

Il lavoro agile o smart working nel settore privato

Direzione Benchmarking e Relazioni Internazionali

16 aprile 2018

Indice

IL LAVORO AGILE O SMART WORKING NEL SETTORE PRIVATO	3
IL QUADRO NORMATIVO	3
ALCUNI ACCORDI CHE HANNO PER OGGETTO LO SMART WORKING	9

IL LAVORO AGILE O SMART WORKING NEL SETTORE PRIVATO

COSA SI INTENDE PER LAVORO AGILE? L'art. 18, c. 1, della [Legge n. 81/17](#) definisce il lavoro agile come “**modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, **con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa”. Secondo lo stesso comma la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e **in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Le disposizioni del Capo II “Lavoro agile” della Legge n. 81/17, promuovono il lavoro agile, allo scopo di **incrementare la competitività e agevolare la conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro.

IL QUADRO NORMATIVO

Si deve fare riferimento alla [Legge 22 maggio 2017, n. 81](#), che prevede “misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” che ha convertito in Legge il Disegno di Legge A.S. n. 2233-B e alla [Circolare INAIL 2 novembre 2017, n. 48](#).

Consideriamo in prima battuta la Legge 22 maggio 2017, n. 81, **Capo II “Lavoro agile”** (articoli 18-23) (GU n.135 del 13-6-2017), entrata in vigore il 14 giugno 2017. Di seguito verrà dato un breve quadro della contrattazione collettiva sullo smart working, nonché della Circolare INAIL n. 48/17.

A partire dal **15 novembre 2017**, le aziende sottoscrittrici di **accordi individuali** di smart working possono procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per accedervi, è necessario possedere **SPID** (Sistema Pubblico di Identità Digitale); per tutti i soggetti già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si potrà utilizzare l'applicativo anche senza SPID. Nell'invio dell'accordo individuale dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà, inoltre, possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio. Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi individuali elevato potranno effettuare la comunicazione in forma massiva¹.

La Legge 22 maggio 2017, n. 81, si articola in tre capi, per 26 articoli complessivi: Capo I, tutela del lavoro autonomo (articoli 1-17), Capo II, il lavoro agile (articoli 18-23) e Capo III disposizioni finali (articoli 25-26).

¹ Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Capo II (articoli 18-23) Norme sul lavoro agile

L'articolo 18 definisce il lavoro agile. Le disposizioni del Capo II, **allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e **in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le disposizioni del Capo II si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle PA di cui all'art. 1, c. 2, del [DLgs n. 165/01](#), e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'art. 14 della [Legge n. 124/15](#), e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile. Agli adempimenti di cui all'articolo di cui si tratta, si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

L'art. 19, riguarda invece la forma e il recesso. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato **per iscritto** ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta **all'esterno dei locali aziendali**, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua inoltre i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Tale accordo **può essere a termine o a tempo indeterminato**; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. **In presenza di un giustificato motivo**, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

L'art. 20 riguarda il trattamento, il diritto all'apprendimento continuo e la certificazione delle competenze del lavoratore. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha infatti diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore** a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai

sensi del Capo II può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

L'art. 21 è dedicato poi al potere di controllo e disciplinare. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore **all'esterno dei locali aziendali** nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della [Legge n. 300/70](#) (Statuto dei lavoratori) e successive modificazioni. L'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 22 ha per oggetto la sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il 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.

L'art. 23 concerne l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle Comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego territorialmente competente. **Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Le norme sono volte, come detto, a promuovere il lavoro agile, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Relazione Tecnica afferma preliminarmente che le disposizioni in esame non comportano nuovi o maggiori oneri per la Finanza pubblica. In particolare, la RT afferma:

- con riferimento all'articolo 18, c. 3, **in materia di applicazione del lavoro agile anche alle PA**, che la norma non comporta nuovi o maggiori oneri per la Finanza pubblica. Infatti, la stessa prevede che l'applicazione avvenga secondo le direttive impartite anche ai sensi della [Legge n. 124/15](#), che stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a

legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. In ogni caso, la RT ricorda che l'articolo 18 in esame reca la clausola di invarianza finanziaria. La RT, inoltre, precisa che le disposizioni non comportano minori entrate in quanto si limitano a specificare che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo, eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile;

- per quanto attiene all'articolo 19, che prevede **la stipula per iscritto delle modalità di lavoro agile**, le disposizioni non comportano oneri per le Finanze pubbliche limitandosi a disciplinare un particolare aspetto del rapporto tra le parti (il diritto del lavoratore alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro). Con riferimento all'impiego dei lavoratori disabili, la RT afferma che le norme non comportano oneri per le Finanze pubbliche, limitandosi a introdurre una misura di miglior favore, di natura non economica;
- con riferimento all'articolo 20, le norme non comportano oneri per le Finanze pubbliche perché a legislazione vigente l'onere per la **certificazione delle competenze** è a carico di chi la chiede, di regola il lavoratore, e l'assunzione dell'onere a carico del datore di lavoro è solo eventuale secondo quanto disposto dall'accordo;
- con riguardo all'articolo 22, le norme non comportano oneri per le Finanze pubbliche attesa la trascurabilità sul piano finanziario dell'adempimento relativo alla **consegna da parte del committente dell'informativa scritta** anche al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- relativamente all'articolo 23, la praticabilità di rapporti di **lavoro subordinato in modalità agile anche nell'ambito delle PA** (articolo 18, comma 3) non comporta nuovi o maggiori oneri a carico dell'INAIL, rispetto a quelli già sostenuti a legislazione vigente. L'articolo 23 mira soltanto a evitare di estendere la nozione di infortunio sul lavoro a eventi non connessi in maniera diretta con la prestazione lavorativa, stante la particolare modalità di svolgimento del lavoro agile che ne avrebbe potuto allargare i contorni².

Può essere utile dare conto, brevemente, di una **Ricerca che ha per oggetto l'esame del lavoro agile nella contrattazione collettiva**. I punti chiave del *paper* del 2016, pubblicato prima dei recenti interventi normativi (Legge n. 81/17 e Direttiva PCM n. 3/17), sono i seguenti:

- **il lavoro agile è già presente nella contrattazione collettiva** a conferma dell'agibilità di questo modello organizzativo anche a legislazione vigente;
- **assai limitata è tuttavia la diffusione dell'istituto (solo 8 accordi collettivi, su 915), a conferma dell'importanza di una normativa di tipo promozionale;**
- profili di incertezza normativa ostacolano al momento il pieno successo delle sperimentazioni contrattuali (problema ora superato);
- la contrattazione non contribuisce in modo sostanziale ad attenuare i vincoli spaziali e orari della prestazione lavorativa;

² "Verifica delle quantificazioni A.C. 4135 e abb. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato". (Approvato dal Senato – A.S. 2233) (Nuovo testo) N. 495 – 1° marzo 2017. Camera dei deputati XVII Legislatura.

- nella contrattazione risulta carente una visione del lavoro che sappia stimolare una cultura dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori.

Sebbene nella contrattazione aziendale si rintraccino primi tentativi di regolazione sistematica del lavoro agile, in sovrapposizione a forme di sperimentazione unilaterale da parte delle aziende, **la dimensione quantitativa** di questi accordi resta comunque molto limitata: il dato di 8 intese su un campione di 915 contratti aziendali, potrebbe essere interpretato, da un lato, come una spia del limitato interesse delle parti a presidiare la materia; d'altro canto, lo stesso dato potrebbe essere sintomatico di una mancanza di certezza del quadro normativo di riferimento che scoraggia i negoziatori d'azienda ad avventurarsi nella regolazione di un modello organizzativo dirompente rispetto ai canoni tradizionali di svolgimento, misurazione e valorizzazione economica della prestazione lavorativa. **Un intervento normativo di tipo anche promozionale** potrebbe consentire una diffusione di questa modalità di lavoro vuoi attraverso la definizione di una cornice legale di agibilità, vuoi anche in funzione di misure di incentivazione economica che leghino il lavoro agile a forme di detassazione o decontribuzione della contrattazione di secondo livello. È, d'altronde, necessario, sottolinea la Ricerca, **un cambio di passo delle parti**, in vista di un ripensamento dell'organizzazione del lavoro che vada oltre le limitate forme di flessibilità riconosciute nelle prime sperimentazioni contrattuali sullo smart working. Oltre al dato normativo, la criticità maggiore di queste sperimentazioni sembra essere infatti legata ad una **lettura ancora parziale della trasformazione del lavoro e dei modelli organizzativi**. In effetti, gli accordi si concentrano principalmente sulla flessibilità spaziale della prestazione, mancando l'obiettivo di creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati³.

CIRCOLARE INAIL DEL 2 NOVEMBRE 2017, N. 48

Si deve inoltre considerare la [Circolare INAIL n. 48/17](#) che ha per oggetto il "Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative".

Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria

Il lavoro agile è una modalità flessibile di lavoro subordinato rispetto all'orario e al luogo della prestazione lavorativa che, per la parte resa fuori dai locali aziendali, è eseguita senza una postazione fissa, che comunque comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Coerentemente la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

Sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori, gli strumenti tecnologici sono forniti dal datore di lavoro, tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e quindi, a parità di rischio, deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in

³ "Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti delle banca dati www.farecontrattazione.it". Di M. Tiraboschi, E. Dagnino, P. Tomassetti, C. Tourres. ADAPT Working Paper n. 2/16.

attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori “agili” rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, compresa l’adozione delle norme di sicurezza sul lavoro.

Retribuzione imponibile

Le disposizioni in materia stabiliscono il principio della parità di trattamento riconosciuto ai lavoratori “agili” operanti in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, rispetto a quello vigente per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Pertanto nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo che, per gli addetti al lavoro agile continua a essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori, costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente di cui al combinato disposto del DPR n. 917/86 e del DPR n. 1124/65, che deve essere uguagliato agli importi giornalieri non inferiori a quelli stabiliti dalla Legge, in tutti i casi in cui risulti a essi inferiore.

Tutela assicurativa

L'articolo 23 della Legge n. 81/17, dopo aver esteso la tutela assicurativa INAIL al lavoratore “agile”, prevede che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ... quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Tale articolo circoscrive quindi la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere, che viene riconosciuto solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. In tale ambito, i lavoratori “agili” devono essere assicurati all'INAIL se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del [DPR n. 1124/65](#), fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videotermini).

Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso, sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni occorsi durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Il lavoratore “agile” è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale. In tale

quadro, l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della Legge n. 81/17, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

All'articolo 22, la norma prevede che a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro consegni al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto, ai sensi dello stesso articolo 22, a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Istruzioni operative

I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio. Se, invece, i datori di lavoro non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'Istituto, devono produrre apposita denuncia di esercizio, tramite i servizi on line disponibili sul portale dell'Istituto stesso, per assicurare i lavoratori dipendenti, compresi quelli svolgenti le attività in modalità agile.

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile forma oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23. A tal fine, a partire dal **15 novembre 2017** sul sito del Ministero del Lavoro è disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del Lavoro concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni. Ciò al fine di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione di tale modalità lavorativa e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento dei rischi assicurati.

ALCUNI ACCORDI CHE HANNO PER OGGETTO LO SMART WORKING

Il 2 marzo 2015 presso la Sede della Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni e della Barilla Holding S.p.A., la Commissione interna, costituita da Azienda e R.S.U. Uffici, si sono incontrati allo scopo di dare esecuzione a quanto previsto dall'Accordo 12 novembre 2014, in tema di smart working (SW).

Con l'**obiettivo** di migliorare le performance aziendali ed il raggiungimento di più sfidanti risultati di business, anche attraverso un più efficace modello organizzativo, le Parti confermano la sperimentazione già in atto del lavoro agile quale modalità della prestazione lavorativa capace di

contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di **maggior responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati** da parte delle persone coinvolte.

Il progetto di smart working prevede l'implementazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione, consistente nella possibilità di svolgere la propria attività lavorativa, normalmente svolta presso gli uffici della sede, anche **al di fuori dei locali aziendali**, secondo determinati criteri e condizioni, declinati nell'Accordo di cui si tratta e nel Regolamento già vigente in Azienda.

Lo SW coinvolgerà il personale in forza presso la Sede centrale, con **contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato** (full-time e part-time orizzontale), che manifesti una volontaria adesione a partecipare al progetto sperimentale. La persona coinvolta nello SW potrà eseguire fino ad un **massimo di 32 ore** della propria prestazione lavorativa mensile in un luogo diverso da quello di lavoro, dallo stesso liberamente scelto purché sia tassativamente rispettata l'idoneità per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera). La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta in giornate intere o in "mezze giornate". Le 32 ore mensili dovranno essere riproporzionate per le persone in part-time. In particolari condizioni, è prevista la possibilità di utilizzare **64 ore mensili di SW** (personale femminile dalla comunicazione dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a; personale maschile per il periodo che decorre dalla data di nascita del figlio/a o fino al compimento di un anno di età del bambino/a; personale con invalidità superiore all'80%; personale che sta svolgendo terapie salvavita per sé o per figlio/a minorenni).

Lo SW rappresenta una **mera variazione del luogo di adempimento della prestazione** lavorativa, non andando ad incidere in nessun modo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro. Lo SW non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali. Il dipendente deve esercitare la prestazione scegliendo **un luogo idoneo** che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza.

Il 6 marzo 2015 la General Motors Powertrain – Europe S.r.l. e la FIM-CISL, la FIOM-CGIL e la UILM-UIL, presenti le R.S.U. aziendali, hanno sottoscritto il seguente accordo avente ad oggetto lo smart working.

Viene premesso: che lo smart working è una forma di lavoro flessibile in virtù della quale i lavoratori sono autorizzati ad effettuare, **in maniera occasionale**, le loro attività lavorative da un'ubicazione diversa dalla loro postazione di lavoro abituale e che è intenzione della Società **avviare un progetto pilota** volto a fornire ai propri dipendenti, accogliendo le richieste in tal senso pervenute tramite le R.S.U., l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello dello smart working. Esso si applica unicamente ai **luoghi diversi da altre sedi GM** (propria abitazione, abitazione altrui, hotel, etc.) e non si riferisce alle situazioni in cui il lavoratore è in trasferta o in distacco. La scelta di fruire dello SW è a discrezione di ciascun lavoratore e tale modalità è intesa dalle Parti, come trattamento di maggior favore per i lavoratori. Le OO.SS. e le R.S.U. prendono atto e convengono

che il modello SW offerto dalla Società, è legittimo e motivato dalla volontà di consentire ai propri lavoratori di svolgere l'attività lavorativa in maniera più flessibile e rispondente alle loro esigenze. Ciascun lavoratore può fruire del modello smart working fino ad un massimo di **10 giorni all'anno, non frazionabili**. Possono fruirne tutti i lavoratori della Società che, nello svolgimento della loro attività, non si avvalgono di materiali o attrezzature disponibili solo presso la sede della Società. Sono inoltre escluse dal modello SW, le attività che richiedono programmi e sistemi informatici tali per cui lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede della Società, determinerebbe un aggravio in termini di efficienza e di costi.

Nel fruire del modello SW i lavoratori devono, nelle ore centrali della giornata, **essere raggiungibili** telefonicamente o mediante messaggistica istantanea aziendale. È poi necessario utilizzare la strumentazione standard fornita dall'azienda e, qualora le apparecchiature e/o i servizi internet non vengano forniti dalla Società, essi saranno a carico del lavoratore.

Nella fruizione dello SW i lavoratori **devono svolgere la loro attività lavorativa** all'interno di un luogo sicuro, sano e conforme a quanto previsto dalle policy GM a loro già note e dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed avvalendosi degli **strumenti di lavoro** (ad es. notebook e dispositivi elettrici) a norma di legge, messi a disposizione dalla Società o di loro proprietà.

La data di avvio del progetto SW era fissata a decorrere dal 16 marzo 2015. Trattandosi di un progetto pilota, entro il termine del primo anno di attivazione, era previsto che le Parti si incontrassero per verificarne l'andamento e valutare l'opportunità di apportarvi variazioni determinate dai mutamenti legislativi nel frattempo intervenuti. Per quanto non disciplinato si rinviava alle norme di legge e del contratto collettivo applicato.

Un recente Accordo, è stato sottoscritto il 6 febbraio 2017, da Eni S.p.A. e dalle Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, del settore Energia e Petrolio, per l'avvio di un programma di sperimentazione dello smart working.

L'Azienda ha illustrato alle OO.SS. **l'introduzione all'interno del Gruppo Eni dello SW, per i Lavoratori-Genitori**, finalizzato ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché per eventuali altri ambiti che verranno successivamente valutati e definiti. Per **SW si intende** lo svolgimento della prestazione lavorativa "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione a favore di Eni. L'accesso allo SW non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Le Parti si danno reciprocamente atto che lo SW, non si configura come Telelavoro, né ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo. Lo svolgimento dello SW è regolato da un apposito Regolamento aziendale allegato all'Accordo di cui si tratta.

Obiettivi: l'utilizzo dello SW è utile a garantire un ambiente di lavoro incline alla flessibilità – autonomia – impegno e determina inoltre benefici per il lavoratore (costi e tempi di spostamento)

e per l'ambiente. **Destinatari:** sono le neomamme, i neopapà e i genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo. L'adesione allo SW per il lavoratore è su base volontaria. **L'accesso** allo SW avverrà previa valutazione discrezionale da parte dell'Azienda. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. Potranno accedere allo SW solo i lavoratori con contratti a tempo indeterminato (ad eccezione dell'apprendistato), anche part-time. **La sperimentazione** dello SW per neo genitori avrà una durata di 2 anni; la prestazione in SW dovrà avere una durata minima di 6 mesi e potrà avere durata fino a 24 mesi. Per lo SW a supporto della genitorialità, Azienda e Lavoratore possono in qualsiasi momento liberamente recedere dallo SW con un preavviso scritto di 30 giorni.

È in corso di valutazione lo SW come soluzione per le esigenze di risorse affette da patologie di particolare gravità. Successivamente saranno valutate eventuali sperimentazioni nei diversi ambiti organizzativi di Eni S.p.A. e delle sue controllate.

La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a un massimo di **8 giorni complessivi al mese** e per un massimo di 2 giorni a settimana, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo.

Il luogo per lo svolgimento dello SW dovrà essere un luogo diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa. Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.