

# **Lo smart working: alcuni recenti accordi di grandi gruppi industriali**

---

CENTRO STUDI

Circolare n. 03 del 2018



*Carissimi amici e amiche,*

Eccoci qui di nuovo a presentarvi un contributo del Centro Studi su lo smartworking, tema attualissimo e su cui ritorneremo più volte poiché rappresenta sicuramente una di quelle attività che avranno sviluppi anche nel futuro. Ringraziamo Marco Micaroni per lo sforzo fatto e per la disponibilità dimostrata nel raccogliere alcuni recenti accordi e commentarli.

Vi diamo appuntamento al Congresso Nazionale AIDP di Napoli, un momento significativo soprattutto per chi come noi si occupa di giurisprudenza e diritto del Lavoro.

Buona lettura a tutti.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì  
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

## **Lo smart working: alcuni recenti accordi di grandi gruppi industriali**

*Marco Micaroni -Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali e Contenzioso del Lavoro di Autostrade per l'Italia S.p.a.*

Lo smart working continua a fare proseliti.

Sempre più aziende realizzano accordi con il sindacato tesi a disciplinare il lavoro agile, in modo magari graduale e timido, ma sempre più convinti della bontà e dell'efficacia dell'istituto.

Nei primi mesi del 2018 sono state realizzate alcune intese sindacali particolarmente interessanti, se non altro perché interessano alcuni grandi gruppi industriali del Paese, che, di solito, rappresentano un esempio importante per tutto il mondo del lavoro.

In particolare due accordi, per motivi diversi, assumono una particolare rilevanza:

- L'accordo tra ENI (anche in rappresentanza delle società controllate) e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC – UIL, unitamente ad una delegazione di strutture territoriali e rappresentanze sindacali unitarie del 23 marzo 2018, per le dimensioni numeriche e per il percorso scelto.
- L'accordo tra FCA N.V. (Fiat Chrysler Automobiles, in nome proprio e per conto delle società appartenenti al gruppo che applicano il CCSL – contratto collettivo specifico di lavoro) e le Organizzazioni Sindacali Nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza del 12 marzo 2018, per alcuni aspetti innovativi in ordine soprattutto alle quantità complessive di lavoro agile messe in campo per i lavoratori coinvolti.

***Lo smart working nel Gruppo ENI***



Il Gruppo Eni sta affrontando lo smart working con molta gradualità. Queste le tappe finora seguite:

- un primo accordo con il sindacato che limita il campo di applicazione alla sola genitorialità e definisce un apposito regolamento;
- la realizzazione di un sondaggio tra gli smart workers ed i loro responsabili;
- un secondo accordo sindacale che estende l'applicazione del lavoro agile ad ulteriori ambiti organizzativi.

In estrema sintesi, questi i principali passaggi del percorso.

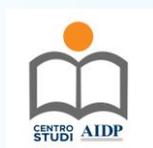
### L'accordo del 6 febbraio 2017

L'intesa viene inquadrata nell'ambito del welfare aziendale.

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti condividono una prima sua applicazione per i solli lavoratori-genitori, definendo il quadro normativo che intendono adottare.

Alcuni punti rilevanti dell'accordo:

- lo smart working non si configura come telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo; il suo svolgimento è regolato da un apposito regolamento, allegato all'intesa.
- i benefici attesi riguardano sia il lavoratore (costi e tempi di spostamento casa lavoro) sia l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO2 e PM10, del traffico, dei consumi energetici).
- i destinatari dell'accordo sono le neomamme, i neopapà e i genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo. L'adesione avverrà su base volontaria, previa valutazione discrezionale dell'azienda. Sono esclusi a priori i lavoratori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. L'accesso è riservato ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (ad eccezione degli apprendisti), anche in regime di part-time. La prestazione dovrà avere una durata minima di sei mesi e massima di ventiquattro mesi. Le neomamme possono fare richiesta dal termine dell'astensione obbligatoria; i neopapà a decorrere dalla nascita o dal termine del congedo di paternità fruito. In entrambi i casi la domanda di attivazione dovrà essere presentata entro i due anni e quattro mesi del figlio, fino al limite massimo del compimento dei tre anni del figlio. Azienda e lavoratore possono in qualsiasi momento liberamente recedere con un preavviso scritto di trenta giorni.
- le prestazioni in lavoro agile possono riguardare un massimo di 8 giorni complessivi al mese e non più di due giorni a settimana, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo. Viene specificato che il lavoro agile non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione/trasferta ovvero di qualsivoglia altra indennità. Non saranno previste e autorizzate in nessun caso ore di lavoro straordinario. Per lo svolgimento del lavoro agile sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico. La società potrà esercitare le prerogative di cui all'art.4 della Legge 300/1970 come modificato dall'articolo 23 del D.Lgs 151/2015 e dall'art.5 comma 2 del D.Lgs 185/2016, nel rispetto dei principi enunciati nel D.Lgs 196/2003. Eventuali comportamenti del lavoratore posti in essere



- in violazione delle procedure aziendali tempo per tempo vigenti saranno sanzionati in conformità di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale applicato.
- il lavoratore dovrà garantire la connessione internet adeguata. Per la giornata prestata in smart working l'azienda non fornirà il servizio mensa né servizi sostitutivi (buono pasto). Qualora il dipendente acceda alla giornata in lavoro agile senza rispettare le procedure e le regole, o non rientri in ufficio nei casi previsti, l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico, ferma restando la valutazione del comportamento.
  - la giornata in smart working per qualsiasi motivo non fruita (ferie, festività, malattie, richiamo in sede, ecc.) non dà luogo al diritto di recupero.
  - l'azienda comunicherà alle DTL competenti e all'INAIL il nominativo dei lavoratori in regime di lavoro agile; nell'eventualità di un infortunio il dipendente dovrà prontamente segnalare l'evento alla società.

### La survey realizzata a luglio 2017

Il sondaggio viene realizzato a luglio 2017 e i suoi risultati sono allegati all'accordo del 23 marzo 2018.

L'indagine viene condotta a 3 mesi dall'avvio del progetto pilota a supporto della neo – genitorialità, anche come strumento di valutazione della fase di sperimentazione, e viene indirizzata alle persone che hanno effettuato almeno 1 giorno di smart working e ai loro responsabili.

La popolazione coinvolta è di circa 300 persone con distribuzione nella quasi totalità delle aree professionali.

L'analisi viene effettuata con questionari on line ed ha avuto un tasso di risposta del 94% per i lavoratori e del 92% per i loro responsabili.

Questa la sintesi della misurazione:

#### Livello di soddisfazione verso l'iniziativa:

- *Lavoratori*: Il 100% dichiara un elevato tasso di soddisfazione e lo consiglierebbe ai colleghi
- *Responsabili*: Il 94% manifesta un elevato tasso di soddisfazione e l'82% ritiene utile lo sviluppo del lavoro agile

#### Produttività:

- *Lavoratori*: Il 76% ritiene la sua produttività aumentata; il 24% che sia rimasta invariata. Il 67% dichiara che il lavoro agile ha contribuito a non ricorrere a permessi/assettativa
- *Responsabili*: Il 41% pensa che la produttività dei suoi collaboratori sia aumentata; il 56% reputa che sia rimasta invariata; il 3% che sia diminuita. L'82% ha riscontrato un elevato aumento di autonomia e disponibilità nei collaboratori; il 57% dichiara che lo smartworking ha contribuito a non ricorrere a permessi/assettativa da parte dei collaboratori.

### L'accordo del 23 marzo 2018



L'intesa si pone l'obiettivo di verificare l'andamento della sperimentazione realizzata in ambito genitorialità, definito con il verbale di accordo del 6 febbraio 2017, e valutare la sua estendibilità, anche tenendo conto delle novità normative introdotte dalla legge n. 81 del 2017.

Le parti, condividendo il giudizio positivo e l'efficacia della sperimentazione – analizzati ed approfonditi anche i risultati del sondaggio – ritengono di confermare lo smart working in ambito genitorialità e dare seguito ad una fase di estensione ad ulteriori ambiti organizzativi, andando ad interessare il personale dipendente delle società Eni Servizi, Syndial ed Eni Progetti.

La progressiva estensione, per risorse compatibili, sarà attuata successivamente in coerenza con le risultanze della nuova sperimentazione.

In merito al possibile utilizzo del lavoro agile alle risorse affette da patologie gravi, viene condiviso l'estensione dello smart working ai dipendenti affetti da patologie riconosciute ai sensi della legge n. 68/1999, che svolgono mansioni compatibili; per tale personale, la prestazione avrà frequenza fino ad un massimo di 2 giorni a settimana per una durata di 12 mesi tacitamente rinnovabili.

L'accordo prevede una nuova fase di verifica entro il mese di ottobre 2018 e di avviare una ulteriore survey tra i lavoratori per analizzare e approfondire il livello di apprezzamento dell'istituto.

In allegato all'accordo risalta un dato significativo: **delle circa 1.800 persone delle tre società coinvolte dall'ampliamento del progetto viene stimato che il personale interessato alla sperimentazione sia pari a 1.020 risorse, e cioè più o meno il 56% di tutti i dipendenti.**

### **Lo smart working in FCA**

L'accordo del 12 marzo 2018 è particolarmente innovativo soprattutto per un aspetto: **il lavoratore dovrà effettuare la propria prestazione di lavoro presso la sede per almeno il 20% dell'orario di lavoro contrattuale. Per l'80% quindi potrà svolgere la propria attività fuori dal proprio normale luogo di lavoro.**

Anche se questa intesa riguarda una sperimentazione su una piccola società del gruppo con la presenza di soli lavoratori con alte professionalità, non c'è dubbio che siamo di fronte ad un ribaltamento del classico schema finora seguito da quasi tutte le aziende che applicano l'istituto, di prestare cioè la propria prestazione di lavoro fuori sede per un massimo di 1 o 2 giorni a settimana.

Vediamo in dettaglio i contenuti dell'accordo.

### Il contesto

In premessa le parti ricordano che il gruppo ha introdotto per la prima volta in via sperimentale il lavoro agile a fine 2016, nelle strutture centrali torinesi di FCA Italy spa, condividendo l'iniziativa con i sindacati in sede di commissione nazionale welfare e registrando finora un positivo gradimento dei soggetti coinvolti.

Le parti si danno atto del recente intervento legislativo in materia, che necessita però di approfondimenti e di provvedimenti attuativi e di regolamentazione operativa, e rimandano la



definizione di una disciplina complessiva del lavoro agile in sede di rinnovo del contratto collettivo di lavoro, in scadenza il 31 dicembre 2018.

### L'ambito del progetto di sperimentazione

L'accordo si applica per i dipendenti della società Iuvo srl, unità organizzativa di Pontedera, che si occupa di progettazione di esoscheletri nell'ambito delle attività "industria 4.0". Gli esoscheletri sono apparecchi cibernetici esterni in grado di potenziare le capacità fisiche dei lavoratori e di ridurre la fatica e i carichi posturali più gravosi per gli stessi.

Il lavoro agile deve essere svolto esclusivamente sul territorio italiano e la prestazione deve essere realizzata in maniera coerente con le esigenze tecnico – organizzative e funzionali dell'azienda.

Il progetto è attivato attraverso la stipula di accordi individuali, a cui possono aderire tutti i lavoratori della società con categoria legale di impiegato o quadro, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, indeterminato ma anche determinato, compatibilmente con le esigenze aziendali, anche in considerazione del profilo professionale del singolo dipendente.

Per partecipare alla sperimentazione, il lavoratore deve avere in dotazione un personal computer portatile aziendale, ove richiesto munito di dispositivo VPN per la connessione alla rete aziendale, tastiera e mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale.

### Le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile

Ferma restando la necessità di effettuare la prestazione lavorativa presso la sede aziendale per almeno il 20% dell'orario di lavoro contrattuale, secondo un calendario concordato su base mensile con il proprio responsabile, il lavoratore può effettuare la restante prestazione lavorativa, così come contrattualmente prevista, ferme restando le 40 ore settimanali, nell'arco delle giornate lavorative ordinarie, anche in maniera discontinua, presso altro luogo idoneo, con l'obbligo di connessione attraverso i sopracitati strumenti informatici, a esclusione della fascia oraria compresa tra le ore 20.00 e le ore 08.30 del giorno successivo (fascia di disconnessione).

Lo straordinario è ammesso solo nelle giornate non lavorative (sabato, domenica, festività infrasettimanali) o durante la fascia oraria feriale di disconnessione in caso di situazioni effettivamente eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile.

Qualora particolari esigenze tecnico – organizzative rendano necessaria la presenza in sede al di fuori di quanto previsto dal calendario mensile, il lavoratore dovrà essere avvisato con un preavviso di almeno 24 ore.

In caso di esigenze personali che rendano necessaria per il lavoratore l'interruzione continuativa della prestazione con conseguente disconnessione, lo stesso può avvalersi degli istituti previsti dalla normativa di legge, contrattuale e aziendale per le diverse tipologie di assenza.

In caso di necessità di attività in regime di trasferta, si applicano i trattamenti contrattuali previsti e le policy aziendali vigenti.

### Sicurezza sul lavoro



Il lavoratore deve esercitare la propria prestazione in luoghi idonei che consentano, ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, di svolgere in sicurezza la propria attività lavorativa, per se e per altri.

In ottemperanza al D. Lgs 81/2008 il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quella delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro. A tal fine, il dipendente riceve preventiva adeguata formazione/informazione a cura del responsabile sicurezza prevenzione e protezione (RSPP) di riferimento e apposita documentazione informativa.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'azienda, che provvede ad attivare le procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

#### Tutela dei dati e riservatezza delle informazioni

Il lavoratore si impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili per garantire la riservatezza dei dati. Per esempio, dovrà conservare i documenti di lavoro in luoghi chiusi a chiave, evitare la condivisione dei dati con terzi, ecc.

Il dipendente deve garantire che durante la prestazione in lavoro agile la connessione informatica alla rete aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni fornite dall'azienda e che l'utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali si realizzi nel rispetto delle linee guida e delle policy societarie.

L'azienda viene esonerata da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni che dovessero accadere per un uso improprio delle apparecchiature o a situazioni di rischio procurate dal lavoratore.

#### Organizzazione della prestazione

Ogni responsabile aziendale è tenuto a garantire che il lavoro agile sia effettuato dai propri collaboratori nel rispetto dell'intesa sindacale e conformemente alle esigenze tecnico – organizzative aziendali.

In particolare la pianificazione delle attività dovrà essere effettuata tenendo in considerazione l'impatto sulle esigenze organizzative ed operative, valutando anche l'interazione con le altre funzioni aziendali.

#### Rapporto di lavoro

Le parti specificano che il lavoro agile non incide in nessun modo sul ruolo del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, d'indirizzo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, rimanendo tali prerogative inalterate. Il lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

#### Recesso

L'azienda e il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale per la partecipazione al progetto pilota di lavoro agile previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà.



## Formazione

Al fine di fornire un'adeguata informazione sul lavoro agile e sulle regole di funzionamento previste dall'accordo, l'azienda si impegna a predisporre un apposito intervento formativo propedeutico alla partenza del progetto sperimentale.

-----

E' facile prevedere che il lavoro agile continuerà, con il passare del tempo, ad essere sempre più applicato.

