

ACCORDO LAVORO AGILE COOP ALLEANZA 3.0

In data 16 dicembre 2020, si sono incontrati,

Coop Alleanza 3.0, rappresentata da:

Milco Traversa, Massimiliano Sciuto, Vanes Benedetto, Luca Drigo, Stefano Patrignani, Stefania Rivi

assistita da ANCC rappresentata da Stefano Guidi;

le OOSS nazionali e territoriali e le RSA delle Sedi interessate rappresentate da:

Alessio Di Labio per la Filcams CGIL;

Vincenzo Dell'Orefice per Fisascat CISL;

Paolo Andreani per la Uiltucs;

Premessa




Il progetto "LAVORO AGILE" conferma il costante impegno delle parti, nella promozione e implementazione, di soluzioni organizzative innovative volte a garantire un miglior bilanciamento del tempo lavorativo e del tempo familiare di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Il lavoro agile è da considerarsi come un'opportunità, sia per la Cooperativa che per il dipendente, di lavorare in modo più flessibile. Scopo dell'introduzione di questa pratica è il raggiungimento di un grado più elevato di soddisfazione professionale e di maggiori possibilità di integrazione tra lavoro e vita privata, oltre a un miglioramento delle prestazioni e dell'efficienza.

Con il progetto Lavoro Agile, le parti intendono sviluppare un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, promuovendo una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione, anziché sul controllo. Il conseguimento di questi obiettivi presuppone fiducia tra responsabili e collaboratori oltre ad un approccio lavorativo orientato all'innovazione continua delle abitudini, delle tecnologie e degli spazi.

Con il presente accordo sperimentale, le parti intendono porre le basi per la creazione di una nuova modalità lavorativa, grazie anche all'accrescimento delle competenze digitali dei lavoratori e lavoratrici coinvolti, all'ampia diffusione degli strumenti di social collaboration adottati dalla Cooperativa (Teams/ Office 365) ed al pieno utilizzo delle potenzialità della Intranet aziendale.

Le parti, ritengono che questa nuova modalità lavorativa, possa facilitare ed accrescere le opportunità di lavoro in tavoli interfunzionali e migliorare le relazioni, la comunicazione e l'efficacia del servizio nei confronti dei punti vendita.



Le parti ritengono che tramite il lavoro agile, si perseguono gli obiettivi dell'agenda 2030 favorendo un impatto positivo per l'ambiente, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e la diminuzione, grazie alla diffusione degli strumenti di social collaboration, degli spostamenti dovuti ad esigenze lavorative.

Le parti considerano il Lavoro Agile strumento di mitigazione del rischio di contagio in azienda, così come stabilito da Protocollo 14marzo/24 aprile 2020 recante misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. A tal proposito le parti intendono valorizzare disposizioni contenute nei diversi e successivi provvedimenti governativi atte ad agevolare il lavoro agile con particolare riferimento ai lavoratori di sede disabili e/o c.d. fragili.

Tutto ciò premesso le parti convengono su quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo

1. LA DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

Come stabilito dall'art. 18 della Legge n. 81/2017, il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede la possibilità di svolgere parte della propria attività fuori dai locali aziendali senza una postazione fissa, con il supporto di dotazione tecnologica, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Lo scopo è quello di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nelle more dell'emergenza Covid 19. Il lavoro agile è strumento per il contrasto e il contenimento del contagio nei luoghi di lavoro.

2. GERARCHIA DELLE FONTI

Il lavoro agile è regolato dall'art. 18 della legge n.81/2017 i cui contenuti sono integralmente richiamati dal presente accordo.

Il lavoro agile in Coop Alleanza 3.0 è regolato dal presente accordo collettivo a cui sono vincolati gli accordi di adesione individuale così come previsto nel modello allegato.

L'accordo individuale, demandato e coerente al presente, rappresenta il patto individuale tra impresa e lavoratore attraverso il quale quest'ultimo manifesta la propria volontaria adesione.

In caso di nuove assunzioni, l'adesione del lavoratore allo svolgimento del lavoro agile sarà pattuita in separata intesa al di fuori del contratto di assunzione.



3. DESTINATARI E MODALITA' DI ATTIVAZIONE

Il lavoro agile si applica a tutti i dipendenti di sede. I lavoratori interessati alla modalità di lavoro agile, devono manifestare la propria volontà di aderire tramite il portale welfare. La richiesta è soggetta, previa verifica, ad approvazione da parte della Direzione Risorse Umane. Ogni diniego sarà motivato all'interessato da parte della Direzione Risorse Umane entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della manifestazione di volontà.

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) il cui testo tipo è allegato al presente accordo (all. 1).

Cooperativa e lavoratore possono recedere in qualsiasi momento, nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, in presenza di un giustificato motivo, ovvero, in mancanza, con un preavviso scritto di 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1 L. 68/99, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro, in assenza di giustificato motivo, non può essere inferiore a 90 giorni.

Come giustificato motivo di recesso dall'Accordo di Lavoro Agile si identificano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: cambio di mansione che non consenta lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile, valutazione del Responsabile e della Cooperativa in base a motivate esigenze tecnico-organizzative e professionali, comprovate esigenze personali del dipendente.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione, l'accordo di Lavoro Agile è stipulato a tempo determinato in relazione alla durata del contratto. In tal caso le parti potranno recedere prima della scadenza, solo in presenza di giustificato motivo.

Nel rispetto del comma 3-bis nell'art 18 L. 81/2017 viene data priorità, a parità di condizioni, alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104".

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Lo Smart Worker può svolgere la propria attività lavorativa, al di fuori della sede di abituale assegnazione, da un minimo di due e ad un massimo di quattro giorni lavorativi. Tale previsione potrà essere derogata per tutta la durata dello stato d'emergenza nei limiti e secondo le previsioni di legge.

Fatto salvo il principio di alternanza tra lavoro in sede e lavoro all'esterno previsto dalla legge, in presenza di ragioni organizzative determinate da specifiche attività/scadenze o di particolari esigenze, in accordo con il proprio responsabile, è consentito programmare delle settimane di lavoro prevalentemente presso la sede di assegnazione ovvero completamente in Lavoro Agile.









L'impresa informerà periodicamente le RSA/RSU, sul diverso utilizzo del lavoro agile rispetto a quanto previsto dal comma precedente.

Per i ruoli itineranti, la possibilità di lavorare in Lavoro Agile è consentita per le sole giornate di lavoro nelle quali non è prevista attività lavorativa presso i punti vendita.

I giorni di lavoro in Lavoro Agile, devono essere programmati in giornate intere.

Ferma restando l'assegnazione alla sede di appartenenza, il dipendente può effettuare la prestazione lavorativa in Lavoro Agile presso il proprio domicilio o altro luogo chiuso (pubblico o privato), compresi altri uffici della Cooperativa presenti sul territorio nazionale.

Il luogo prescelto dallo Smart Worker deve, in ogni caso, rispondere ai criteri di sicurezza e riservatezza, garantire il necessario comfort psico-fisico, ed essere dotato della necessaria connettività al fine di garantire l'esecuzione della prestazione lavorativa in remoto.

Il luogo prescelto non deve essere preventivamente comunicato, salvo nei casi di utilizzo di altre sedi della Cooperativa per le quali è necessaria la prenotazione della postazione di lavoro.

Per una corretta pianificazione del lavoro e in coerenza con i principi di autonomia e responsabilità, il dipendente deve programmare le giornate di Lavoro Agile. La programmazione non è soggetta all'approvazione del proprio responsabile e può essere modificata, dal lavoratore stesso, con almeno 2 giorni di anticipo.

In casi eccezionali e con un preavviso di almeno 3 giorni, il responsabile diretto può annullare una giornata programmata in Lavoro Agile da un collaboratore, in caso di riunioni, incontri e attività in cui è assolutamente necessaria la presenza fisica.

Il dipendente in Lavoro Agile, nel rispetto della durata prevista dal contratto individuale, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, può organizzare in autonomia la propria giornata di lavoro, ed è inoltre responsabile della gestione dei tempi di lavoro.

La prestazione lavorativa, da rendersi anche in modo non continuativo, deve, in ogni caso, collocarsi a livello di singola giornata, all'interno della fascia oraria 8,00-20,00.

Sono consentite prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare solo se preventivamente autorizzate dal responsabile diretto.

In ogni caso, il lavoratore deve rispettare il riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno seguente, come previsto dalla normativa sull'orario di lavoro D.Lgs 66/2003.



Nelle giornate di Lavoro Agile, il dipendente è altresì tenuto al rispetto delle pause lavorative, sulla base delle previsioni contrattuali e legali applicabili.

In caso di lavoratore part-time, la prestazione lavorativa in Lavoro Agile deve svolgersi in coerenza con la durata prevista nel contratto individuale; in ogni caso non sono previste maggiorazioni legate alla variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, stante l'autodeterminazione della stessa da parte del dipendente.

Nelle giornate in Lavoro Agile, si può usufruire di causali di assenza ad ore quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: rol, L. 104, permessi sindacali, etc.

Le giornate di Lavoro Agile, sono utili ai fini del riconoscimento di buoni pasto e/o dei servizi sostitutivi di mensa.

Ai soli fini della valorizzazione della presenza e senza che questo costituisca programmazione dell'orario di lavoro agile, la giornata di Lavoro Agile è valorizzata con le ore definite dal responsabile in fase di pianificazione degli orari. Per i lavoratori part time, si fa riferimento all'orario di lavoro previsto per la giornata.

In presenza di particolari esigenze organizzative può essere richiesta, con almeno 1 giorno di preavviso e nel limite di 2 h/giornaliere, collocate in ogni caso all'interno della fascia oraria sopra stabilita, la disponibilità ad essere contattati attraverso gli strumenti aziendali in dotazione (PC, teams, mail, eventuale cellulare aziendale), senza che ciò costituisca diritto al riconoscimento di alcuna indennità/emolumento aggiuntiva rispetto alla retribuzione ordinaria. Parimenti la stessa disponibilità può essere richiesta in caso di riunioni. In caso di part-time, la fascia di disponibilità richiesta deve essere ricompresa all'interno del regime orario previsto per la specifica giornata.

Il ricorso al Lavoro Agile non comporta, alcuna ricaduta sull'inquadramento, sul livello retributivo, né sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera previsti dalla Cooperativa.

5. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Nelle giornate di lavoro in Lavoro Agile, il lavoratore è tenuto a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro durante le pause e nei periodi in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa. Al fine di garantire il pieno diritto alla disconnessione, sono da evitare, salvo i casi di urgenza, richieste e sollecitazioni al di fuori dell'orario lavorativo (ad es. tramite telefonate, whatsapp, sms, mail, teams etc.). I momenti di allineamento/confronto, anche quotidiani, salvo urgenze non procrastinabili, devono essere pianificati.

Le parti confermano che il lavoratore ha il diritto a disconnettersi dopo le 18, dopo le 20 per Quadri e Impiegati Direttivi.

Le parti concordano inoltre sulla opportunità di evitare di norma la pianificazione di riunioni nell'intervallo orario dalle 13 alle 14.



La disconnessione deve avvenire secondo le indicazioni previste dalla policy dei sistemi informativi, assicurandosi che i dati utilizzati siano correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

6. POTERE DI CONTROLLO E POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE

Il lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che continua ad essere esercitato, con modalità analoghe a quelle applicate alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Per ciascun lavoratore in regime di lavoro agile possono essere definiti, in accordo con il proprio responsabile, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa.

E' consentito alla Cooperativa di esercitare il potere di controllo, sugli obiettivi assegnati al dipendente nei giorni di prestazione lavorativa in regime di Lavoro Agile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, commi 2 e 3, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 («Statuto dei Lavoratori») e secondo le modalità previste dal vigente regolamento sull'utilizzo degli strumenti e servizi informatici. Il presente accordo non produce in ogni caso gli effetti di cui al comma 1 dell'art 4 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

In caso di avvio di procedimento disciplinare, è consentita l'audizione a difesa del lavoratore anche assistito dall'organizzazione sindacale in modalità telematica.

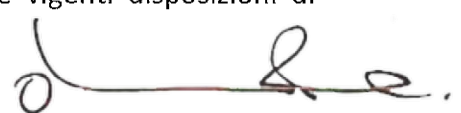
7. FORMAZIONE

Le parti, in aggiunta ai percorsi formativi previsti per la generalità di lavoratori, ritengono fondamentale, per i lavoratori che aderiscono al modello di lavoro in Lavoro Agile, l'attivazione di specifici moduli formativi mirati all'approfondimento delle caratteristiche e regole del lavoro agile oltre che ad un corretto ed efficace utilizzo delle strumentazioni e delle applicazioni informatiche, nonché degli strumenti di social collaboration (ad esteam/office 365).

8. STRUMENTAZIONE DI LAVORO

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile è definita la seguente dotazione: un PC portatile e, qualora ritenuto necessario dalla Cooperativa, un telefono cellulare aziendale.

La strumentazione fornita al dipendente deve essere conforme, alle vigenti disposizioni di legge in tema di sicurezza e tutela della salute del lavoratore.



L'utilizzo degli strumenti di lavoro forniti dalla Cooperativa è regolato da specifiche policy aziendali.

Per l'adesione al modello di lavoro agile, non è prevista la fornitura di una connessione dati da parte della Cooperativa. Il lavoratore deve attivarsi autonomamente affinché nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa, sia disponibile una rete dati, in grado di garantire una connessione stabile ed efficiente, senza che questo comporti alcun costo a carico della Cooperativa.

9. PREVENZIONE, SICUREZZA SUL LAVORO

Come previsto dalla normativa vigente, la Cooperativa per garantire la salute e la sicurezza del lavoratore durante le giornate di lavoro in Lavoro Agile, consegna al lavoratore interessato ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, prima dell'avvio del progetto e comunque almeno una volta all'anno, un'informativa relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in Lavoro Agile. Ogni lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Le parti concordano sulla necessità di organizzare un monitoraggio relativo alla casistica e alla gestione di eventuali infortuni.

Le parti condividono la opportunità di identificare un apposito piano formativo dedicato ai lavoratori agili.

10. AGIBILITA' SINDACALI

Le parti convengono che il modello di lavoro in Lavoro Agile, non limita le agibilità sindacali contrattualmente previste. Per tale motivo la partecipazione ad assemblee sindacali, attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche è trattata con le medesime modalità previste per la partecipazione alle assemblee sindacali in presenza. La Cooperativa si impegna a verificare nei prossimi mesi lo sviluppo, compatibilmente con i limiti/garanzie di sicurezza dell'infrastruttura tecnologica, una bacheca sindacale elettronica.

11. VERIFICA E MONITORAGGIO

Le parti convengono di fare incontri periodici utili a verificare l'applicazione del presente accordo ed i suoi effetti. A tal fine, fatto salvo quanto le parti potranno stabilire all'ordine del giorno, gli incontri avranno ad oggetto:

- Verifica delle condizioni previste dal presente accordo inerente la regolamentazione della prestazione lavorativa (ex. monitoraggio adesioni, orario di lavoro, diritto alla disconnessione)
- Monitoraggio dei fabbisogni formativi.



- Monitoraggio su informazione/formazione in materia di salute e sicurezza.
- Monitoraggio effetti del lavoro agile in termini di produttività, redditività ed efficienza.
- Monitoraggio dei servizi in appalto nelle sedi aziendali al fine della salvaguardia occupazionale.

12. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, trovano applicazione le disposizioni di legge.

I dipendenti sono in ogni caso obbligati al rispetto delle regole, policies, procedure e regolamenti applicati dalla Cooperativa.

In caso di aggravamento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, al fine di garantire il distanziamento sociale ed il completo rispetto dei protocolli di sicurezza per il contrasto alla diffusione del virus COVID-19, il numero delle giornate in Lavoro Agile può essere modificato da specifiche disposizioni aziendali.

13. DECORRENZA

Il presente accordo collettivo ha carattere sperimentale ed entrerà in vigore a far data dal 1 febbraio 2021 fino al 31 gennaio 2022. Le parti convengono sulla prospettiva di integrare la regolamentazione del lavoro agile all'interno della contrattazione integrativa. Qualora tale prospettiva non si concretizzasse nel periodo di vigenza di cui sopra, le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2021 al fine di valutare l'esito della sperimentazione ed il suo successivo sviluppo.

Coop Alleanza 3.0	ANCC	Filcams-CGIL	Fisascat-CISL	Uiltucs	RSA
