

# La disciplina dello Smart Working nel dettaglio

**Titolo XXXII - Telelavoro e Smart Working - del CCNL CED, ICT, Professioni Digitali e STP**

## **Principi generali**

A partire dal 1° gennaio 2019 il Ccnl CED, ICT, Professioni Digitali e STP introduce lo “smart working” quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Con il termine “smart working” si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

Lo “smart working” **non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro**, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di “smart working”, la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora.
- da altro luogo;
- da altra sede aziendale.

L'adesione allo “smart working” potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (anche nella forma del part-time orizzontale) che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Sono esclusi i lavoratori con contratto di **apprendistato professionalizzante**.

## **Accordo Individuale**

L'**accordo individuale** sullo “smart-working” sarà concluso in **forma scritta** e dovrà indicare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, individuando i tempi di riposo del lavoratore, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente CCNL e dalle disposizioni aziendali.

L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

**Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.**

### **Orario di lavoro**

La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dal Ccnl CED, ICT, Professioni Digitali e STP. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il Responsabile e il lavoratore, tenuto conto delle esigenze del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali. Il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e responsabile.

I lavoratori di norma potranno lavorare in "smart working", per un massimo di **12 giornate** nel mese non frazionabili, fatti salvi diversi accordi tra le Parti.

Il numero delle giornate in "smart working" e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e il lavoratore.

Lo "smart working" potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'**orario di lavoro diurno feriale** compreso tra le **ore 06.00 e le ore 22.00**. Sono fatte salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicendata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità "smart working" è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolare esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti.

### **Recesso**

L'Azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un **preavviso di 10 giorni** di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo "smart working";
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di "smart working";
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte del lavoratore o dell'Azienda.

### **Strumenti informatici**

Prima dell'inizio dello "smart working" l'Azienda fornirà gli **strumenti informatici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "smart working".

Il lavoratore utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici.

Il lavoratore è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali **impedimenti tecnici** allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo "smart working" dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, il lavoratore concorderà con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello "smart working" è sospesa fino alla sua risoluzione.

## **Formazione**

Prima dell'inizio dello "smart working", in favore dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di "smart working", anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "smart working" i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

## **Diritti e doveri del lavoratore**

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "smart working" il comportamento del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede

I lavoratori che svolgano la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trovano al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. I lavoratori hanno 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 e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, 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.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL CED, ICT, Professioni Digitali e STP. I lavoratori in "smart working" hanno diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale.

I periodi di lavoro effettuati in modalità di "smart working" concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del **premio di risultato** secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

Al lavoratore in "smart working" si applicano i **diritti sindacali** previsti dalla **legge n. 300/1970**, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

## **Salute e sicurezza sul lavoro**

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli "smart worker" un'**informativa sui rischi** generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità "smart working". Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva, una **formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro**, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il lavoratore è tenuto.

I lavoratori hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Qualora un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in "smart working" subisca un **infortunio** dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

#### **E.B.C.E.**

Annualmente verrà fornito da parte dell'Ente Bilaterale EBCE un **report** con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello "smart working".