

## **UBIS – Smart Work**

---

**Introduzione di nuove forme di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro:  
Ipotesi di sperimentazione**

---

**Documento progettuale di proposta per gli Organismi Sindacali Aziendali**

**UBIS HR**

---

Milano, 7 Aprile 2014

# AGENDA

---

## PRIMA PARTE

L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa:

lo **smart work** - il **contesto** e i **principi**

( pagg. 3 > 6 )

## SECONDA PARTE

L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa:

lo **smart work** – la **sperimentazione** e le **regole**

( pagg. 7 > 14 )

---

## PRIMA PARTE

L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa:

lo **smart work** - il **contesto** e i **principi**

( pagg. 3 > 6 )

---

## L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work - il contesto e i principi ( 1 / 3 )

---

- presso UBIS è stato da tempo avviato **il telelavoro** - secondo le previsioni in materia di cui al CCNL (art. 36) e le modalità adottate a livello di gruppo -, **esperienza** che le Parti riconoscono **positiva** e **da proseguire** nelle sue modalità di attuazione nonché nelle evoluzioni che dovessero aversi in sede di contrattazione nazionale;
- i più recenti **sviluppi** nelle tecnologie informatiche, nell'organizzazione delle attività lavorative, nelle tipologie dei job e dei layout logistici e operativi aziendali, consentono ora di **avviare sperimentazioni di nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa**, permettendo **un'ulteriore e migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** dei Lavoratori/Lavoratrici;

---

Note:

Type here Legal Entity – Classification Level

## L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work - il contesto e i principi ( 2 / 3 )

---

- il perseguimento di **buone pratiche** in questo ambito e la loro realizzazione contribuisce in particolare al **miglioramento della qualità del lavoro** e **della produttività** nonché a indirizzare **soluzioni a supporto**:
  - delle c.d. **pari opportunità** e del **bilanciamento dei ruoli lavorativi e genitoriali** ;
  - della **riduzione del pendolarismo**;
  - della **gestione di eventuali difficoltà del personale diversamente abile**;
  - dei **piani territoriali di rispetto ambientale**
  
- il **6 febbraio 2014**, le società del **Gruppo UniCredit** sulla **piazza di Milano**, fra cui **UBIS**, hanno attivamente partecipato alla **“Giornata del Lavoro Agile”**, iniziativa promossa dall’Amministrazione Comunale d’intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Imprenditoriali, volta alla **sperimentazione concreta di forme di flessibilità lavorativa**, di cui al presente accordo, e di attuazione delle finalità di cui sopra: su detta iniziativa le Parti aziendali hanno valutato congiuntamente le finalità ed i **positivi dati di partecipazione** dei Lavoratori/Lavoratrici coinvolti;

---

Note:

Type here Legal Entity – Classification Level

# L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work - il contesto e i principi (3 / 3 )

Chapter Title – Chapter Section Title

- in tale ambito si ritiene che il c.d. **“smart work”** - modalità innovativa di effettuazione della prestazione lavorativa caratterizzata da elementi utili, per l’Azienda ed i Lavoratori/Lavoratrici, di flessibilità oraria e di sede operativa dalla quale rendere detta prestazione – possa costituire un’**opportunità** da utilizzare, **inizialmente in via sperimentale**, per il perseguimento degli obiettivi di cui agli alinea che precedono;
  
- l’introduzione di forme di smart work è opportuno venga sostenuta da **azioni di “change management”** che preparino ed accompagnino i differenti ruoli aziendali e i fruitori, verso il cambiamento culturale nella concezione del lavoro che tali forme innovative comportano:
  - lavorare per obiettivi nel rispetto delle scadenze stabilite;
  - responsabilità personale ed etica a fronte della libertà di auto-organizzarsi;
  - gestione dei collaboratori in smart work con continuità formativa e dei percorsi professionali;

Note:

Type here Legal Entity – Classification Level

---

## SECONDA PARTE

L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa:

lo **smart work** – la **sperimentazione** e le **regole**

( pagg. 7 > 14 )

# L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 1 / 7 )

Chapter Title – Chapter Section Title

## ■ DEFINIZIONE di SMART WORK

**Smart Work** : forma flessibile e semplificata di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro di cui all'art. 36 del CCNL, finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed incrementare la produttività.

A tal fine la **prestazione lavorativa** potrà essere resa, **un giorno alla settimana**, presso il proprio domicilio, o altro luogo idoneo, **esterno alla abituale sede di lavoro aziendale**, ovvero presso hub predisposti dall'azienda, avvalendosi di strumenti telematici che garantiscano l'interazione a distanza e l'effettiva ed efficace esecuzione della prestazione lavorativa stessa.

Il Lavoratore/Lavoratrice in smart work **continua a partecipare a tutte le dinamiche aziendali** e a quelle della sua unità organizzativa di appartenenza e mantiene tutti i diritti e i doveri connessi al suo rapporto di lavoro subordinato.

**Lo smart work determina solo un parziale e momentaneo mutamento della luogo di esecuzione della prestazione lavorativa** e non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte della società datrice di lavoro.

Note:

Type here Legal Entity – Classification Level



# L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 2 / 7 )

Chapter Title – Chapter Section Title

## ■ ACCESSO – VOLONTARIETA' – CONTRATTO INDIVIDUALE

L'**accesso** allo smart work avviene **su base volontaria**, a seguito di **espressa richiesta del Lavoratore/Lavoratrice**, tenendo conto di quanto qui di seguito precisato, ed è formalizzato tra Lavoratore/Lavoratrice ed Azienda attraverso un **contratto individuale** (il cui format standard sarà preventivamente portato a conoscenza delle OO.SS.).

Lo smart work può essere applicato **anche al personale in part-time**.

**Lo smart work è applicabile unicamente per le posizioni di lavoro che presentano caratteristiche di totale compatibilità con la parziale prestazione da remoto, senza pregiudizio per la produttività, i risultati e gli obiettivi lavorativi e la collaborazione con tutte le funzioni aziendali domestiche ed estere, queste ultime ove necessario.**

Nella presente fase di sperimentazione sono state definite dall'Azienda, le **aree** organizzative **“test”** per la sperimentazione in argomento: Real Estate, Procurement, Human Resources, Identity & Communication .

Considerata la natura **sperimentale** dell'iniziativa, la durata dello smart work, riconosciuto individualmente, si modulerà tenendo conto del **termine previsto: 31 dicembre 2014** .

Type here Legal Entity – Classification Level

Note:

# L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 3 / 7 )

Chapter Title – Chapter Section Title

- **LIMITI – CONDIZIONI**

Fermo restando quanto già detto a pag. 9, lo smart work potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finchè tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale.

L'accordo individuale già citato, disciplinerà altresì le modalità di recesso.

- **COLLOCAZIONE DELLA GIORNATA DI SMART WORK E ORARIO DI LAVORO**

La collocazione nella settimana della giornata di smart work sarà definita direttamente fra Responsabile e Lavoratore/Lavoratrice interessato; potrà avere collocazione mobile nella settimana secondo una pianificazione che sarà pure definita fra Responsabile e Lavoratore/Lavoratrice. Detta giornata potrà anche essere suddivisa in due parti ed essere collocata su due giornate anche non consecutive, ma pur sempre nell'arco della medesima settimana.

La Lavoratrice / il Lavoratore in smart work continuerà ad osservare l'orario di lavoro applicato presso l'unità organizzativa di appartenenza. Saranno osservate le normative di legge e di contratto in materia, anche con riferimento alla categoria / inquadramento di appartenenza degli interessati.

Note:

Type here Legal Entity – Classification Level

## L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 4 / 7 )

---

### ■ DIRITTI E DOVERI DELLA LAVORATRICE / DEL LAVORATORE

La prestazione lavorativa resa in forme di smart work richiede, in modo specifico, una condotta informata, ancor più dell'ordinario, ai principi di disciplina, di dignità e moralità.

Durante l'orario di lavoro della giornata effettuata in smart work il Lavoratore/Lavoratrice dovrà essere costantemente raggiungibile sia via telefono mobile che in connessione Lync.

Il Lavoratore/Lavoratrice in smart work continuerà a godere dei piani formativi e di aggiornamento e di sviluppo professionali aziendali.

Il buono pasto sarà riconosciuto solo nel caso in cui la prestazione lavorativa in smart work sia resa presso un hub aziendale.

---

## L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 5 / 7 )

---

### ■ STRUMENTI INFORMATICI

Per poter espletare attività in smart work L'Azienda fornirà il Lavoratore/Lavoratrice degli strumenti ICT strettamente necessari, a titolo indicativo :**personal computer portatile**; **telefono cellulare**, ferme restando tutte le normative aziendali, tempo per tempo vigenti, in materia di responsabilità personale relative all'utilizzo, la conservazione, la cura e la protezione di detti apparati .

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la **connessione alla extranet aziendale**, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work, il Lavoratore/Lavoratrice interessato utilizzerà quella di proprietà personale (fissa, wifi, wireless).

Presso gli hub aziendali, invece, la connessione potrà avvenire con collegamento diretto alla intranet aziendale via LAN o WiFi.

### ■ PROTEZIONE E PRIVACY DEI DATI

Considerato che la prestazione lavorativa viene effettuata fuori dalla abituale sede aziendale di lavoro, ritenendosi tali anche i c.d. hub aziendali, il Lavoratore/Lavoratrice dovrà **osservare la più rigorosa cura circa la protezione e privacy dei dati aziendali** in suo possesso, siano essi di natura informatica o cartacea, applicando quanto già previsto dalle normative aziendali in materia.

---

## L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 6 / 7 )

---

### ■ SAFETY

L'Azienda conferma che le apparecchiature fornite dalla stessa al Lavoratore/Lavoratrice sono state costruite nelle norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

Nel caso in cui il Lavoratore/Lavoratrice dovesse utilizzare strumentazioni di propria proprietà, dovrà assicurare la conformità degli stessi alle norme di sicurezza vigenti.

Al Lavoratore/Lavoratrice, prima dell'avvio dell'attività in smart work, sarà fornita **specificia informazione** da parte delle competenti funzioni aziendali di Safety circa il **corretto utilizzo delle strumentazioni di lavoro fuori dalle sedi aziendali**.

L'accordo individuale tra Azienda e Lavoratore/Lavoratrice sullo smart work sarà comunicato alla sede Inail competente.

---

## L'implementazione delle flessibilità nella prestazione lavorativa: lo smart work – la sperimentazione e le regole ( 7 / 7 )

---

### ■ DURATA DELLA SPERIMENTAZIONE - INCONTRI DI VERIFICA – SURVEY

La **sperimentazione** dello smart work inizierà **dall'1 giugno 2014 e permarrà sino al 31 dicembre 2014.**

L'Azienda si dichiara disponibile a definire su detta sperimentazione un percorso condiviso con le OO.SS. attraverso un verbale che recepisca quanto quivi illustrato.

**Incontri bimestrali** fra le Parti (il primo nel corso del mese di luglio 2014) per verificare i dati andamentali della sperimentazione.

Indicativamente nel corso del mese di **settembre 2014**, sarà effettuata una **survey** relativa al Personale in smart work per una rilevazione della soddisfazione e delle eventuali osservazioni sulla sperimentazione in corso e le cui risultanze saranno oggetto di valutazione fra le Parti.

Dal mese di **ottobre 2014** le Parti inizieranno un percorso di verifica delle possibili iniziative di rinnovo della sperimentazione, anche alla luce delle risultanze emerse nel corso della sua prima applicazione

Nel caso intervenga, durante la vigenza delle sperimentazioni, una regolamentazione di fonte legislativa o da parte della contrattazione nazionale di settore in materia di smart work, le Parti si incontreranno per valutare detti testi normativi relativamente ai contenuti della sperimentazione in corso in sede aziendale.

---