

IL LAVORO AGILE

SPERIMENTAZIONE PROGETTO PILOTA

LUGLIO 2018

CHE COS'E'



è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa che consente, attraverso l'uso di strumenti tecnologici, di lavorare senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.



permette l'espletamento delle attività assegnate facilitando la conciliazione delle esigenze familiari e personali con quelle professionali.



migliora il benessere e la motivazione dei lavoratori valorizzando il rapporto tra capo e collaboratore in un'ottica di incremento della produttività.



non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro subordinato ma solo una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

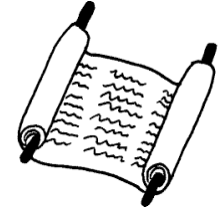


Il lavoro agile consente la flessibilizzazione della prestazione lavorativa in un'ottica di valorizzazione e misurazione degli obiettivi assegnati.

LA PAROLA CHIAVE



Gli stili di leadership sono il centro della trasformazione: elemento cardine è il rafforzamento della fiducia capo/collaboratore capace di valorizzare l'apporto lavorativo del singolo svincolandolo dal rispetto di tempi e dei luoghi di lavoro definiti.



La Legge del maggio 2017, n. 81 ha disciplinato il lavoro agile

Elementi distintivi principali del lavoro agile

- ✓ prestazione eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno
- ✓ assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali
- ✓ prestazione svolta entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro, giornaliero e settimanale della risorsa interessata
- ✓ adesione volontaria mediante sottoscrizione di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore.
- **Datore di lavoro:** è responsabile della salute e sicurezza del lavoratore agile; assicura la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nel rispetto delle normative vigenti; garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati per lo svolgimento della prestazione lavorativa e mantiene il potere direttivo e disciplinare connesso alla prestazione resa fuori dall'Azienda.
- **Lavoratore agile:** ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni in Azienda (ad es., anche ai fini del premio di produttività) e alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche assegnate.



Il CCNL 30 novembre 2017, ha dedicato un articolo specifico al lavoro agile nel quale le Parti hanno condiviso l'interesse per tale strumento di esecuzione flessibile della prestazione e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che lo stesso agevola.

Le Parti si sono impegnate a confrontarsi in merito all'individuazione degli ambiti organizzativi e dei profili professionali interessati da tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

SPERIMENTAZIONE DEL PROGETTO PILOTA



L'avvio della sperimentazione del progetto pilota è finalizzata a mettere a punto un modello da estendere in via sperimentale agli ambiti organizzativi aziendali e alle figure professionali definiti in coerenza con quanto previsto dall'art. 27 del vigente CCNL. L'attuale fase è pertanto preliminare all'effettiva sperimentazione del lavoro agile ed è diretta a definire, con approccio pragmatico anziché teorico, i meccanismi di funzionamento di tale modalità di lavoro, mettendolo a punto con un numero ristretto di strutture centrali, per lo più coincidenti con le funzioni responsabilizzate nella progettazione del modello.

Target e requisiti

persone il cui mestiere si connota per capacità di autodeterminare la propria prestazione in funzione di obiettivi assegnati, ivi comprese figure con responsabilità organizzativa. Le strutture coinvolte hanno un bacino di potenziali aderenti non superiore al numero di attivazioni previste

Attivazioni previste

n° 132 su base volontaria (incluse le società del Gruppo)

Durata

6 mesi



L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria attraverso la sottoscrizione di un **accordo individuale** che disciplina l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Gli elementi caratteristici del progetto di sperimentazione sono i seguenti:

Luogo di svolgimento della prestazione

- a) il proprio domicilio/la propria residenza
- b) altro luogo privato chiuso, eventualmente anche aperto al pubblico
- c) altro Ufficio della Società rispetto a quello di abituale assegnazione ("Hub aziendale"), compatibilmente con la disponibilità di una postazione di lavoro
- d) locali della clientela presso i quali debba recarsi per motivi di servizio

Durata e programmazione

- ✓ durata di 6 mesi; al termine di detto periodo verrà ripristinata l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione di lavoro
- ✓ modalità di esecuzione del lavoro agile a giornata intera con cadenza settimanale per un massimo di 1 giorno a settimana e 4 giorni al mese
- ✓ la programmazione delle giornate lavorative in modalità agile dovrà essere preventivamente concordata con il Responsabile della struttura di assegnazione di norma settimanalmente
- ✓ possibilità di recesso di entrambe le parti in presenza di un giustificato motivo prima della scadenza del termine pattuito con un preavviso non inferiore a 10 giorni lavorativi

Orario di lavoro

- ✓ svolgimento della prestazione nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, prevalentemente in coincidenza con l'orario normale della struttura di appartenenza
- ✓ conferma delle caratteristiche di flessibilità oraria già riconosciute al dipendente
- ✓ riconoscimento del diritto del dipendente alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche dalle ore 20.00 alle ore 7.00, nei giorni festivi e nei giorni di assenza dal servizio, nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro



Apparecchiature/Strumenti di lavoro e connessione di Rete

La strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento della prestazione in modalità agile è fornita dall'Azienda.

Nello specifico, il dipendente potrà essere dotato di:

- ✓ un personal computer portatile
- ✓ un telefono cellulare
- ✓ qualsiasi altro dispositivo connesso alle specifiche esigenze lavorative del dipendente

Il dipendente garantisce in proprio la connessione ad internet fissa e/o wi-fi necessaria per il collegamento al web e alla intranet aziendale nelle giornate di lavoro agile (con eccezione di quelle rese da hub aziendale durante le quali si potrà utilizzare il collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o wi-fi).





Diritti ed obblighi connessi alle apparecchiature di lavoro

- ✓ l'Azienda garantisce la conformità della strumentazione fornita per lo svolgimento del lavoro agile alle normative vigenti e ne assicura il buon funzionamento e la manutenzione
- ✓ il dipendente si impegna a custodire con diligenza e ad utilizzare gli apparati assegnati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa in coerenza con la normativa vigente e a non diffondere materiale illegale per mezzo degli stessi, né ad eseguire con la suddetta strumentazione lavoro per conto proprio e/o per conto terzi



Sicurezza sul lavoro

- ✓ l'Azienda fornisce al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione
- ✓ il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione

Trattamento economico e normativo

- ✓ trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda
- ✓ garantite le medesime opportunità di accesso alla formazione di tutti gli altri lavoratori comparabili e soggezione ai medesimi criteri di valutazione
- ✓ immutato il sistema di diritti e di libertà sindacali individuali e collettivi

Potere direttivo e disciplinare

- ✓ il datore di lavoro esercita nei confronti del lavoratore agile il medesimo potere direttivo e disciplinare
- ✓ il lavoratore agile, anche con riferimento alla prestazione resa all'esterno dell'Azienda, è tenuto ad una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto vigenti e delle regole del Codice Etico
- ✓ non sono previste specifiche condotte rilevanti ai fini disciplinari ulteriori rispetto a quelle previste dal codice disciplinare vigente per la generalità degli altri dipendenti

AREE ORGANIZZATIVE COINVOLTE DALLA SPERIMENTAZIONE DEL PROGETTO PILOTA



Totale complessivo: 132 risorse

Le strutture coinvolte nella sperimentazione del progetto pilota riceveranno:

- formazione sui principi di funzionamento del lavoro agile
- informazione sulle modalità di accesso delle risorse al progetto

Tale processo consentirà



Ai Responsabili di acquisire la necessaria cultura organizzativa basata su fiducia, reciprocità con le persone, integrazione e collaborazione; fattori indispensabili ad assicurare il buon esito ed il corretto funzionamento del lavoro agile

Ai lavoratori di acquisire le conoscenze in merito agli obiettivi ed alle regole di funzionamento del lavoro agile in modo tale da poter aderire in maniera consapevole al progetto

Accesso al Lavoro agile: programmi di formazione e informazione per capi e collaboratori



Area cultura organizzativa

Modalità: in aula

Obiettivi: promuovere il cambiamento culturale e manageriale per l'avvio del progetto, diffondere i principi delle nuove modalità di lavoro ed illustrare i benefici attesi ai capi e ai lavoratori coinvolti

Area impianto regolatorio

Modalità: e-learning

Obiettivo: acquisizione di regole che consentano la corretta esecuzione della prestazione resa in lavoro agile, con riferimento al luogo di svolgimento della prestazione, alla durata, alla programmazione, all'orario di lavoro, etc.

Area Salute e Sicurezza

Modalità: e-learning

Salute e sicurezza fisica

Obiettivo: acquisizione di informazioni e delle relative misure comportamentali da adottare in merito ai rischi specifici relativi ai luoghi esterni di svolgimento dell'attività lavorativa e agli strumenti informatici e telematici funzionali alla modalità di lavoro agile

MONITORAGGIO DELLA SPERIMENTAZIONE DEL PROGETTO PILOTA



La sperimentazione del progetto pilota, finalizzata al miglioramento del modello operativo implementato, prevede un costante monitoraggio le cui risultanze saranno condivise con le OOSS. Nello specifico potranno essere oggetto di verifica a titolo esemplificativo:

- l'efficienza del processo di programmazione delle giornate in lavoro agile
- il gradimento dei lavoratori e la manifestazione dell'interesse alla prosecuzione del progetto
- il miglioramento del clima aziendale e del rapporto capo/collaboratore in termini di consolidamento del rapporto fiduciario
- il livello di efficacia degli strumenti tecnologici messi a disposizione
- gli effetti sulla performance individuale
- Il numero dei recessi prima della scadenza della fase sperimentale



Al termine del progetto pilota sarà somministrato un questionario a tutte le risorse coinvolte (collaboratori e responsabili) da compilare in forma anonima. Anche le risultanze di tale questionario saranno condivise con le OOSS.



A conclusione della fase sperimentale e a valle del suindicato monitoraggio l'Azienda convocherà le OOSS per dare attuazione alle previsioni dell'art. 27 CCNL



Posteitaliane

