft per il telelavoro) per la partecipazione "attiva" alle attività di lavoro con i colleghi. Copertura da infortunio sul lavoro La massima riservatezza delle informazioni Tutela dei beni assegnati.</p>
<p>BARILLA Gruppo di produzione di beni alimentari con sede a Parma – 4.000 dipendenti in Italia Accordo del 2 marzo 2015 – sperimentazione dello smart working</p> <p>Caratteristiche Miglioramento delle performance aziendali Bilanciamento vita-lavoro Impatto positivo sui fattori ambientali Responsabilizzazione dei lavoratori, autonomia, orientamento ai risultati Valorizzazione dell'utilizzo delle tecnologie informatiche Lo smart working si caratterizza per la mera variazione del luogo di svolgimento dell'attività (in parte al di fuori dei locali aziendali). Rimangono invariate tutte le altre condizioni del contratto di lavoro.</p>

Criteri e modalità

Compatibilità organizzative

Volontarietà del lavoratore, anche se a part time

Massimo 32 ore mensili svolte al di fuori della sede di lavoro, con giornate intere o mezza giornata, dal lunedì al venerdì

Rispetto tassativo della sicurezza e della salute

Rispetto tassativo della riservatezza

Applicazione direttive aziendali

Strutture protette: domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera

Lo smart working potrà essere svolto per massimo 64 ore mensili, se si versa in condizioni particolari:

- Donne in gravidanza: fino a 1 anno del bambino
- Padri, dalla nascita e fino 1 anno del bambino
- La condizione di maternità e paternità vale anche per i casi di adozione
- Persone con invalidità superiore al 80%
- Persone in terapia salvavita
- Persone con figli in terapia salvavita

Fornitura di strumenti e apparecchiature tecniche, no rimborsabilità di spese di gestione (elettricità, riscaldamento, rete telefonica, ecc.)

Pianificazione preventiva dell'attività e compatibilità con le esigenze anche temporanee del ruolo

Conferma del regime di orario ordinario, possibilità di diversa articolazione nell'ambito della giornata a scelta del lavoratore previa approvazione del responsabile

Reperibilità del lavoratore in orario di lavoro e partecipazione a riunioni programmate

MERCK SERONO

Gruppo farmaceutico con sede a Roma – 600 dipendenti in Italia

Accordo 8 aprile 2015 – sperimentale per un anno

Caratteristiche

Benessere del lavoratore attraverso un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata

Impatto positivo sui fattori sociali e ambientali

Responsabilizzazione dei lavoratori, autonomia, orientamento ai risultati

Utilizzo più ampio e flessibile delle tecnologie informatiche

Modalità di lavoro innovativa quale evoluzione del telelavoro (accordo quadro europeo del 16 luglio 2001 e accordo interconfederale del 9 giugno 2004)

Compatibilità con l'organizzazione aziendale

Svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali

Utilizzo di strumenti informatici e/o telematici

Rispetto di tutte le norme di legge e di contratto che regolano il rapporto di lavoro

Criteri e modalità

Accordo scritto tra azienda e lavoratore per definire:

Modalità della prestazione resa al di fuori della sede di lavoro

Strumenti informatici utilizzati

Diligenza e cura degli strumenti e delle apparecchiature

Riservatezza delle informazioni aziendali

Modalità di organizzazione dei tempi della prestazione

Massimo un giorno fisso alla settimana per il periodo di un anno

Massimo 50% del personale; in caso di richieste eccedenti si procede alla rotazione semestrale del personale

Disponibilità a riunioni in sede aziendale anche nelle giornate di smart working

NESTLÈ

Gruppo del settore alimentare con sede a Milano – 3.000 dipendenti

Accordo del 12 ottobre 2012 – conferma del telelavoro e sperimentazione del “lavoro agile”

Caratteristiche

Ulteriore passo verso il bilanciamento tra vita professionale e vita privata

Integrazione nel più complesso modello di welfare aziendale

Responsabilizzazione dei lavoratori, autonomia, raggiungimento degli obiettivi aziendali

Attività che non richiedono necessariamente una prestazione presso la sede aziendale

Svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali

Utilizzo di strumenti informatici e/o telematici

Si differenzia dal telelavoro: non richiede postazione fissa predeterminata e non si svolge stabilmente a distanza, ma in modo non continuativo

Gestione autonoma dell'organizzazione e della distribuzione del tempo di lavoro, fermo restando i limiti di orario, salvo le attività di front office per l'esterno

Rispetto delle norme di sicurezza

Assoluta riservatezza dei dati aziendali

Le parti convengono sulla conformità dei dati della prestazione rispetto alla norma sul divieto di controllo a distanza

Conferma dei diritti sindacali e del diritto di sciopero

Criteri e modalità

Attivazione su base volontaria con accordo con il responsabile

Il lavoro agile prevede due diverse modalità: occasionale (attività non prevalente e sporadica, es. 3 giorni al mese) o sistematico (attività non prevalente e per periodo lungo, es. 1 giorno al mese per diversi mesi)

Reperibilità e possibilità di essere contattato

Collegamento con rete ad alta velocità

Messa a disposizione di laptop aziendale