

COMUNICATO AI LAVORATORI



A2A: NUOVO ACCORDO SULLO SMART WORKING

Alcuni chiarimenti....

In questi giorni, A2A ha inviato ai lavoratori una mail, nella quale è riportata la procedura per aderire all'accordo individuale dello smart working.

Molte lavoratrici e lavoratori ci hanno contattato per comprendere meglio contenuti e aspetti formali della procedura di cui sopra.

In sostanza, così come previsto dalle normative vigenti, dopo l'accordo collettivo sottoscritto il 10 dicembre 2021 da A2A e dalle Organizzazioni Sindacali, che norma l'applicazione dello smart working in azienda, è indispensabile l'adesione del singolo lavoratore, se interessato.

E' del tutto evidente che per tutto il periodo di emergenza, come da comunicazioni aziendali, sarà mantenuto la dove possibile il regime di smart working prolungato.

Di seguito, proviamo a ripercorrere cronologicamente le diverse tappe e i punti salienti dell'accordo sottoscritto, ricordando che questa intesa è l'ultima della serie in tema di smart working.

- *Il primo protocollo d'intesa è sottoscritto nel 2016, anticipando l'intervento legislativo del 2017.*
- *Accordo 21.03.2018 - adeguato l'istituto del lavoro agile a seguito delle novità introdotte dalla legge 81/2017 in particolare sui temi destinatari, ticket, modalità di adesione e di recesso, svolgimento della prestazione, orario e luogo di lavoro e sicurezza sul lavoro*
- *Accordo 09.11.2020 - accordo smart working in modalità emergenziale, nel quale si introducono anche alcuni impegni per raggiungere accordo in modalità non emergenziale*

Accordo 10 12 2021 – new ways of working

Principi

- *Differente modalità di lavoro, ma non una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro.*
- *Si mantengono invariati diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro previsti da legge, contratto e accordi aziendali, la sede di lavoro, l'orario individuale, le mansioni e la collocazione organizzativa.*
- *Si svolge in parte all'interno dei locali di lavoro e in parte all'esterno.*

Chi – quanto - come

- Ai lavoratori appartenenti a tutte le BU, i cui ruoli e mansioni siano compatibili con la modalità della prestazione in lavoro agile.
- L'adesione è volontaria.
- La prestazione in lavoro agile sta in un range compreso tra il 20% e il 60%
- Conteggio su base mensile o, se le condizioni organizzative lo consentono, su base bimestrale.
- Il mancato utilizzo non consente il recupero in un periodo successivo.
- Il ricorso al lavoro agile potrà avvenire anche a mezza giornata.
- Il venerdì corto si considera giornata intera.

PERCENTUALE DI SMART WORKING	PROFILO IMPIEGATO	TOTALE DIPENDENTI AREA ENERGIA
<i>Fino al 60% di SW (3 gg/settimana)</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>smart</i>	<i>772</i>
<i>Fino al 40% di SW (2 gg/settimana)</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>team</i>• <i>innovatore</i>• <i>commerciale</i>• <i>call center</i>	<i>1242</i> <i>164</i> <i>111</i> <i>193</i>
<i>Fino al 20% di SW (1 gg/settimana)</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>tecnico</i>	<i>870</i>

* In queste settimane A2A sta comunicando agli interessati in quale gruppo sono inseriti (in alcuni casi è facilmente intuibile osservando la tabella sopra riportata).

- In caso di modifica dei perimetri, è previsto un approfondimento con le OO.SS./RSU
- Far pervenire al responsabile, con adeguato anticipo, la pianificazione.
- Vanno favoriti momenti di compresenza con il responsabile diretto ed equilibrato livello di compresenza in sede del team.
- Il responsabile, con congruo preavviso e in via eccezionale per esigenze impreviste, può revocare giornate già calendarizzate.

Orario

- La prestazione in SW deve essere svolta con lo stesso schema d'orario, ivi inclusi i modelli di flessibilità.
- In via eccezionale, il lavoratore può concordare con il proprio responsabile l'articolazione di un orario diverso, purché siano rispettate le 11 ore di riposo consecutivo tra una giornata e la successiva.
- Il lavoratore può fruire della permessistica riconosciuta da legge, CCNL e accordi aziendali.
- Durante le giornate in smart working non è consentito di norma il lavoro straordinario, salvo che per casi specifici connotati da situazioni ricorrenti e programmabili (es. disposizioni dell'Autorità)
- Nel caso il prolungamento dell'orario di lavoro sia connotato da elementi d'imprevedibilità e non programmabilità e l'attività non sia differibile:

- **Orario flessibile giornaliero:** la maggior prestazione andrà recuperata nei giorni successivi, d'intesa con il responsabile.
- **Orario con flessibilità ultragiornaliera:** la maggior prestazione andrà ad alimentare il contatore già esistente e potrà essere recuperata secondo le regole vigenti.

Luogo di lavoro

- La prestazione in SW può essere svolta in luoghi diversi dalla sede di assegnazione o di trasferta.
- Devono essere garantite condizioni di riservatezza e tali da garantire un'adeguata connessione ai sistemi informatici aziendali.
- Lo SW può avvenire, anche se questo non potrà costituire la modalità ordinaria, anche fuori dalla sede nazionale su richiesta e successiva autorizzazione.

Diritto alla disconnessione

- Il lavoratore è tenuto a rispettare il limite massimo giornaliero e settimanale e i tempi previsti dalla legge e dalla contrattazione.
- Al fine di promuovere il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti:
 - Riunioni e video-conferenze dovranno essere organizzate di norma dalle 9.00 alle 18.00 da lunedì a giovedì e dalle 9.00 alle 14.30 nel venerdì corto (fatta salva la pausa pranzo dalle 13.00 alle 14.00)
 - Tempi cuscinetto tra una riunione e l'altra
 - Pianificazione dell'agenda attraverso il calendario elettronico
 - Va privilegiata l'opzione di ritardata consegna di comunicazioni informatiche inviate fuori orario di lavoro.

Buoni pasto e rimborsi spese

- E' riconosciuto il medesimo trattamento del buono pasto, sia in smart working che in presenza.
- E' riconosciuto un rimborso spese di 0,47 euro per ogni giornata di smart working.

Potere di controllo e disciplinare

- Resta immutato, in capo al datore di lavoro, il potere direttivo, disciplinare e di controllo.

Diritti sindacali

- Continuano a essere garantiti i medesimi diritti e libertà sindacali.
- Prosegue il processo d'implementazione della bacheca sindacale elettronica.

Situazioni particolari

- *E' riconosciuta alle OO.SS. la verifica congiunta e l'assistenza sindacale, con riferimento ai casi particolari.*
- *Particolare attenzione, con riferimento al lavoro remoto, sarà riservata:*
 - *Lavoratori disabili o in condizioni di fragilità*
 - *Lavoratrici dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ai 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio (anche nel caso di adozioni e affidamento)*
 - *Per eventuali situazioni individuali straordinarie e temporanee, documentate dal dipendente.*

Facoltà di recesso

- *In caso d'intesa a tempo indeterminato del contratto a lavoro agile, le parti possono recedere con preavviso di 30 giorni elevati a 90 giorni in caso di lavoratore disabile.*
- *In caso d'intesa a tempo determinato del contratto a lavoro agile, le parti possono recedere con preavviso di 7 giorni.*
- *In entrambi i casi, le parti possono recedere in presenza di giustificato motivo.*

Monitoraggio

- *L'accordo è sperimentale con una durata di 12 mesi*
- *L'accordo decorre dal 1 febbraio 2022*
- *In caso di emanazione di nuove discipline di rango superiore, le Parti s'incontreranno al fine di adeguare il presente accordo.*

Breve commento del Coordinamento Cisl A2A.

Nella successione dei diversi accordi sul lavoro agile in A2A, sono state introdotte, garanzie e trattamenti sempre migliorativi.

L'accordo sottoscritto va considerato certamente uno dei più avanzati all'interno del settore, con riferimento soprattutto agli aspetti normativi.

Da segnalare inoltre che è il primo accordo, al momento, che prevede il riconoscimento, se pur di valore limitato, di un rimborso spese.

Crediamo di aver operato positivamente, anche in questa circostanza, tutelando lavoratrici e lavoratori rispetto a un Istituto che ricomprende delle sicure possibilità di miglioramento lavorativo, pur nascondendo, anche qualche rischio, se non gestito adeguatamente.

LA SEGRETERIA FLAEI CISL LOMBARDIA