



**ESTE**

Cultura d'impresa

**il Convivio**  
di **Persone&Conoscenze**

Strategie e strumenti per le risorse umane  
**ROMA**

IL CONVIVIO - ROMA 2016

Smartworking: applicazioni pratiche

Roma, 18 Novembre 2016



**AIDP**  
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
Gruppo Regionale Lazio

**CENTRO  
STUDI AIDP**

**AGILE**

David Trotti Presidente Regionale Aidp Lazio

**Accordo scritto (non assistito) tra datore di lavoro e lavoratore e definite le modalità della prestazione lavorativa:**

- luogo esterno rispetto all'azienda,
- strumenti utilizzati dal lavoratore,
- orari di riposo di quest'ultimo.
- L'accordo può essere a tempo indeterminato o determinato e si distingue, ma si relaziona, dal basilare contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



quali le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal codice disciplinare del CCNL, possono dare luogo all'applicazione di sanzioni?



## **ENDRESS HAUSER**

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

### **Criteri e modalità**

Carico e scarico delle ore su base settimanale.

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

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

L'orario e la relativa flessibilità si svolge normalmente dal lunedì al venerdì, salvo che il lavoratore pianifichi la propria prestazione al sabato, oppure vi siano esigenze straordinarie che esulano dalla programmazione. Sono previste maggiorazioni del 25% per le ore extra l'orario normale giornaliero e settimanale nei giorni feriali (30% oltre le 64 ore) e del 50% per le ore prestate al sabato. Le ore eccedenti le 64 possono essere richieste solo se è garantito al lavoratore lo scarico di almeno 32 ore.

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

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

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

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

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

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

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

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



## MICRON

Gruppo multinazionale Usa con 700 dipendenti in Italia, con sede a Vimercate, Brianza, Attività di ricerca e sviluppo nel settore della Microelettronica.

Accordo sottoscritto il 15 dicembre 2015, decorrente dal 1 aprile 2016 con sperimentazione di 1 anno

### Caratteristiche

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

### Criteri e modalità

Flessibilità oraria nella pausa mensa tra le ore 12 e le 15.

Sperimentazione del superamento dell'obbligo della timbratura.

Per il personale non turnista, prestazione giornaliera di un minimo di 6,5 ore da lunedì a giovedì, e di 6 ore

al venerdì, nella fascia tra le ore 6 e le 20, con flessibilità (oscillazione di ore in positivo e negativo)

dell'orario su base trimestrale.

Dal 1 aprile 2016 è previsto un pacchetto di 8 ore retribuite annue aggiuntive al ccnl, anche frazionabili ad ore, non cumulabili nell'anno successivo, per visite mediche, indisposizione che non si traduca in malattia, cure termali.

Congedo parentale per padri oltre i 3 mesi sono retribuiti al 50% invece del 30%, fino ad un massimo di 6 mesi, con frazionamento alla singola ora e garantendo una fruizione complessiva nel mese di multipli di 8 ore.

Aspettativa non retribuita anche per ricongiungimento familiare.

Reperibilità per interventi e servizi di assistenza tecnica con maggiorazione del 42,3% riconosciuta per un periodo di reperibilità minimo di almeno 2 ore.

**David Trotti** Presidente Regionale Aidp Lazio



VODAFONE

Azienda di telecomunicazioni, servizi di telefonia mobile, fissa e internet. Sede principale milano con 6500 dipendenti in italia.

Regolamento del 16 giugno 2014 applicato a 2800 dipendenti.

### **Caratteristiche**

La vodafone lancia lo smart working tra tutte le persone che potranno scegliere con maggiore autonomia spazi e strumenti di lavoro.

Il lavoro in modalità smart working è rivolto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato sia full time che part-time.

Non rappresenta una modifica al regolamento dell'orario di lavoro, infatti il lavoratore è tenuto comunque al rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto per il proprio inquadramento.

Lo smartworking non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera.

L'accordo prevede anche una modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative che va sotto il nome di "flebile sitting" (seduta flessibile) . Con questa modalità è possibile per ciascun dipendente di scegliere in modo autonomo gli spazi di lavoro all'interno dell'azienda, con l'obbligo di lasciare lo spazio di lavoro utilizzato pienamente fruibile agli altri colleghi che vorranno avvalersene successivamente.

### **Criteri e modalità**

I dipendenti potranno lavorare al di fuori della sede per 2 giorni al mese, dal martedì al giovedì, per un massimo di 1 giorno a settimana,

Il luogo deve essere idoneo e consentire di svolgere l'attività da remoto.

La possibilità di lavorare da remoto va concordata con il proprio manager e va pianificata entro la settimana precedente.

È prevista una formazione sulla sicurezza per le persone coinvolte e l'impegno al rispetto delle norme stesse.

Il lavoratore deve essere disponibile ad essere reperito tramite telefono cellulare, posta elettronica e attraverso "lync" (software aziendale della microsoft per il telelavoro)) per la partecipazione "attiva" alle attività di lavoro con i colleghi.

Copertura da infortunio sul lavoro.

La massima riservatezza delle informazioni.

Tutela dei beni assegnati.

**David Trotti Presidente Regionale Aidp Lazio**



## Alcune spigolature

- Sicurezza → Informativa specifica:
  - Rischio rumore
  - Rischio elettrico
  - Campi elettromagnetici
  - Uso del poggiatesta
- Privacy
  - Se account
  - Se locale
  - Elementi disciplinari





Speriamo che la  
Legge non  
piova



David Trotti Presidente Regionale Aidp Lazio

