



SLP



LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



SMART WORKING, L'ACCORDO NAZIONALE DEL 1 MARZO PROCEDE NELLA DIREZIONE DI RENDERE PIU' STRUTTURALI LE PRASSI ORGANIZZATIVE PER IL LAVORO IN REMOTO

Dopo diverse interlocuzioni e fasi di approfondimento le Parti individuano i punti nodali per restituire maggiore robustezza all'intelaiatura dell'istituto regolatorio di Poste Italiane sul Lavoro agile rappresentato dall'intesa del 18 dicembre 2020. Sulle basi di una concezione che guarda a una migliore conciliazione dei tempi vita privata lavoro, oltre l'emergenza sanitaria della pandemia del Covid 19, il nuovo accordo amplia la platea dei suoi fruitori, conferma il modello misto e istituisce l'Osservatorio Paritetico di Monitoraggio





Il Verbale d'accordo sul Lavoro agile solidifica con Poste Italiane il percorso di miglioramento dell'istituto che regola il lavoro "smart". La regolamentazione entrerà nel vivo dal 1 aprile 2022 e avrà vigenza fino al 31 marzo 2023, ponendosi oltre la fase emergenziale

Confermando con la sottoscrizione del rinnovo del CCNL del 23 giugno 2021 un modello organizzativo strutturale, contenuto nell'art.27, OO.SS. e Azienda hanno fatto in modo che gli indirizzi che innervavano l'Accordo base del 18 dicembre 2020 per la disciplina del Lavoro agile recepissero le linee guida del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile siglato il 7 dicembre 2021 dal Governo e dalle Parti Sociali. In Poste Italiane ci si è dotati difatti di uno strumento di Welfare importante all'interno della ricerca di soluzioni di innovazione e flessibilità organizzativa che coniugassero, attraverso l'uso delle tecnologie evolute, un modo diverso di interpretare i tempi di lavoro con quelli della vita privata del lavoratore, nel rispetto degli obiettivi assegnati dall'azienda alle varie professionalità. La modalità "agile", dall'altra parte, è stata introdotta in questi due ultimi anni di crisi sanitaria legata alla pandemia Covid, in modi inediti e massicci nel mondo del lavoro, in Italia come in tutti gli altri Paesi, per effetto dei criteri delle direttive governative emanate come misura di prevenzione atta a mitigare la possibilità di contagio in luoghi di scambio sociale come i luoghi di lavoro. E' un fatto che, in maniera del tutto lungimirante e in tempi adeguati, in categoria si è saputo lavorare con efficacia alla possibilità di strutturare un impianto regolatorio fondativo che avesse una valenza anche per il dopo-pandemia. Ci si è riusciti egregiamente e in buon anticipo anche rispetto ad altri ambiti categoriali. L'intesa sindacale del 1 marzo pertanto, resa necessaria per riattualizzare in maniera migliorativa il modello delineato nel 18/12/2020 (la cui vigenza era scaduta il 31/12/2021), è proseguita, come sempre dopo confronto tenace al tavolo negoziale, su un orizzonte supplementare di tutele e accorgimenti normativi orientati ad affrontare le esigenze che si aprono al termine della "copertura" al 31 marzo della fase di emergenza proclamata dal Governo. Il Lavoro agile ottimizza l'organizzazione lavorativa delle persone nell'indirizzo di una sostenibilità ambientale e di benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e una diminuzione sensibile dell'utilizzo di mezzi pubblici, dei veicoli personali e quindi del traffico, vale a dire nell'abbattimento delle emissioni CO2. Non solo. Diminuiscono anche i costi energetici di grande impatto, per la minore concentrazione del personale presso i luoghi di lavoro. Ma soprattutto interpreta in maniera pertinente una nuova morfologia di professioni di tipo "mentalizzato" che con la digitalizzazione in espansione non necessita di essere svolta rigidamente entro i perimetri delle strutture di sede, incentivando un aumento di produttività per una larga platea potenziale di lavoratori.

Comunicato Unitario delle OO.SS. riguardo il nuovo accordo sullo Smart working



LAVORO AGILE Accordo del 1° marzo 2022

Al termine di un serrato e non semplice confronto, siglata nella serata odierna l'intesa sulla regolamentazione in materia di Lavoro Agile, previsione che produrrà effetti dal 1° aprile prossimo, data di superamento della fase emergenziale e di cessazione della modalità semplificata introdotta dalla legislazione d'urgenza varata dal Governo.

Le posizioni, inizialmente distanti, hanno trovato un temperamento e sintesi a seguito di un percorso negoziale complesso e che ha visto le Parti definire un testo equilibrato, frutto di una lunga mediazione.

Riattualizzato e migliorato l'impianto normativo definito dalla precedente intesa del 18 dicembre 2020, anche in coerenza ai contenuti del Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021, sottoscritto in materia da Governo e Parti Sociali.

Qui di seguito le novità di rilievo:

- ampliata la platea dei fruitori, estesa alla totalità delle figure professionali coinvolte nel periodo pandemico, compresi i Responsabili di Struttura;
- confermato il modello di accesso misto, in grado di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro;
- istituito l'Osservatorio Paritetico di Monitoraggio, con il compito di seguire l'implementazione dell'accordo, soprattutto in riferimento a casistiche di rilevante impatto sul processo (ad esempio: incidenza delle trasformazioni tecnologiche sull'Istituto);

Confermato l'Istituto dell'Accomodamento Ragionevole, unitamente all'assistenza del Sindacato in favore dei lavoratori nella fase preliminare di sottoscrizione dell'Accordo Individuale.

Inoltre, l'Azienda si è resa disponibile ad individuare in un prossimo confronto misure di carattere economico, legate al Welfare Aziendale, che supportino dal punto di vista dei costi anche le attività di lavoro rese in Smart Working.

Possiamo affermare di aver confermato un impianto regolatorio di Lavoro Agile fortemente avanzato e recante con largo anticipo tutte quelle specificità di gestione contenute nelle linee guida concordate di recente da Governo e Parti Sociali.

Una materia in continua evoluzione che seguiremo costantemente con attenzione, consapevoli degli sviluppi che la stessa assumerà in futuro nell'intero mondo del lavoro.

Roma, 1 marzo 2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Assistenza delle OO.SS. per il lavoratore che richiede la “modalità agile”

La sottoscrizione dell'accordo individuale per l'attivazione del Lavoro agile avviene in modalità telematica tramite accesso nella sezione Self Service dell'Intranet aziendale di Poste Italiane. Nella fase preliminare all'invio, ciascun lavoratore potrà esprimere la volontà di avvalersi dell'assistenza sindacale, chiedendo di essere contattato da un rappresentante delle OO.SS. sottoscrittrici dell'accordo. L'azienda darà evidenza a ciascuna sigla sindacale dei lavoratori che abbiano fatto richiesta della relativa assistenza, affinché questa proceda a contattare il lavoratore. Al termine di questa fase di assistenza, il lavoratore potrà accedere nuovamente alla intranet al fine di perfezionare la richiesta di attivazione del Lavoro Agile, il quale verrà concesso dall'Azienda con modalità e numero che tengano conto delle esigenze organizzative di ogni struttura. Nell'accoglimento della richiesta, il lavoratore riceverà per e-mail l'accordo individuale di attivazione da sistema. Per i lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza sindacale, copia dell'accordo individuale verrà inviata per presa visione all'Organizzazione Sindacale che ha fornito assistenza.

Accomodamento ragionevole

In considerazione degli elementi di flessibilità che rendono il lavoro agile particolarmente indicato nella gestione di specifiche peculiarità in cui dovesse trovarsi il lavoratore, vengono poste in attenzione le seguenti situazioni individuali:

- a) Lavoratrici/lavoratori nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità;
- b) Lavoratrici/lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art.3, legge n.104/1992;
- c) Lavoratrici/lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art.3, comma 3, legge n. 104/1992;
- d) Lavoratrici/lavoratori impiegati ai sensi della legge 68/1999;
- e) Risorse in condizioni di fragilità, adeguatamente accertata ai sensi delle disposizioni di legge;
- f) Lavoratori appartenenti a nucleo familiare monoparentale

Luogo della prestazione

Ferma restando l'assegnazione presso la propria sede di lavoro, nella giornata di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità di Lavoro agile, questa potrà essere svolta presso uno dei luoghi indicati dal lavoratore nell'accordo individuale, situato nel territorio nazionale e che può essere presso il proprio domicilio/residenza o altro luogo chiuso che garantisca adeguati livelli di privacy e sicurezza. Nella programmazione si dovrà di volta in volta indicare il luogo, tra quelli riportati nell'accordo, in cui si presterà l'attività per la giornata pianificata. Qualora il lavoratore abbia la necessità di variare il luogo prescelto e/o spostarsi verso un diverso luogo tra quelli riportati nell'accordo individuale, dovrà darne preventiva comunicazione e-mail al responsabile diretto.

Durata e programmazione per un massimo di 3 giorni a settimana e 13 giorni al mese

La prestazione potrà essere resa in modalità Agile a giornata intera per un massimo di 3 giorni a settimana e 13 giorni al mese, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive delle funzioni aziendali di appartenenza e con meccanismi che favoriscano l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra i lavoratori. Con specifico riferimento all'Assistenza Clienti e al Back Office in ambito DTO, per la specificità delle attività presidiate, non trova applicazione il limite massimo settimanale e mensile, per cui saranno individuate soluzioni organizzative che consentano l'alternanza tra lo svolgimento dell'attività in remoto e il rientro in sede, per almeno una settimana lavorativa al mese. Per i Responsabili, in considerazione del ruolo e fermo restando il limite massimo di 13 giorni al mese, il numero delle giornate sarà determinato esclusivamente su base mensile, in relazione alla specificità dell'ambito organizzativo.

Orario di lavoro

La prestazione in Lavoro agile dovrà essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale della propria Struttura di appartenenza, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente, ivi incluse le previsioni in materia di riposo giornaliero e settimanale nonché delle pause e degli intervalli. L'attività potrà essere resa, anche in modo non continuativo, nella fascia compresa tra le ore 8:00 (tranne il caso in cui l'inizio della prestazione teorica si collochi prima di tale orario) e le ore 20:00 (si dovrà fruire dell'intervallo previsto dall'art.29, comma VII, del vigente CCNL per la consumazione del pasto). L'eventuale indisponibilità a rendere la prestazione lavorativa per periodi temporali superiori ai 90 minuti dovrà essere preventivamente comunicata via mail al responsabile diretto. Questo non trova applicazione nei confronti del personale operante su turni che, anche nelle giornate di svolgimento dell'attività in modalità Agile, continuerà a rispettare la collocazione e la durata del turno in cui è inserito, nonché le pause e gli intervalli eventualmente previsti. Nelle giornate di Lavoro Agile, resta la possibilità di fruire dei permessi orari previsti nel rispetto delle ordinarie modalità autorizzative, ma viene escluso il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare. Pertanto il recupero di eventuali permessi fruiti ai sensi dell'art.34, commi I, II, III del vigente CCNL, avverrà nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro. L'attestazione della presenza nelle giornate di Lavoro agile verrà effettuata tramite Lettore Virtuale delle timbrature, ferme restando eventuali caratteristiche di flessibilità oraria relative agli interessati.

Diritto alla disconnessione

Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti che svolgono la prestazione in modalità Agile e garantire il rispetto degli spazi privati dei dipendenti, una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista, il lavoratore avrà diritto a disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito, dandone comunicazione via mail al proprio responsabile. L'Azienda s'impegna a favorire comportamenti idonei a rispettare i tempi di vita dei lavoratori, favorendo la diffusione di buone prassi di comportamento, come ad esempio la pianificazione delle riunioni all'interno del normale orario di lavoro.

Dotazioni di lavoro

Le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile, compatibilmente con i tempi di approvvigionamento e distribuzione, saranno fornite dall'Azienda che ne garantirà la conformità alle norme vigenti assicurando il buon funzionamento e la manutenzione degli strumenti forniti che saranno configurati per garantire la sicurezza della rete informatica aziendale mediante l'installazione di un Personal Firewall che non potrà essere disattivato autonomamente. In caso di ricorso al lavoro agile per periodi di tempo limitati la prestazione potrà essere svolta anche con propri strumenti con caratteristiche di conformità. In questo caso il lavoratore dovrà provvedere a configurarli secondo le indicazioni aziendali, anche avvalendosi del supporto tecnico dell'Azienda.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in modalità Agile dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio responsabile diretto, che in relazione alla tipologia e alla durata del guasto, nonché alle residuali attività, potrà richiedere alla lavoratrice/lavoratore di fare rientro presso la propria sede di lavoro al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera.

Sicurezza

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e in coerenza con quanto previsto nel Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7/12/2021, l'Azienda s'impegna a fornire al lavoratore informativa scritta relativa ai rischi generici e specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità Agile. Nel rispetto delle vigenti normative di legge, ivi inclusi il D.P.R. n.1124/1965 e il D.lgs. n.81/2008, l'Azienda assicurerà la tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. La lavoratrice/lavoratore Agile avrà l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali e sarà tenuta/o ad applicare le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a custodire con diligenza le apparecchiature in dotazione e ad utilizzarle, se fornite dall'Azienda, esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le istruzioni ricevute, nonché le disposizioni legali e contrattuali.

Sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi riconosciuti dall'accordo per lo Smart Working

Dalle Bacheche sindacali elettroniche all'Osservatorio Paritetico sul Lavoro Agile, per la prestazione lavorativa da remoto non vengono modificati i principi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva

(Dall'accordo del 1/03/2022, pag.12/13)

“Al fine di facilitare e rendere agevole la conoscenza delle iniziative di carattere sindacale da parte del personale in smart working, verrà ugualmente favorito l'utilizzo della bacheca sindacale elettronica di cui all'art.12 del CCNL del 23 giugno 2021.

Le Parti convengono sulla necessità di garantire il pieno esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori che svolgano la prestazione lavorativa in modalità Agile, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 8 e 16 del CCNL 23 giugno 2021 nonché dall'art.8 del Protocollo Nazionale del Lavoro in Modalità Agile.

Resta fermo che, con l'obiettivo di preservare il rapporto di prossimità tra le Organizzazioni Sindacali e i propri rappresentanti, al di fuori della prestazione lavorativa gli strumenti di collegamento forniti dall'Azienda potranno essere utilizzati dai lavoratori anche al fine di interloquire con le Organizzazioni Sindacali medesime.

La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuta/o ad attuare tutte le cautele e ad adottare adeguati comportamenti nell'esecuzione della sua attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali per assicurare la riservatezza dei dati trattati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di *privacy*, parimenti, anche il datore di lavoro si impegna a rispettare le disposizioni in materia di *privacy* tempo per tempo vigenti.

La lavoratrice/il lavoratore Agile, anche con riferimento alla prestazione resa all'esterno dell'Azienda, sarà tenuta/o ad una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti e delle regole del Codice Etico del Gruppo di Poste Italiane.

....

In considerazione della particolare valenza dell'istituto del lavoro Agile, le Parti condividono la necessità di monitorarne costantemente l'implementazione per valutarne l'efficacia in relazione all'evoluzione aziendale, alla percezione ed al gradimento dei lavoratori, ai livelli di qualità dei servizi aziendali. In tal senso le parti convengono di costituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente Intesa, uno specifico osservatorio paritetico, denominato **Osservatorio Paritetico sul lavoro Agile**, che sarà composto da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante la presente Intesa e da una adeguata rappresentanza del Gruppo Poste Italiane, nominata da Poste Italiane S.p.A. anche per conto delle Aziende che rientrano nel campo di applicazione del vigente CCNL. I componenti dell'Osservatorio restano in carica fino alla data del rinnovo del vigente CCNL e possono essere sostituiti da ciascuna delle Parti stipulanti, mediante comunicazione scritta da notificare alle Parti stesse.

L'Osservatorio Paritetico sul lavoro Agile avrà il compito di:

- a) Monitorare l'implementazione sull'istituto del lavoro Agile in Poste Italiane e nelle Società del Gruppo, analizzando eventuali problematiche che dovessero insorgere nella fase di prima applicazione anche con riferimento a tematiche quali: dotazioni, diritto di disconnessione, esercizio dei diritti sindacali, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti tecnologici;
- b) Verificare (...) l'opportunità di applicare/estendere il lavoro Agile a specifici ambiti organizzativi/figure professionali;
- c) Individuare e promuovere specifiche iniziative formative da proporre nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale di cui all'art. 5 CCNL vigente (.....)
- d) Analizzare l'effettiva efficacia dell'istituto in termini di conciliazione vita-lavoro nonché i riflessi dello stesso sul contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO2.” (>>>)

Funzioni e figure professionali previste dall'Accordo sullo Smart working nelle Società del Gruppo Poste Italiane

Verbale di Accordo 1 marzo 2022 Allegato 1

FUNZIONI	Figure Professionali attualmente interessate *
AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO	Tutte
BANCOPOSTA	Tutte
CA - ACQUISTI	Tutte
CA - AFF. REGOLAMENTARI E RAPP. CON AUTHORITY	Tutte
CA - AFFARI LEGALI	Tutte
CA - AFFARI SOCIETARI	Tutte
CA - ANTIRICICLAGGIO DI GRUPPO	Tutte
CA - COMUNICAZIONE	Tutte
CA - COORD. SUPP. CA E SPONSORIZZAZIONI	Tutte
CA - FILATELIA	Tutte con eccezione dei Negozi Filatelici e degli Operatori Staff, Addetti Produzione e Addetto Staff Junior negli ambiti Allestimento e Deposito Territoriale.
CA - SVILUPPO SOSTENIBILE, RISK E COMPLIANCE DI GRUPPO	Tutte con l'eccezione del centro di Torino di Procedure e Monitoraggio Frodi (Nucleo Antifrodi)
CA - IMMOBILIARE	Tutte con l'eccezione degli Addetti Staff Senior in ambito Fleet Management (autisti)**
CA - RELAZIONI ISTITUZIONALI	Tutte
CA - TUTELA AZIENDALE	Tutte con l'eccezione delle seguenti figure professionali: - Addetto Presidio Security - Operatore Presidio Security - Addetto guardiania e accessi - Addetto sicurezza fisica
CONTROLLO INTERNO	Tutte
DTO - DIGITAL EXPERIENCE	Tutte
DTO - INFORMATION SYSTEMS	Tutte
DTO - TECHNOLOGY	Tutte
DTO - GOVERNANCE	Tutte
DTO - CO - SERV. ASSISTENZA CLIENTI	Tutte
DTO - CO - SERV. BACK OFFICE	Tutte ad eccezione degli Addetti Staff Senior dei Depositi Territoriali e degli addetti Staff Senior dei Centri Back Office finanziari
DTO - CO - OPERATIONS GOVERNANCE E TRASFORMAZIONE	Tutte
DTO - CO - QUALITA' E CUSTOMER EXPERIENCE	Tutte
MERCATO IMPRESE E P.A.	Tutte
MERCATO PRIVATI	Tutte a livello Centrale(***) Macro Area: Tutte ad eccezione dei Referenti Premium; CCT* Filiale: - In ambito Commerciale: Tutte; RCZ* - RCF* - In ambito Gestione Operativa: Tutte; RGOF* Si specifica inoltre che risultano non abilitati gli Specialisti Small Business e gli Specialisti Posta e Pacchi
POSTA, COMUNICAZIONE E LOGISTICA	Sede Centrale: Tutte MAL: Tutte; Resp. Ing. e Sicurezza* - Resp. Gest. Op.* - Resp. Qualità* - Resp. Lean* RAM: Tutte; Resp. RAM* - Resp. Produzione* - Resp. Qualità* - Spec. Sicurezza sul Lavoro* - Spec. Monitoraggio Qualità e Audit Processi* CS/CO: Nessuna CD: Nessuna
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	Tutte

* le modalità di attivazione del Lavoro Agile per i Responsabili e per le altre figure professionali espressamente richiamate nel presente allegato, sono indicate al 3° capoverso del punto 3 dell'Accordo 1/3/2022

** comprende anche gli autisti assegnati a funzioni di primo livello

*** ad eccezione del COS (Centro Operativo Smistamento) di Torricola

Verbale di Accordo dell'1 marzo 2022 Allegato 1 BIS

Società del Gruppo	Figure Professionali attualmente interessate *
POSTEL S.p.A.	
AFFARI LEGALI	Tutte
AMMINISTRAZIONE FINANZA CONTROLLO	Tutte
COMUNICAZIONE E PUBBLICITA'	Tutte
MARKETING	Tutte
OPERAZIONI	Risorse dedicate ad attività di supporto/staff nelle sedi direzionali e presso gli Stabilimenti produttivi di Genova, Melzo, Pomezia e Verona, nonché presso i Centri Archiviazione Fisica di Avezzano, Gorgonzola, Scanzano e Bastia Umbra
PROGETTAZIONE SERVIZI AL CLIENTE E QUALITA'	Tutte
VENDITE	Tutte
SUPPORTO COORDINAMENTO OPERATIVO E PROCESSI INTEGRATI	Tutte, fatta eccezione di alcune risorse in ambito Servizi Generali
Address Software S.r.l.	Tutte
POSTE VITA S.p.A.	Tutte
POSTE ASSICURA S.p.A.	Tutte
POSTE WELFARE SERVIZI	Tutte - con alcune eccezioni nella funzione Servizi
BANCOPOSTAFONDI S.p.A. SGR	Tutte
POSTEPAY S.p.A.	Tutte
EGI S.p.A.	Tutte
NEXIVE Network S.r.l.	Tutte

Il modo per sottoscrivere l'accordo individuale tra Lavoratore e Azienda, per avere la possibilità di accedere alle prestazioni professionali nelle modalità di flessibilità previste dal Lavoro agile

Il Lavoro agile potrà essere richiesto tramite intranet dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, full-time o part-time, compresi i Responsabili di Struttura, tenendo conto della compatibilità dell'istituto rispetto all'attività lavorativa svolta.

L'adesione avviene su base volontaria e prevede la sottoscrizione del format sottostante, con la regolamentazione delle prestazioni, in base alle mansioni assegnate a livello inquadramentale.

Nella fase preliminare all'invio è stata prevista l'assistenza di un rappresentante delle OO.SS.

Verbale di Accordo 1 marzo 2022 - Lavoro Agile - Allegato 2

ACCORDO INDIVIDUALE DIPENDENTI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELLA FORMA DEL LAVORO AGILE (da sottoscrivere in modalità telematica)

Con il presente Accordo, _____ e Sig.lla Sig.ra _____, dipendente di _____, titolare di _____, C.F. _____, in qualità di _____, in esecuzione del rapporto di lavoro in essere, convegnono, in coerenza con quanto stabilito dagli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017 nonché dall'art. 27 del CCNL del 23 giugno 2021, nonché dell'Accordo sindacale del 1° marzo 2022 e fermo restando il livello inquadramentale e le mansioni attribuite nonché il regime orario full time (previsto "part time"), la seguente disciplina della prestazione lavorativa nella forma del Lavoro Agile.

I contenuti del presente Accordo costituiscono, per tutta la durata del Lavoro Agile, indicata al successivo punto 3, parte integrante del contratto individuale di lavoro già in suo tempo sottoscritto tra la parte e regolamentano l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta - con tale modalità - all'esterno dell'ordinario sede di lavoro.

1. DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE
Il Lavoro Agile costituisce una modalità organizzativa flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente, su base volontaria, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti, agevolando - anche come strumento di welfare - la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali, attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati, individuati coerentemente con quelli della struttura di appartenenza.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile è distinta da quella dell'istituto del Telelavoro.

2. LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE
Fermo restando l'assegnazione del Sig.lla Sig.ra _____, presso l'Ufficio Individuo come propria sede di lavoro, nelle giornate di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità di Lavoro Agile, il Sig.lla Sig.ra _____ può rendere la propria prestazione di lavoro presso i seguenti luoghi privati (chiusi, in un territorio nazionale, che garantisce adeguati livelli di privacy e sicurezza).

Il sistema informatico di seguito, in modo automatico, gli indirizzi dei luoghi indicati dal dipendente nell'Applicativo:
a) domicilio: _____
b) residenza: _____
c) altro: _____

In occasione della programmazione della singola giornata di Lavoro Agile di cui al paragrafo 3, il Sig.lla Sig.ra _____ dovrà, di volta in volta, indicare i luoghi in cui presta l'attività per la giornata oggetto di pianificazione tra quelli sopra riportati.

Quanto, durante la giornata di Lavoro Agile, il Sig.lla Sig.ra _____ abbia necessità di varare, per tutta la giornata lavorativa o per parte di essa, il luogo predefinito per lo svolgimento della prestazione di lavoro tra quelli sopra riportati, deve previamente comunicazione via email al Responsabile diretto.

Con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, si precisa che per le giornate in cui l'attività lavorativa viene resa in tale modalità, lo stesso costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la totale in merito agli infortuni sul lavoro; in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017.

In relazione al luogo di domicilio e residenza Sig.lla Sig.ra _____, offerta, mediante sottoscrizione del presente Accordo Individuale, la conformità alle normative vigenti dell'ambiente, degli impianti e della prestazione di lavoro messi a disposizione per lo svolgimento dell'attività in modalità di Lavoro Agile.

Il Sig.lla Sig.ra _____ manifesta l'adesione rispetto ad eventuali danni causati a cose proprie o a terzi nonché a sé stesso o a soggetti terzi verificatisi per cause non imputabili all'Azienda. Il Sig.lla Sig.ra _____ si impegna, altresì, ad adottare tutte le cautele e ad adottare adeguati comportamenti nell'esecuzione della sua attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali per assicurare la riservatezza dei dati in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia.

Il Sig.lla Sig.ra _____ si impegna, infine, a non svolgere attività lavorative in luoghi dove non siano state adottate le misure di sicurezza previste dalle normative vigenti, con riferimento alla prestazione lavorativa di reparto.

Nelle giornate di Lavoro Agile non sarà richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di un cliente e, nei confronti del Sig.lla Sig.ra _____, non troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 47 dell'articolo 29 del CCNL del 23/06/2021.
Fa eccezione il caso in cui, durante la giornata di Lavoro Agile, il Sig.lla Sig.ra _____ venga richiesto di recare, per motivi di servizio urgentissimi, presso altra sede di lavoro o presso un cliente. In tale fattispecie, il Sig.lla Sig.ra _____ può farlo, in caso in cui sussistano ragionevoli impedimenti, e, in tal caso, il luogo indicato al suo abitualmente stesso saranno applicati - al ritorno del richiedente - le disposizioni previste dalla data norma contrattuale in tema di tutela relativamente al tempo impiegato per recarsi presso la località di trasferire e per il rientro, nonché a quanto occorre per rendere la prestazione richiesta dall'Azienda.

Le parti si sono d'accordo che le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'istituto del Lavoro Agile, ma solo nell'organizzazione aziendale che modificano la sua attuale sede di lavoro.

3. DURATA E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il presente Accordo per lo svolgimento di Lavoro Agile da parte del Sig.lla Sig.ra _____, decorre dalla data del _____, sino _____, per una durata complessiva di _____ mesi.

Trascorsi tale periodo, verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro. Qualora ne abbiano interesse, le parti potranno comunque procedere alla proroga del presente Accordo, mediante atto scritto.

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, il Sig.lla Sig.ra _____ renderà la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, a giorni alterni, per un massimo di _____ giorni al settimana e - giorni al mese (per il personale dell'Azienda Client e del Back Office in ambito DTO settore con). Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, il Sig.lla Sig.ra _____ renderà la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, a giorni alterni, il ritorno in sede per almeno una settimana lavorativa al mese (2) in coerenza con le esigenze organizzative e produttive delle lavoratrici aziendali e con meccanismi che favoriscano l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra i lavoratori.

La pianificazione delle giornate lavorative da rendere in modalità di Lavoro Agile dovrà essere concordata preventivamente con il Responsabile della struttura di assegnazione tenendo conto delle esigenze del Sig.lla Sig.ra _____, compatibilmente con quelle organizzative della Struttura coinvolta.

In caso di particolari necessità aziendali (a titolo esemplificativo, picchi di attività, periodi dell'anno in cui sussistano necessità produttive, ecc.) per le quali il regime di Lavoro Agile risulta temporaneamente insufficiente, il Sig.lla Sig.ra _____ potrà essere sottoposto a turni di lavoro, con un intervallo di almeno 20 giorni, da impiegare negli effetti del presente Accordo individuale, per un periodo massimo di 2 mesi complessivi all'anno.

Analogamente, il Sig.lla Sig.ra _____, per esigenze personali, potrà richiedere il temporaneo ripristino dello svolgimento della prestazione lavorativa in sede, laddove sussistano le condizioni.

organizzative e di sicurezza necessarie (relative, ad esempio, al numero massimo di dipendenti che possono contemporaneamente rendere la prestazione presso la sede aziendale, particolari condizioni di salute del lavoratore, ecc.).

In ogni caso, nella comunicazione di sospensione del Lavoro Agile, l'Azienda o il Sig.lla Sig.ra _____ dovranno indicare le date di inizio e fine del relativo periodo.

L'Azienda potrà recedere dal presente Accordo individuale in presenza di un giustificato motivo quale, ad esempio, il trasferimento, l'assegnazione ad una nuova unità produttiva o la variazione del ruolo o delle mansioni relativamente al quale non sia prevista la modalità Agile di svolgimento della prestazione lavorativa o, ancora, sopravvenute e rilevanti esigenze organizzative o produttive che non rendano più compatibile l'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità, con comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 45 giorni. Analoga facoltà di revoca è attribuita al Sig.lla Sig.ra _____ in presenza di un giustificato motivo da comunicare per iscritto nel rispetto del preavviso di 30 giorni.

Qualora il Lavoro Agile venga effettuato da lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99, l'Azienda potrà recedere dal presente Accordo individuale con un preavviso non inferiore a 90 giorni.

Per i Responsabili di struttura e per le figure professionali ai medesimi assimilati al del fin nell'ambito del singolo 1° e all'Accordo Sindacale del 22 2022, l'intero paragrafo 3 deve essere sostituito con il seguente: "Il presente Accordo per lo svolgimento di Lavoro Agile da parte del Sig.lla Sig.ra _____, decorre dalla data del _____, sino _____, per una durata complessiva di _____ mesi.

Trascorsi tale periodo, verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro. Qualora ne abbiano interesse, le parti potranno comunque procedere alla proroga del presente Accordo, mediante atto scritto.

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, il Sig.lla Sig.ra _____ renderà la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, a giorni alterni, per un massimo di _____ giorni al mese.

Le giornate di Lavoro Agile dovranno essere pianificate in coerenza con le esigenze organizzative della Struttura coinvolta.

L'Azienda potrà recedere dal presente Accordo individuale in presenza di un giustificato motivo quale, ad esempio, il trasferimento, l'assegnazione ad una nuova unità produttiva o la variazione del ruolo o delle mansioni relativamente al quale non sia prevista la modalità Agile di svolgimento della prestazione lavorativa o, ancora, sopravvenute e rilevanti esigenze organizzative o produttive che non rendano più compatibile l'esecuzione della prestazione lavorativa con tale modalità, con comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 45 giorni. Analoga facoltà di revoca è attribuita al Sig.lla Sig.ra _____ in presenza di un giustificato motivo da comunicare per iscritto nel rispetto del preavviso di 30 giorni.

Qualora il Lavoro Agile venga effettuato da lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99, l'Azienda potrà recedere dal presente Accordo individuale con un preavviso non inferiore a 90 giorni."

4. ORARIO DI LAVORO

La prestazione in Lavoro Agile viene svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente.

Per i Responsabili non appartenenti a strutture operanti su turni: "Fermo restando quanto sopra, la prestazione lavorativa in modalità Agile potrà essere resa, anche in modo non continuativo, dal Sig.lla Sig.ra _____ nell'intervallo temporale compreso tra le ore 8.00 (oppure inserite il diverso orario di inizio della prestazione tecnica qualora si colloca prima delle ore 8.00) e le ore 20.00 (o di fine dell'orario di lavoro) per la consumazione del pasto di cui all'art. 29, comma VII, del vigente CCNL, laddove previsto.

Il Sig.lla Sig.ra _____ è tenuto a segnalare al Responsabile diretto la propria eventuale indisponibilità lavorativa per pause dall'attività superiore ai 90 minuti.

Nelle giornate di Lavoro Agile, ferma restando la possibilità di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità lavorative, sarà escluso il ricorso a prestazioni straordinarie ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 23/06/2021 (in caso di lavoro parte time applicabile "in di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 23 del CCNL vigente").

Il recupero di eventuali permessi fruiti ai sensi dell'art. 34, comma I, del CCNL del 23/06/2021 (in caso di permessi assimilati ai medesimi) avverrà nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro.

Nei casi in cui l'Accordo riguardi un lavoratore/a lavoratore operante su turni sostituito con: "Fermo restando quanto sopra, la prestazione lavorativa in modalità Agile dovrà essere resa, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017, in modo da garantire la continuità del servizio e la sicurezza delle lavoratrici aziendali e con meccanismi che favoriscano l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra i lavoratori.

Nelle giornate di Lavoro Agile, ferma restando la possibilità di fruire dei permessi orari previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali nel rispetto delle ordinarie modalità lavorative, sarà escluso il ricorso a prestazioni straordinarie e su autorizzazione dell'Azienda, il Sig.lla Sig.ra _____ potrà inoltre svolgere prestazioni straordinarie ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 23/06/2021 (in caso di lavoro parte time applicabile "in di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 23 del CCNL vigente").

Per quanto attiene l'assunzione della presenza nelle giornate di Lavoro Agile, questa verrà effettuata - in coerenza con le indicazioni che saranno fornite dall'Azienda - tramite Letture Virtuali delle timbrature o altra modalità idonea ad attestare lo svolgimento dell'attività lavorativa, ferme restando eventuali usabilità di flessibilità oraria relative agli interessi.

5. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 3, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di garantire il rispetto degli spazi privati, il Sig.lla Sig.ra _____ è tenuto a non utilizzare la prestazione lavorativa prevista ed in coerenza con quanto disciplinato dall'art. 29 del CCNL del 23/06/2021 in materia di orario di lavoro, attività di lavoro personal computer ed il tablet eventualmente fornito, durante comunicazione al proprio Responsabile.

6. DOTAZIONI DI LAVORO

La apparecchiatura necessaria per lo svolgimento della prestazione in modalità Agile, compatibilmente con i necessari tempi di approvvigionamento e distribuzione, sono fornite dall'Azienda che ne garantisce la conformità alle normative vigenti e assicura il buon funzionamento e la manutenzione degli apparati forniti.

La strumentazione sarà opportunamente configurata in relazione alle esigenze lavorative proprie del caso e resterà a disposizione del Sig.lla Sig.ra _____, in coerenza con le disposizioni del CCNL del 23/06/2021. In particolare, lo strumentazione di lavoro che il Sig.lla Sig.ra _____ è tenuto ad utilizzare per lo svolgimento della prestazione Agile saranno configurate in modo da garantire la sicurezza della rete informatica aziendale, anche mediante l'installazione di un Personal Firewall che non potrà essere disattivato autonomamente.

Il Sig.lla Sig.ra _____ si impegna a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici assegnati dall'Azienda, a non lasciarli incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate e ad adottare ogni misura necessaria per assicurare la riservatezza dei dati cui può accedere tramite gli stessi. In coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di privacy.

Il Sig.lla Sig.ra _____ è tenuto ad utilizzare gli apparati aziendali in coerenza con le istruzioni, le procedure e le policy aziendali nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia, a non

consentire l'utilizzo ad altri, a non cedere né diffondere materiale illegale per mezzo degli stessi, né ad eseguire con la suddetta strumentazione lavoro per conto proprio o per conto terzi.

In ogni caso, ad esempio nei casi di ricorso al lavoro agile per periodi di tempo limitati, la prestazione lavorativa in modalità Agile potrà essere svolta anche attraverso strumenti informatici nelle disponibilità del Sig.lla Sig.ra _____, con il consenso scritto dell'Azienda, che consentirà di garantire la conformità alle normative vigenti rispetto agli obblighi di sicurezza informatica.

Relativamente a questi ultimi, il Sig.lla Sig.ra _____ dovrà provvedere alla configurazione secondo le indicazioni aziendali, anche avvalendosi del supporto tecnico fornito dall'Azienda.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in modalità Agile dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile diretto che, ove lo ritenga opportuno per motivi di servizio - anche in relazione alla tipologia e alla durata del guasto presumibile sulla base delle comuni conoscenze tecniche, nonché alle modalità di attività lavorativa che possano essere svolte da remoto per in assenza di collegamento - potrà richiedere al Sig.lla Sig.ra _____ di fare rientro presso la propria sede di lavoro al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera.

In tal caso, il tempo intercorrente tra l'inizio del guasto tecnico e la ripresa dell'attività presso la sede concordata sarà computato nell'orario di lavoro giornaliero a tutti gli effetti.

Nei casi di impedimenti a rientrare presso la propria sede, il Sig.lla Sig.ra _____ non potrà comunque la prestazione lavorativa, dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio carico. La giornata di Lavoro Agile non compiutamente fruita potrà essere recuperata nella medesima settimana oppure in quella immediatamente successiva.

7. SICUREZZA SUL LAVORO

Il Sig.lla Sig.ra _____ si impegna a garantire la connessione internet fissa ed mobile necessaria per il collegamento al web e alla intranet aziendale nelle giornate di Lavoro Agile.

Le parti convengono che la messa a disposizione di un collegamento internet da parte del lavoratore agile non comporta in suo favore alcun diritto al rimborso da parte dell'Azienda delle spese sostenute a tal fine. Pertanto, non è previsto il rimborsamento di alcun contributo economico in favore del Sig.lla Sig.ra _____ per i costi direttamente ed indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, quali costi sostenuti per energia elettrica, riscaldamento dei locali, rete telefonica fissa e quant'altro.

8. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente previsto nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda.

Le parti, in danno del presente Accordo non producono effetti in caso di proroga dello stato di emergenza Nazionale e del Lavoro Agile in regime semplificato.

Qualora, in considerazione dell'evoluzione della situazione pandemica in corso, si rendesse necessario apportare modifiche alla disciplina contenuta nel presente Accordo a tutela dei lavoratori, l'Azienda ne darà immediata comunicazione al personale.

➤ In caso di ferie, malattia ovvero di qualunque altro tipo di assenza non consentita conformi gli obblighi di comunicazione ed richiesta, nonché le relative modalità e tempistiche, previsti dalle disposizioni legali e contrattuali vigenti.

➤ L'Azienda assicura al Sig.lla Sig.ra _____ le medesime opportunità di accesso alla formazione prevista per i lavoratori pariteticamente che svolgono attività in modo esclusivo nel settore di riferimento.

➤ Il lavoratore Agile è soggetto ai medesimi criteri di valutazione adottati in Azienda.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento del Sig.lla Sig.ra _____ dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede, l'esercizio del potere apertivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, in cui è previsto, all'art. 4 della Legge n. 300/70.

Il Sig.lla Sig.ra _____, anche con riferimento alla prestazione resa all'esterno dell'Azienda, sarà tenuto ad una condotta informale ai principi di correttezza, riservatezza, serietà, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e il contratto tempo per tempo vigenti e delle regole del Codice Etico del Gruppo Pirelli Italiana.

Resta l'obbligo di rispettare i doveri del dipendente di cui all'art. 52 del CCNL del 2011/2017 nonché quanto previsto dalla contrattazione aziendale.

Fatto salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva e dal presente Accordo individuale, il Sig.lla Sig.ra _____ sarà sottoposto complessivamente alla medesima disciplina normativa ed economica del restante personale in tutte le fasi (costituzione, svolgimento e cessazione) del rapporto di lavoro. Alla stessa disciplina stessa saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti.

Nelle giornate di prestazione resa in modalità Agile verrà riconosciuto il ticket per la consumazione del pasto di cui all'art. 29 del CCNL del 23/06/2021. Per tale quota non espressamente previsto dal presente Accordo, il rapporto di lavoro tra le parti continua ad essere regolato dalle disposizioni di legge in materia di lavoro subordinato con la contrattazione collettiva tempo per tempo vigenti per il personale non dipendente di Pirelli Italiana S.p.A.

Le parti si danno atto che il presente Accordo non produce effetti in caso di proroga dello stato di emergenza Nazionale e del Lavoro Agile in regime semplificato.

Qualora, in considerazione dell'evoluzione della situazione pandemica in corso, si rendesse necessario apportare modifiche alla disciplina contenuta nel presente Accordo a tutela dei lavoratori, l'Azienda ne darà immediata comunicazione al personale.

Il Sig.lla Sig.ra _____ (data) _____

PER LA SOCIETÀ _____ IL LAVORATORE/LAVORATRICE _____

Al di là delle disposizioni di emergenza Covid, l'Accordo del 18 dicembre 2020 ha permesso che lo Smart Working in Poste Italiane avesse un impianto normativo che potesse entrare nel rinnovo del CCNL 2021-2023

Fondamentale è stata, dopo un periodo di sperimentazione a fine 2019, l'impalcatura regolatoria definita dall'accordo con le OO.SS. dell'anno successivo, che ha saputo volgere lo sguardo al futuro in maniera previdente, tanto da essere invidiata da altri contesti di impresa per l'importante avanzamento nell'impianto di tutele nell'ambito delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro

Alla base c'è uno dei primi e più robusti accordi che siano stati portati in tempi record da una azienda italiana di grandi dimensioni. La complessa partita sullo Smart working ha richiesto approfondimenti e studio, una commissione tecnica, ricognizioni legali, ma infine è approdata ad un'intesa raggiunta con tutte e sei le OO.SS., di cui però Slp-Cisl va particolarmente orgogliosa. Invidiato all'esterno, questo in Poste Italiane. Il verbale, che conta 15 pagine (consultabile nel sito nazionale dell'Slp-Cisl), è importante perché struttura le modalità di questa forma di lavoro che con la pandemia è diventata velocemente una prassi diffusa a livello globale. **Il periodo di sperimentazione, ricordiamolo, aveva avuto una sperimentazione presso alcuni bacino organizzativi tra 24/01/2019 e al 31/03/2020. Era piena emergenza.** In seguito, dopo i necessari approfondimenti delle Parti **si è giunti infine all'Accordo del 18/12/2020**, le cui fondamentali normative sono state recepite nel corpo dell'articolato del recente rinnovo nell'agosto del 2021 del CCNL. Il piccolo edificio regolatorio esplica nel Contratto Collettivo Nazionale del lavoro del Gruppo Poste Italiane, una serie di punti essenziali per una gestione complessiva della modalità del cosiddetto Lavoro Agile. Ecco i punti garanzia su cui si fondava **l'Intesa vigente fino al 31 dicembre 2021** che erano stati riassunti nel Comunicato Unitario il 18 dicembre 2020:

- **Prevista l'Assistenza del Sindacato** nella fase preliminare di sottoscrizione dell'accordo individuale;
- **Contemplato l'Accomodamento Ragionevole**, secondo quanto previsto dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili (2007), inteso in un'accezione più ampia ed esteso ad ulteriori categorie di lavoratori, anche diverse da quelle contraddistinte da disabilità conclamata (vedi i lavoratori fragili o i lavoratori appartenenti a nuclei monoparentali);
- **Concordata una durata e programmazione** della prestazione in grado di favorire l'inclusione sociale e lo scambio professionale tra lavoratori garantiti attraverso soluzioni organizzative consentano l'alternanza tra prestazione resa da remoto e quella in sede aziendale;
- **Rafforzato il principio del rigoroso rispetto dell'orario di lavoro**, in stretta correlazione al diritto di disconnessione, per il tramite del marcato richiamo all'art.29 del vigente CCNL, recante la previsione dell'obbligo alla rigorosa osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione resa anche in modalità di Lavoro Agile;
- **Sancito il concetto della dotazione delle apparecchiature a carico dell'Azienda** e previsto un apposito capo riservato alla Formazione, quale fattore imprescindibile per la diffusione di una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione dei lavoratori ed allo scambio relazionale tra gli stessi, onde prevenire forme di isolamento professionale;
- **Garantito il trattamento economico e normativo di pari entità** rispetto a coloro che svolgono prestazione estesa in Azienda, **comprensivo della corresponsione del ticket**. A tal riguardo l'Azienda si è altresì impegnata, su richiesta delle OO.SS., ad individuare in tempo utile soluzioni vantaggiose economicamente per garantire connessioni internet ad un costo conveniente;
- **Costruito un impianto in grado di garantire diritti e libertà sindacali con l'utilizzo delle bacheche sindacali elettroniche** e altre soluzioni tecnologiche che permettano la partecipazione alle assemblee e l'interlocazione diretta con le OO.SS.;
- **Respinto ogni tentativo di introdurre forme che agevolino un potere di controllo da remoto** sulla prestazione lavorativa resa in Smart working.



Il “Lavoro Agile” per come è recepito nell’Articolo 27 del CCNL del Gruppo Poste

- I. Azienda e OO.SS. si sono attivate nel tempo nella ricerca di soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano di lavorare in tempi e spazi diversi attraverso l’uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati; ciò anche alla luce delle grandi trasformazioni sociodemografiche, ambientali e tecnologiche che hanno determinato una spinta a livello globale nell’individuazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- II. Il ricorso al lavoro agile per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane è stato in una prima fase introdotto in via sperimentale e, alla luce degli esiti della sperimentazione medesima, è stato progressivamente incrementato, in coerenza con l’evoluzione culturale in materia di flessibilizzazione del lavoro. Con gli accordi sindacali sottoscritti nel tempo, le Parti hanno, infatti, inteso confermare la valenza dell’istituto quale modello organizzativo strutturale, che permette di coniugare – anche come strumento di welfare – la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare nel contempo i dipendenti che si trovano in particolare condizione di fragilità, nel rispetto della produttività aziendale, anche in un’ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, alla luce della reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l’istituto. In proposito Azienda e OO.SS. si danno reciprocamente atto della rilevanza dei principi sin qui condivisi nell’ambito della contrattazione aziendale (e, in particolare, dell’intesa del 18 dicembre 2020), che costituiscono un riferimento comune nella definizione della disciplina del Lavoro Agile.
- III. Il Lavoro Agile costituisce pertanto uno strumento utile per l’Azienda anche in termini di complessivo incremento dell’efficienza produttiva, che consente di garantire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e di impiego delle persone rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro – con riduzione dell’utilizzo dei mezzi pubblici, di quelli personali, del traffico – favorendo anche l’abbattimento delle emissioni di CO₂; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall’Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro, con eventuali effetti positivi in termini di razionalizzazione degli spazi aziendali.
- IV. Le Parti convergono quindi sull’opportunità di definire, in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivisa, la regolamentazione del Lavoro Agilenel Gruppo di Poste Italiane, dandosi atto che il medesimo costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- V. Azienda e Organizzazioni Sindacali si danno atto della centralità del ruolo del lavoratore e del management, nonché della necessità che l’Azienda supporti il personale nello sviluppo dell’attitudine al cambiamento e nell’acquisizione continua di nuove competenze e di sempre maggiori livelli di autonomia; a tal fine, assume particolare rilevanza l’orientamento dei processi aziendali alla collaborazione e all’interazione tra lavoratori che, anche per l’effetto del reciproco e proficuo scambio, si sentano costantemente valorizzati. In tal senso, si rende necessario, da un lato, garantire un’adeguata formazione a tutti i lavoratori, ivi inclusi quelli che ricoprano ruoli di responsabilità, che li sostenga nel cambiamento – tecnico e tecnologico, oltre che culturale

(segue) - connesso all'implementazione dell'istituto in parola e, dall'altro, agevolare, anche attraverso tale strumento, il benessere psicofisico dei lavoratori, in un'ottica di welfare circolare.

- VI. Attesa la continua evoluzione normatoiva dell'istituto, nel confermare il Lavoro Agile quale nuova modalità organizzativa stabilmente adottata, le Parti convengono di disciplinare la regolamentazione del Lavoro Agile secondo i seguenti principi:
- a) il Lavoro Agile sarà applicabile, su base volontaria, ai dipendenti delle Società del Gruppo Poste Italiane in coerenza con i criteri definiti dagli accordi sindacali tempo per tempo vigenti;
 - b) il lavoro Agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time e dai Responsabili di Struttura;
 - c) l'adesione al Lavoro Agile avverrà telematicamente, nell'ambito della quale ciascun lavoratore potrà esprimere la volontà di avvalersi dell'assistenza sindacale, in coerenza con le modalità già definite tra Azienda e OO.SS. nell'ambito della contrattazione aziendale in materia di Lavoro Agile;
 - d) saranno valutate con particolare attenzione, in applicazione dei condivisi principi in tema di "accomodamento ragionevole" le richieste di attivazione del Lavoro Agile da parte di dipendenti per i quali ricorrano particolari esigenze di carattere personale o familiare riconducibili alle fattispecie individuate dagli accordi sindacali tempo per tempo vigenti in materia;
 - e) il luogo di svolgimento della prestazione in lavoro Agile, individuato dalla lavoratrice/dal lavoratore in coerenza con i requisiti previsti dalle Intese sindacali in materia, costituirà sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, anche in itinere, in coerenza con le disposizioni previste dall'art.23 della Legge n.81/2017; a tale ultimo proposito, Azienda e OO.SS. condividono l'opportunità di monitorare l'evoluzione giurisprudenziale e amministrativa, al fine di valutare l'adozione di eventuali misure integrative. Resta fermo il diritto del lavoratore alle tutele riconosciutegli dalla suindicata Legge n.81/2017 in materia di salute e sicurezza sul lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, nel pieno rispetto della complessiva disciplina di cui alla citata Legge o alle successive previsioni legali;
 - f) con riferimento al diritto alla disconnessione, la prestazione in regime di Lavoro Agile sarà resa con tempistiche e modalità idonee a consentire il bilanciamento tra le esigenze personali e quelle lavorative, anche con riferimento alla disattivazione degli strumenti di lavoro una volta completata la prevista prestazione lavorativa giornaliera, in coerenza con quanto stabilito dalla vigente contrattazione aziendale o dalle successive intese in materia;
 - g) alle lavoratrici/ai lavoratori in regime di Lavoro Agile saranno garantite le medesime opportunità - anche in termini di sviluppo e di crescita professionale - nonché un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda, in coerenza con il principio di non discriminazione sotteso alla disciplina legale dell'istituto;
 - h) nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede nonché alla riservatezza, segretezza e diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti e delle regole del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane; le Parti si danno atto che, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse al regime di Lavoro Agile, l'esercizio del potere direttivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art.4 della Legge n.300/70 (controllo da remoto);
 - i) Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica i principi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva relativamente al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi.

VII. Nel rispetto ed in coerenza con i principi di cui al comma precedente, Azienda e OO.SS. convengono infine di rinviare alla contrattazione aziendale di cui all'art.22, comma 1 lett. B) del presente CCNL, la disciplina di specifici e peculiari aspetti del Lavoro Agile anche relativi a:

- a) modalità di adesione;
- b) durata e termini dell'accordo individuale;
- c) luogo e strumentazione utilizzata per l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali del datore di lavoro;
- d) arco temporale di svolgimento della prestazione lavorativa;
- e) sicurezza del lavoro;
- f) modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- g) trattamento economico e normativo.

Pertanto, anche in considerazione della continua evoluzione della materia, per la complessiva ed organica regolamentazione del lavoro Agile trova applicazione quanto previsto dagli accordi aziendali tempo per tempo vigenti.



Differenze tra Telelavoro e Lavoro agile, sembrano la stessa cosa ma non lo sono

L'articolo 28 del CCNL 2021-2023 conserva la normativa che interessa il Telelavoro, perché, sebbene vi possano essere somiglianze con il Lavoro agile, quest'ultima modalità non rappresenta esattamente una evoluzione dell'altra e pertanto le due forme di lavoro vengono opportunamente distinte. Certo c'è la coincidenza sulle modalità di espletazione delle attività lavorative per via telematica, come pure la possibilità di svolgerle in ambiti diversi dalla sede aziendale, ma il Telelavoro, in Italia regolamentato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 (al quale si riferisce infatti anche il Contratto Collettivo nazionale del Lavoro del Gruppo Poste Italiane), differisce per alcuni punti che vertono essenzialmente sulla flessibilità e su maggiore generalità dei lavoratori a cui si rivolge.

Telelavoro	Lavoro Agile
Necessità dell'accordo tra le parti	Necessità dell'accordo tra le parti
Necessità di strumenti tecnologici	Necessità di strumenti tecnologici
Connessione internet	Connessione internet
Orario definito	Orario flessibile
Postazione dislocata dalla sede ma fissa	Postazione non vincolata
Accordo interconfederale 09/06/2004 e CCNL	Legge n.81 del 22/05/2017

Breve storia dello Smart working, dopo la più grande sperimentazione di massa dell'e-work nell'epoca della pandemia Covid

Prima esisteva solo il Telelavoro, poi con l'evolversi delle tecnologie di comunicazione, della connessione veloce del web, delle app, delle piattaforme audio/video si è andata sviluppando la nuova forma di lavoro detto "agile" (o Smart working), in uno scenario giuridico e sociale che ne definendo i contorni. L'emergenza contro la minaccia del Covid e la spinta digitale delle tecnologie ne hanno accelerato un ricorso massivo, da farlo diventare un'importante opportunità di work-life balance



In origine c'è un libro del 1976, scritto da Jack Nilles, uno scienziato collaboratore della Nasa che si era occupato qualche anno prima, in piena crisi petrolifera, di un progetto sperimentale che verteva sulla possibilità di poter lavorare a distanza (vale a dire da uffici decentrati o addirittura da casa) alcune categorie di lavoratori. Le finalità erano quelle di valutare l'incidenza dei benefici in termini sia di maggiore efficienza delle prestazioni - venendo a diminuire lo stress e il costo del gasolio per i dipendenti che si sarebbero dovuti spostare in auto per lunghi tragitti -, che di risparmio energetico con il risparmio dei costi negli uffici di appartenenza. Ed effettivamente la sperimentazione produsse gli effetti positivi riposti, muovendosi oltretutto nella direzione che oggi diremmo di "sostenibilità", per il generale miglioramento dell'ecosistema dato dalla diminuzione delle emissioni nocive del traffico e del consumo di petrolio. Dalla crisi petrolifera del 1973 a quella del recente scenario planetario della pandemia da Covid-19, per il "lavoro da remoto" vi è stata una poco convinta adozione, che nella sua frammentazione, a cui non sono mancate tantissime resistenze soprattutto da parte datoriale, non interessava che una percentuale piuttosto bassa di professioni (in USA solo il 3% della forza lavorativa). Dal Working remotely al Telecommuting, il Teleworking, noto in Italia come Telelavoro, la modalità di lavoro subordinato "a domicilio" è passata da essere organizzata dal lavoro manuale a quello intellettuale, da collegamenti offline a comunicazioni online. E negli anni '80/'90 ci sarà soprattutto il Telelavoro. A riconsiderare il lavoro a distanza in maniera più aggiornata ai contesti sociali e ad individuare le ragioni tecniche di sussistenza delle morfologie di queste modalità di prestazioni lavorative, ci ha pensato nel 2014 la Gran Bretagna la Flexible Working Regulation. Una regolamentazione che di fatto poneva come direttrici il diritto del lavoratore ad una maggiore flessibilità all'interno dell'organizzazione del lavoro aziendale. Sulla stessa materia, due anni dopo, la Risoluzione del Parlamento Europeo portava l'asse delle sue premesse su un livello ulteriore (garanzie per l'equilibrio della vita privata, soprattutto per famiglie e per le fragilità), invitando gli Stati Membri a intraprendere percorsi in tal senso e, importante, a normare con tutele appropriate da eventuali abusi queste nuove forme di lavoro. In Italia è con la **Legge n.81/2017** che prende forma il Lavoro agile, identificato poi in maniera appropriata con l'anglicismo Smart working. La legge infatti entra in vigore lo stesso anno assieme alle "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". La modalità di esecuzione del rapporto di lavoro viene caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e verso un'organizzazione a cicli e obiettivi, stabilita mediante accordi tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e di lavoro e al contempo, favorire la crescita della sua >>>

(...segue)

produttività. Viene posta attenzione sulla flessibilità, volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo delle strumentazioni (pc portatili, tablet, smartphone) e viene prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n.48/2017. Con la recente emergenza sanitaria, dal 2020, il suo ricorso è stato indirizzato con vari DPCM e Decreti Legge e aggiornamenti periodici, e il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, un documento programmatico frutto di un approfondito confronto tra Parti sociali e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Oggi, ibrido o totale, secondo la natura e le necessità delle aziende dove viene applicato, il Lavoro agile o Smart working è una realtà in pieno sviluppo, che la legislazione cerca di definire nello sviluppo delle sue dinamiche per fare in modo che porti davvero verso uno sviluppo all'insegna della sostenibilità. Dall'altra parte come ribadiscono alcuni sociologi (come Domenico De Masi nel suo libro su *Smart working – La rivoluzione del lavoro intelligente*), l'alveare sociale della produzione e i modi per generarne il suo valore si è qualificato sempre per un continuo rinnovamento teso a plasmarsi, attraverso l'adattamento, ai contesti in cui si determina per esperienza la sua storia.



Sicurezza informatica & Lavoro agile

Indubbiamente centrale, nell'applicazione del Lavoro Agile, il tema della sicurezza informatica e della protezione dei dati degli ambiti aziendali, investe con molta più pregnanza del passato le attività e i mansionari dei lavoratori. Non è un caso infatti che negli accordi e nei regolamenti, nonché nel codice etico adottato dalle aziende vi venga riservato uno spazio importante. Lo scopo è di ordine cautelativo, come lo sono d'altronde i corsi e-learning introdotti da qualche anno sulla Cybersecurity che sembrano somigliarsi ma si delineano a step ed aggiornamenti per seminare una cultura necessaria soprattutto quando si utilizzano dispositivi tecnologici aziendali e si trattano per servizio dati che a vario titolo devono essere schermati verso l'esterno da un livello di riservatezza. Per lo Smart working pertanto è raccomandata la tenuta di comportamenti adeguati. È vietato per esempio lo svolgimento di operatività e comunicazioni in locali pubblici o postazioni wi-fi ad accesso libero. Ma anche lo scaricare applicazioni non autorizzate per la prestazione lavorativa, utilizzare tool e software diversi da quelli predisposti nella difesa informatica dell'azienda. Sia in ambito pubblico che privato, le direttrici non mutano perché le caratteristiche sono generalmente le stesse. Ed ecco per quale motivo anche nell'Accordo sul Lavoro agile nel Gruppo Poste Italiane del 1 marzo è specificata punto per punto la regolamentazione dei luoghi dove può avvenire la prestazione e sulla tecnologia di proprietà aziendale o personale che si utilizza nella espletazione lavorativa.

Consapevolezza, organizzazione, rischi Dall'ergonomia posturale al tecno-stress, fino al non scontato equilibrio lavoro/vita privata e al senso di isolamento

L'attenzione riservata alla complessità di fattori contenuta nella trattazione legislativa e normativa all'interno delle aziende sulla modalità "agile" del lavoro è più che motivata. Se appaiono in piena evidenza infatti alcuni vantaggi, vi sono per contrappasso altri elementi, che sembrano banali, ma non lo sono. Ricreare una dimensione di lavoro, un para-ufficio nell'ambiente che si è scelto per lavorare in remoto comporta un certo grado di consapevolezza. Intanto di natura ergonomica e ambientale (postura, illuminazione, clima): la capacità di organizzare seriamente margini adeguati di salute e sicurezza nella gestione degli spazi. Poi, una certa serietà nell'autorganizzazione delle prassi lavorative (che comprendono anche le videochiamate, i momenti formativi). Le sedi aziendali infatti sono ambienti fisici che non solo sono normati, ma garantiscono presidi di funzioni e responsabilità che svolgono un ruolo di supporto nelle specificità. Non si è mai soli, c'è sempre qualcuno che può intervenire. Gli accordi aziendali, in linea coi protocolli di una materia tutt'ora in fase di studio, sono attenti pertanto a definire la prevenzione dei rischi correlati. Il modello ibrido dello Smart working si premura infatti di tutelare il lavoratore dalla possibilità di sentirsi troppo staccato dalla socialità del lavoro, che è un fattore importante e fare in modo vi sia una gradualità nell'esposizione delle persone a forme di lavoro che nella loro novità possono avere specifiche controindicazioni.

SLP-CISL LOMBARDIA

Sedi della Segreteria Regionale e delle Segreterie Territoriali

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA

SEDE LEGALE

Via Ercole Marelli 165
2099 Sesto San Giovanni (MI)

SEDE AMMINISTRATIVA

Via Tadino 23
20124 Milano

Bergamo

Via Carnovali 88
24126 Bergamo
e-mail: bergamo@slp-cisl.it
Segretario Maurizio Scarpellini

Brescia

Via Altipiano D'Asiago 3
25128 Brescia
e-mail: brescia@slp-cisl.it
Segretario Celso Marsili

Como

Via Brambilla 24
22100 Como
e-mail: como@slp-cisl.it
Coordinatore Giuseppe Melina

Cremona

Via Trento e Trieste 54
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Segretario Pietro Triolo

Lecco

Via Besonda inferiore 11
23900 Lecco
e-mail: lecco@slp-cisl.it
Coordinatore Antonio Pacifico

Lodi

Piazzale Forni 1
26900 Lodi
e-mail: loidi@slp-cisl.it
Coordinatore Sergio Blasi



Mantova

Via Pietro Torelli 10
46100 Mantova
e-mail: mantova@slp-cisl.it
Coordinatrice Reana Franzoni

Milano

Via Tadino 23
20124 Milano
e-mail: milano@slp-cisl.it
Segretario Roberto Puddu

Monza

Via Dante 17/A
20900 Monza
e-mail: monza@slp-cisl.it
Segretario Michele Aquilina

Pavia

Via Rolla 3
27100 Pavia
e-mail: pavia@slp-cisl.it
Segretario Matteo Zucca
Coordinatore Maurizio Dassù

Sondrio

Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segretario Dante Spiniello

Varese

Via Bernardino Luini 5
21100 Varese
e-mail: varese@slp-cisl.it
Segretario Maurizio Cappello
Coordinatore Onofrio Palella