

# ACCORDI SINDACALI IN TEMA DI LAVORO AGILE

## SINTESI

---

### UNICREDIT, accordo 28 giugno 2014 e relativi accordi individuali.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "smart working", intendendo come tale una forma di lavoro da remoto diversa e semplificata del telelavoro; ha carattere volontario e sperimentale;
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da "hub aziendali", dal domicilio o altro luogo idoneo con espressa esclusione dei luoghi pubblici.
- Tempi: l'accordo individuale prevede che l'orario è in linea di massima quello della struttura di appartenenza con le flessibilità orarie già previste (es. per i quadri direttivi); il lavoratore deve essere reperibile nelle fasce orarie definite con il responsabile. La collocazione della giornata di smart working nella settimana sarà concordata con il responsabile.
- Comportamento del lavoratore: l'accordo sottolinea che deve essere improntato ai principi di disciplina, dignità e moralità.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; il datore di lavoro può recedere con effetto immediato qualora emerga che il lavoratore in "smart working" non sia in grado di fornire gli stessi livelli quali-quantitativi del lavoro svolto nella struttura di appartenenza.

Intesa S. Paolo, accordo 10 dicembre 2014 e accordo di proroga 17 dicembre 2015.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "lavoro flessibile", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione; ha carattere volontario; aveva carattere sperimentale per il periodo marzo-dicembre 2015, è stato poi prorogato;
- Destinatari: lavoratori a tempo indeterminato con almeno 3 anni di anzianità, con ruolo e mansioni compatibili con tali modalità; sono esclusi gli apprendisti; la banca individua le strutture coinvolte nell'iniziativa (sono stati indicati soltanto uffici di sede centrale e non filiali).
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da altra sede aziendale ("hub aziendali"), dalla residenza o domicilio o altro luogo privato previamente concordato ("da casa"); presso i clienti.
- Tempi: l'orario di lavoro individuale e la relativa collocazione temporale sono invariati; non sono previsti straordinari o prestazione aggiuntive per il "lavoro da casa", mentre negli altri casi devono essere autorizzati; il "lavoro da casa" può essere effettuato al massimo per 8 giorni mensili; il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro individuale.
- Trattamento economico: per il "lavoro da casa" sono esclusi i buoni pasto ed il trattamento di pendolarismo
- Modalità di svolgimento: deve essere programmato con cadenza settimanale e approvato dal responsabile dell'unità organizzativa.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 10 giorni dando specifica motivazione; il lavoro flessibile viene meno in caso di trasferimento ad altra struttura.

Banca Nazionale del Lavoro, accordo 15 luglio 2015.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "flexible working", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione; ha carattere volontario; ha carattere sperimentale;
- Destinatari: non ci sono indicazioni circa i lavoratori coinvolti; la banca individuerà le strutture coinvolte nell'iniziativa.
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da altra sede aziendale, dalla residenza o domicilio o altro luogo indicato dal lavoratore.
- Tempi: l'orario di lavoro individuale e la relativa collocazione temporale sono invariati; gli straordinari e le prestazioni aggiuntive sono possibili solo se svolti in locali aziendali e solo se autorizzati; il "flexible working" può essere effettuato al massimo per un giorno alla settimana; è prevista una generica indicazione circa la reperibilità del lavoratore.
- Trattamento economico: per il lavoro svolto in locali extra-aziendali sono esclusi i buoni pasto ed il trattamento di pendolarismo
- Modalità di svolgimento: non sono previste norme specifiche.
- Comportamento del lavoratore: l'accordo sottolinea che deve essere improntato ai principi di correttezza, disciplina, dignità e moralità nel pieno rispetto del codice etico.
- Modalità di attivazione e revoca: è prevista un'autorizzazione per attivare la modalità di "flexible working"; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 5 giorni; il "flexible working" viene meno in caso di cambiamento di mansioni.

Credit Agricole, accordo 9 marzo 2017.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "smart working", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto; l'accordo dichiara esplicitamente che non rientra nel telelavoro; ha carattere volontario.
- Finalità: agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e incrementare la produttività.
- Destinatari: lavoratori a tempo indeterminato con almeno 2 anni di anzianità, con ruolo e mansioni compatibili con tali modalità; sono esclusi gli apprendisti; la banca ha individuato le strutture coinvolte nell'iniziativa (si tratta di soltanto di uffici di sede centrale e non filiali).
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da altra sede aziendale ("hub aziendali"), dalla residenza o domicilio o altro luogo privato ("da casa").
- Tempi: l'orario di lavoro individuale e la relativa collocazione temporale sono invariati; non sono previsti straordinari o prestazione aggiuntive; può essere effettuato al massimo per 8 giorni mensili; il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro individuale.
- Risultati: l'accordo prevede che la modalità di "smart working" deve consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero ottenuti con il lavoro "tradizionale".
- Comportamento del lavoratore: l'accordo sottolinea che deve essere improntato ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina.
- Trattamento economico: per il "lavoro da casa" sono esclusi i buoni pasto ed il trattamento di pendolarismo
- Modalità di svolgimento: deve essere programmato con cadenza settimanale e approvato dal responsabile dell'unità organizzativa.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 10 giorni dando specifica motivazione; il lavoro flessibile viene meno in caso di trasferimento ad altra struttura in caso di cambiamento di mansioni.

Zurich Assicurazioni, protocollo d'intesa 23 settembre 2015 e accordo 1° giugno 2016.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "smart working", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro assegnata; ha carattere volontario; ha carattere sperimentale; è espressamente indicato come forma diversa dal telelavoro.
- Destinatari: tutti i lavoratori della società.
- Luoghi: l'accordo prevede genericamente che il lavoro può svolgersi presso il domicilio o anche in luogo alternativo alla propria abitazione.
- Tempi: resta il limite delle 37 ore lavorative settimanali (come da contratto collettivo) ed è introdotta per il primo mese di sperimentazione una fascia oraria di riferimento fra le 10,30 e le 16,30; per il resto, lo smart working è effettuato in assenza di orario di lavoro e nella piena autonomia di erogazione della prestazione lavorativa; non sono previsti straordinari; lo smart working può essere effettuato al massimo per 2 giorni settimanali; il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro individuale.
- Trattamento economico: vengono erogati comunque i buoni pasto.
- Modalità di svolgimento: deve essere definito un calendario mensile d'intesa fra il lavoratore ed il responsabile.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 15 giorni; il lavoro flessibile viene meno in caso di trasferimento ad altra struttura.
- Diritti sindacali: il lavoratore che si vale dello smart working ha gli stessi diritti sindacali dei lavoratori "tradizionali", così come i sindacati hanno le agibilità consuete nei confronti dei lavoratori che operano con la modalità di smart working.

AXA Assicurazioni, accordo 12 aprile 2016.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "smart working", intendendo come tale una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di luogo e di tempo; ha carattere volontario; ha carattere sperimentale.
- Ulteriori suddivisioni: il "lavoro agile" è svolto in azienda; l'orario settimanale e giornaliero resta immutato, ma il lavoratore può concordare con il proprio responsabile un orario individuale; il "lavoro a distanza" è svolto fuori dai locali aziendali.
- Destinatari: la società individua le strutture coinvolte nell'iniziativa, tenendo conto che sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni per cui è necessaria la presenza continuativa in ufficio e che siano tali da non consentire un orario discrezionale.
- Luoghi: non ci sono indicazioni circa il luogo dove può essere svolto il lavoro a distanza.
- Tempi, in riferimento al lavoro a distanza: si svolge in coerenza con l'orario di lavoro normale della struttura di appartenenza ed altresì dell'orario individuale; presenta la flessibilità temporale dello smart working; non sono previsti lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro straordinario; può essere effettuato al massimo per 2 giorni settimanali; il lavoratore deve essere reperibile durante le fasce orarie concordate con il responsabile.
- Risultati: il lavoratore a distanza deve garantire lo stesso impegno professionale e analoghi livelli quali-quantitativi rispetto alla stessa attività svolta in azienda.
- Trattamento economico: vengono erogati comunque i buoni pasto.
- Modalità di svolgimento: deve essere programmato e approvato dal responsabile.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di smart working; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 30 giorni.

Reala Mutua Assicurazioni, accordo 14 aprile 2016.

- Origine: l'accordo deriva da una riorganizzazione aziendale e dalla conseguente necessità di trovare una soluzione per 2 lavoratori già addetti a un ufficio di Reggio Calabria, ora chiuso; l'ufficio più vicino per un trasferimento sarebbe stato quello di Catania.
- Definizione: l'accordo usa la definizione di "lavoro a distanza", intendendo come tale una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto a quelle tradizionali. Prevede il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro, fuori dai locali aziendali, senza utilizzo di una postazione fissa, senza orari rigidamente stabiliti. Ha carattere volontario.
- Destinatari: l'accordo è specifico per i 2 lavoratori interessati.
- Luoghi: non ci sono indicazioni circa il luogo dove può essere svolto il lavoro a distanza.
- Tempi, in riferimento al lavoro a distanza: non coincide necessariamente con l'orario di lavoro normale della struttura di appartenenza; l'attività lavorativa deve svolgersi dal lunedì al giovedì non prima delle h. 7 e non oltre le h. 19, il venerdì non prima delle h. 7 e non oltre le h. 17; il lavoratore deve essere reperibile durante le fasce orarie previste dall'accordo (martedì h. 15-17, giovedì h. 15-17, venerdì h. 10-12); non trovano applicazione lo straordinario, la banca delle ore, la flessibilità oraria, i permessi non retribuiti.
- Risultati: il lavoratore a distanza deve garantire livelli quali-quantitativi analoghi a quelli del lavoro svolto nella struttura di appartenenza.
- Trattamento economico: vengono erogati i buoni pasto ed un forfait di 20 euro mensili a titolo d'indennità per le spese energetiche.
- Modalità di svolgimento: deve essere preventivamente pianificata con il responsabile.
- Rientri in azienda: previsti
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro a distanza; il lavoratore può recedere con un preavviso di 30 giorni.