

Linee guida Fim Cisl sullo Smart-working

Sintesi dei contenuti di possibili accordi sul lavoro agile



1. Individuazione degli obiettivi dell'accordo, contesto, riferimento ad operazioni aziendali

La disciplina di dettaglio del lavoro agile, dentro il quadro eventualmente delineato dal CCNL, non può che essere tracciata dalla contrattazione aziendale. Gli accordi con il singolo lavoratore devono trovare un riferimento preciso negli accordi collettivi aziendali. Gli accordi aziendali devono inquadrare il progetto di lavoro agile quale misura che ha come obiettivo il miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Devono contenere anche un richiamo a politiche di parità di genere.

Durante il periodo Covid-19, in esecuzione del protocollo sulla sicurezza del 24 aprile 2020 e del DCPM 17 maggio 2020, gli accordi aziendali potranno inquadrare il progetto di lavoro agile quale misura per contenere il contagio da Covid-19 e migliorare la sicurezza sul lavoro.

Il contratto aziendale è la sede migliore sia in tempi pandemici vista l'enorme quantità di lavoratori coinvolti nella sperimentazione, sia in situazioni più normali per accompagnare la trasformazione del lavoro, dell'impresa e della cultura aziendale. In un modello futuribile di lavoro agile disciplinare ogni aspetto della modalità di svolgimento può non essere necessario o addirittura dannoso ma nel nostro paese la strada da fare è ancora lunga.

Sulle pmi nello specifico ci sono state pre-covid esperienze interessanti come l'accordo interconfederale in Veneto del 20 dicembre 2019 per lo smartworking nelle aziende artigiane.

E' utile, in ogni caso, un riferimento al cambiamento di filosofia organizzativa e di gestione che è il presupposto per la sperimentazione di questa nuova modalità di lavoro, riferendosi a concetti quali: autonomia, fiducia, responsabilizzazione, dialogo, cultura della performance, efficienza organizzativa.

Anche gli obiettivi aziendali vanno esplicitati come ad esempio quello di un aumento della produttività connesso ad un miglior benessere del lavoratore. Inoltre, è necessario promuovere una sinergia tra la sperimentazione di lavoro agile e più ampi piani di welfare aziendale o a strategie relative al personale, che devono essere espressamente richiamate dagli accordi. L'introduzione di tale modalità di lavoro va poi riconnessa a ragioni di sostenibilità, sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, dal momento che alla prestazione da remoto può collegarsi una migliore gestione della mobilità, riduzione del rischio da Covid-19 e una diminuzione del traffico. Infine, il lavoro agile può essere utilizzato nel caso di esigenze di riorganizzazione aziendale, come in alcuni casi sottoscritti nel nostro settore per impedire il trasferimento di personale da una città ad un'altra

2. Definizione

La definizione di lavoro agile è contenuta nella legge 81/2017 che offre un riferimento imprescindibile per individuare lo smart working o il lavoro agile.

Il lavoro agile è definito come lo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, con una diversa gestione dello spazio e del tempo di lavoro e con un mix di presenza nella sede abituale di lavoro e in sede esterna.

A proposito di sede esterna va prevista la possibilità di lavoro anche da hub o comunque da sede diversa dai locali aziendali, non riducendo il tutto al solo lavoro da casa.

Anche in questo, oltre alla non prevalenza e alla mancanza di una sede fissa si differenzia dal telelavoro o dal semplice lavoro da remoto.

3. Individuazione dei lavoratori coinvolti e dei criteri di priorità

Ferma restando la disciplina legale con riferimento ai diritti di priorità, laddove la possibilità di accedere al lavoro agile sia circoscritta ad una parte della popolazione aziendale, è bene definire i criteri utilizzati per individuare i destinatari nonché criteri condivisi di selezione tra le diverse richieste pervenute (es. criteri relativi alla sostenibilità del lavoro: esigenze di salute, di cura, distanza dal luogo di lavoro).

Vanno definite:

- le condizioni tecniche e organizzative che consentono lo svolgimento dello smart working: aree, funzioni, inquadramento professionale, mansioni, ruolo, eventuali incentivi economici.
- le scelte di politica gestionale relative a anzianità dei lavoratori coinvolti, politiche di genere, tipologia contrattuale: indeterminato/determinato; full-time/part-time;
- la sostenibilità del lavoro: (esigenze di salute, anche dei familiari, distanza, neo genitori ecc.)

4. Procedure di adesione e disciplina del recesso dallo smart working

Adesione: è opportuno definire in sede di accordo aziendale, le procedure di presentazione delle richieste per l'adozione delle modalità di lavoro agile, a cui seguirà la stipulazione dell'accordo individuale. In tempo di Covid-19, l'accordo aziendale potrà determinare anche l'elenco dei lavoratori che sono tenuti a svolgere le proprie prestazioni in modalità di lavoro agile.

Recesso:

L'accordo aziendale può definire quali siano le ipotesi di giustificato motivo che consentono il recesso dall'accordo individuale a tempo determinato o, senza preavviso, dall'accordo a tempo indeterminato. Si terrà conto di ipotesi di giustificato motivo per il recesso da parte datoriale (es. fine della sperimentazione, modifica delle mansioni che fa venir meno il presupposto per lo svolgimento della prestazione esterna; esigenze sopravvenute relative alla prestazione in presenza, eventuali ragioni disciplinari) e di ipotesi di giustificato motivo da parte del lavoratore (es. problemi di gestione della conciliazione vita-lavoro).

In caso di recesso da parte datoriale, possono anche essere introdotte delle procedure, che prevedano un confronto preventivo con le RSU.

E' opportuno prevedere anche la definizione di un preavviso.

5. Definizione delle modalità di svolgimento

Con l'accordo aziendale vanno rese esplicite le modalità di programmazione o pianificazione (es. calendario fisso, pianificazione settimanale, richiesta singola, ecc.) e quantificata la prestazione lavorativa che può essere svolta all'esterno.

L'orario di lavoro va regolamentato con riferimento al CCNL e/o alla eventuale contrattazione aziendale, compreso i limiti massimi, considerando anche le modalità e l'esercizio del diritto dei permessi retribuiti (PAR, visite medica ecc.) durante l'attività svolta fuori dal contesto aziendale.

Anche la prestazione eccedente il normale orario di lavoro (straordinario) dovrà trovare una procedura adeguata per essere riconosciuta quando effettivamente svolta. Ad esempio stabilendo un'apposita autorizzazione alla prestazione straordinario su autorizzazione del responsabile. A questo scopo è necessaria una procedura, con l'ausilio delle tecnologie opportune per la registrazione dei tempi di lavoro.

E' opportuno prevedere il numero di giornate a settimana/mese in cui è utile il lavoro dalla sede aziendale per favorire aspetti relazionali, di coordinamento e di lavoro di gruppo.

Con riferimento al diritto alla disconnessione è opportuno individuare, in sede di accordo aziendale, le concrete misure tecniche e organizzative che verranno poste in essere per permetterne il godimento.

Queste saranno poi declinate negli accordi individuale in ragione delle peculiarità della singola prestazione lavorativa.

Vanno definite le fasce orarie entro cui si svolge la prestazione, il rispetto dei tempi minimi di riposo previsti dalla legge (11 ore secondo D.Lgs. 66/03) e i casi necessari la reperibilità da remoto.

In particolari contesti lavorativi, ad esempio quelli con condizioni di maggior valenza operativa, nei casi un cui vengono richieste presenze on-line in determinati orari è opportuno definirne i limiti temporali per evitare forme di eccessiva presenza continuativa.

Contestualmente va indicato che per luogo di lavoro si intende oltre che la sede aziendale anche altra sede dove il lavoratore svolgerà o potrà svolgere una parte della propria attività.

L'accordo aziendale potrà anche definire come si svolgerà il coordinamento nel team di lavoro.

Si può definire in maniera differenziata, nelle diverse aree in base ai diversi profili professionali le modalità riguardo i giorni di attività presso la sede, la fascia di orario dell'attività lavorative, della disconnessione, della eventuale reperibilità.

E' molto importante codificare le modalità di verifica **degli obiettivi individuali** con il proprio responsabile, i sistemi di tracciatura dei progressi verso gli stessi e il confronto per eventuali difficoltà in termini di realizzabilità.

6. Assegnazione e gestione di strumenti e attrezzature di lavoro

Per quanto riguarda le attrezzature da lavoro, la contrattazione aziendale potrà definire anche l'insieme degli strumenti (compresa la connessione Internet), le regole sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione sull'utilizzo di strumentazione ergonomica e a norma antinfortunistica(es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.). In merito l'accordo potrebbe prevedere la fornitura a totale carico dell'impresa oppure la fornitura di buoni spesa per agevolare l'acquisto di strumentazioni.

Occorrerebbe specificare nell'accordo se le attrezzature di lavoro (compresa la connessione internet) sono fornite dal datore di lavoro oppure se i lavoratori faranno uso di strumentazioni proprie (BYOD).

Vanno precisate in specifiche policy l'osservanza di specifiche normative relative alla cybersecurity, l'accesso a data base e cloud aziendali.

7. Esercizio dei poteri datoriali

Sarebbe opportuno dare specifica attenzione alle modalità di verifica della prestazione nonché delle eventuali condotte poste in essere nella prestazione esterna che possono giustificare l'esercizio del potere disciplinare. Sarebbe opportuno privilegiare il rispetto di "condotte/comportamenti" (ad esempio di rispetto luoghi dove esercitare attività, rispetto delle fasce di disconnessione ecc.) piuttosto che definire ulteriori modalità sanzionatorie rispetto a quanto già normato nel CCNL.

Quanto alla verifica della prestazione, essa dovrebbe preferibilmente essere diretta sui risultati ed è opportuno prevedere dei momenti di confronto sindacale, con la presenza delle RSU, per valutare la corrispondenza tra obiettivi fissati, carichi di lavoro e possibilità di adempimento nelle tempistiche stabilite. L'accordo aziendale può disciplinare 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 l. 300/1970.

Interazione con altri istituti contrattuali o legali

Va definito il godimento di particolari istituti contrattuali o legali come ad esempio permessi e ai riposi compensativi, congedi, ecc.

Buoni Pasto

Per quanto riguarda i Buoni Pasto il Ccnl dei metalmeccanici prevede la pausa per la mensa ma non il diritto alla refezione che, in genere, è stabilito da regolamenti o accordi aziendali per le attività svolte nella sede di lavoro. La continuazione, o l'introduzione dei buoni pasto va pertanto necessariamente inserita nell'accordo aziendale. Non vi è altrimenti alcun obbligo in quanto la legge prevede solo che la collocazione in smart-working non riduca il reddito del lavoratore. Questa peraltro può essere una buona motivazione per regolamentare il buono mensa.

9. Disciplina per la riservatezza dei dati aziendali e la privacy dei lavoratori

Va definita la riservatezza sia dei dati aziendali che di quelli personali dei dipendenti con richiami alla disciplina applicabile e una attività di formazione dedicata.

Utili in questo senso delle specifiche policy condivise in sede collettiva sui comportamenti corretti per garantire riservatezza di dati personali dei lavoratori e dei dati aziendali trattati durante l'adempimento della prestazione.

Lo smart working, però, non è una semplice iniziativa per i lavoratori; esso, infatti, richiede un sapiente uso dell'innovazione digitale, una governance integrata ed una grande evoluzione dei modelli organizzativi aziendali, dai quali, ovviamente, la privacy non può essere esclusa, anzi, ne ricopre parte integrante, dati i molteplici impatti, poiché la nuova tecnologia gioca un ruolo fondamentale. E' necessario definire le misure di sicurezza adeguate che il titolare del trattamento dovrebbe attuare per garantire la tutela dei dati personali degli interessati. Bisogna rispettare il GDPR ovvero attuare tutte quelle procedure, che avrebbe dovuto mettere in campo, se avesse previsto dal principio dell'attività lavorativa lo smart working e, ove impossibile, impedire momentaneamente quei trattamenti ad elevato rischio per i diritti e le libertà fondamentali degli interessati. In base all'approccio basato sul rischio ed alle misure di accountability introdotti dal GDPR, se si procedesse ad un'attenta valutazione (DPIA) sui trattamenti in ambiente smart working "implementato per emergenza", da intendersi come possibili impatti negativi sui diritti e le libertà degli interessati, sarebbe alquanto improbabile far risultare una matrice di rischio bassa o medio bassa, soprattutto ove non siano state previste a monte misure adeguate alla sua mitigazione, per l'assenza delle quali sono previste sanzioni fino a 10 milioni di euro o al 2% del fatturato annuo mondiale.

10. Salute e sicurezza

Nell'ambito del d.lgs. n. 81/2008 va prevista una attività formazione/informazione come condizione per accesso al lavoro agile.

La strumentazione deve essere idonea. Vanno definiti gli obblighi del lavoratore e il monitoraggio.

A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro deve consegnare 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 della prestazione lavorativa.

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

Va tenuto presente quanto contenuto nella circolare INAIL n. 48/2017 circa la tutela degli infortuni gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso, nel percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

11. Attività formative

Deve riguardare la salute e sicurezza, la riservatezza, le modalità della prestazione e i percorsi professionali. Inoltre come già ricordato attività formative/informative devono essere previste all'accesso al lavoro agile differenziate e calibrate su tutto il personale del gruppo e su tutti gli appartenenti alle strutture individuate per la sperimentazione. Non dimentichiamo che il diritto allo studio e il diritto soggettivo alla formazione previsti dal ccnl 26/11/2016 non vengono meno.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

11b. Smart Working e Sostenibilità (non solo ambientale)

Il lavoro agile è indiscutibilmente uno strumento potente, che può portare notevoli benefici all'organizzazione che ne fa uso e prevede l'avvio di un processo di trasformazione digitale che investe azienda e lavoratori e che deve necessariamente muoversi da una riorganizzazione profonda dell'ente che decide di introdurre delle sperimentazioni in tal senso. Il lavoro agile modifica alcuni principi organizzativi e regole operative e contribuisce inevitabilmente al raggiungimento di alcuni obiettivi di sostenibilità non solo ambientale, ma anche economica e sociale, a beneficio di tutta la comunità.

Una riorganizzazione dei processi aziendali nell'ottica dell'introduzione dello smart working determina, infatti, una differente gestione delle assenze, una riduzione dei costi di gestione degli immobili, i cui ambienti dovranno necessariamente essere ripensati; inoltre, introduce sistemi di misurazione, valutazione e controllo delle performance individuali legati ad una differente organizzazione del lavoro per obiettivi. Ma lo smart working porta anche al ripensamento delle politiche di welfare aziendale, determinando benefici legati a:

- *riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento del lavoratore, con tutto ciò che questo comporta anche, ma evidentemente non solo, in termini di sostenibilità ambientale;*
- *miglioramento del work-life balance;*
- *aumento della motivazione e della soddisfazione;*
- *potenziamento delle capacità collaborative nel team di lavoro.*

Le stesse imprese ammettono che il primo obiettivo dei progetti messi in campo è il miglioramento dell'equilibrio fra lavoro e vita privata dei lavoratori, indicato dal 78% del campione intervistato dall'Osservatorio Smart Working, seguito dalla capacità di attrarre e coinvolgere i talenti (59%) e dal desiderio di assicurare un maggiore benessere organizzativo (46%), mentre la mancanza di consapevolezza sui benefici dei progetti messi in campo si riduce in un anno dal 48% al 27%, segno di una crescente conoscenza e chiarezza degli effetti positivi del lavoro agile. E gli stessi lavoratori ammettono di essere più soddisfatti del proprio lavoro (76% rispetto al 55% degli altri lavoratori), più orgogliosi dei risultati dell'organizzazione in cui lavorano (71% rispetto al 62%) e desiderano restare più a lungo in azienda (71% rispetto al 56%).

Naturalmente tutto ciò passa dalla capacità di bilanciare l'uso di tecnologie digitali e altre modalità tradizionali di interazione, scegliendo di volta in volta metodo e strumenti digitali e non più efficaci e sostenibili rispetto agli obiettivi e alle attività.

12. Diritti sindacali

Il lavoro agile non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali.

Nei Contratti aziendali vanno previste le modalità attraverso le quali il lavoratore collocato in smart working possa esercitare i propri diritti sindacali anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto. Nello specifico, prevedere le modalità di partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali, di ricezione delle necessarie informazioni dalle RSU e l'accesso alle bacheche sindacali digitali opportunamente realizzate. Vanno previsti e regolamentate le modalità di partecipazione degli lavoratori in sw alle assemblee nella sede di lavoro assieme a tutti gli altri lavoratori.

Vanno previste e regolamentate per i rappresentanti sindacali la possibilità di raggiungere tutti i lavoratori (utilizzo mail e telefono, Bacheca elettronica, video/call conference, ecc.). Più in generale per lavoratori che rivestono il ruolo di RSU e RLS o con altri incarichi sindacali definire le modalità per l'esercizio dell'attività sindacale.

13. SmartWorkHub SWH

Come è noto il lavoro agile non è esattamente il lavoro da casa. Potrà essere materia di contrattazione la definizione di specifiche convenzioni luoghi di smartworkhub o Co-working, per dare l'opportunità di dare adeguati spazi dove svolgere la propria attività, garantendo aspetti di salute e sicurezza, nonché di garanzia dei dati di riservatezza aziendali.

14. Sistemi di monitoraggio e confronto

A conclusione degli accordi, oltre alla durata dell'accordo anche in via sperimentale va previsto un sistema di monitoraggio e confronto sulla sperimentazione.

A questo fine può essere utile la costituzione di comitati specifici oppure la fissazione di un calendario di incontri periodici di confronto e di valutazione congiunta tra RSU e azienda.

Roma, 14 maggio 2020

Le regole per il lavoro a casa

1 Personal computer

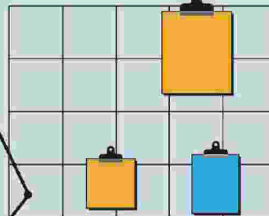
Il datore di lavoro non è obbligato a fornire un pc in caso di smart working. Lo prevedono alcuni contratti collettivi (come per i bancari). Il telelavoro prevede che il datore di lavoro fornisca gli strumenti di lavoro e l'allestimento della postazione.

2 Utenze

Tanto nel lavoro agile quanto nel telelavoro non c'è un obbligo legale del datore di lavoro di pagare le utenze. Nella prassi del telelavoro (ma non del lavoro agile) molto spesso i datori di lavoro erogano una somma forfettaria per le spese.

4 Orario di lavoro

Il lavoro agile si svolge per obiettivi e prevede una certa flessibilità di orario ma non può sconfinare a tutta la giornata: va regolato anche il diritto di disconnessione. Gli straordinari e i notturni vanno pagati solo se richiesti dal datore di lavoro.



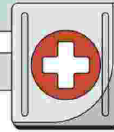
3 Buoni pasto

Sia nella Pubblica amministrazione che nel privato c'è il dubbio che debbano essere forniti quando la prestazione è flessibile come nello smart working. Vanno sicuramente dati se la prestazione è assimilabile al telelavoro.



5 Sicurezza

Un infortunio di lavoro è sempre tale anche se avviene in casa ai fini dell'assicurazione Inail. La responsabilità del datore di lavoro, è più estesa in caso di telelavoro perché è tenuto a fornire la postazione e gli strumenti.



**Appendice normativa - Riferimenti relativi al lavoro svolto
in luoghi diversi dalla sede aziendale**

**Si riporta una sintesi della situazione normativa aggiornata a maggio 2020 riguardante i
profili di tutela della salute e sicurezza nelle fattispecie di prestazione di lavoro al di fuori
della sede aziendale.**

<p>“Lavoro a domicilio”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. n. 81/2008 - Art. 3, comma 9 “Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio (...) trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III” • Interpello n. 13/2013 – Il domicilio del “lavoratore a domicilio” non è considerato luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008
<p>Prestazione continuativa di lavoro a distanza configurabile come “Telelavoro”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo Interconfederale 2004 – Recepimento Accordo europeo 2002 • D.Lgs. n. 81/2008 – Art. 3, comma 10 “A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui (...) all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. (...) Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro (...) subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio”
<p>Forme di Smartworking o lavoro agile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • legge 81/2017 art.18-24 • Sicurezza: <ul style="list-style-type: none"> o D.lgs. 81/08 o Circ. Inail n. 48 del 2-11-2017 • • Dpcm 11 Marzo 2020 • D.I. 17 Marzo 2020n.18 Cura Italia •

*Le linee guida sono il frutto di un lavoro della Fim Cisl Nazionale
e in particolare di Marco Bentivogli,
Antonello Gisotti su diritto formazione, sostenibilità e tutela privacy,
e con il prezioso contributo di:
Prof. Michele Faioli Università Cattolica di Milano
Enrico Dagnino Ricercatore Università di Modena e Reggio Emilia*