

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

CONSULENZA DEL LAVORO LEGALE E GESTIONALE
HR • LABOUR CONSULTANCY • LEGAL

LAVORO AGILE

Legge n. 81 del 22 Maggio 2017

DI COSA PARLEREMO

1. NOZIONE DI LAVORO AGILE

2. ACCORDO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

3. SPAZI/LUOGHI E TEMPI/ORARI

4. SICUREZZA E INAIL NELLO SMART WORKING

5. COMUNICAZIONE SMART WORKING

6. BENEFICI *DI LEGGE E BEST PRACTICES*

1. NOZIONE DI LAVORO AGILE

Articolo 18 Lavoro agile

(..) 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.**

Art. 18 Lavoro agile

(..) 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

Art. 15 Le collaborazioni

(..) La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa

Art. 2 (D.Lgs.81/15) Collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e **le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente** anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

1. NOZIONE DI LAVORO AGILE

Articolo 2086

Direzione e gerarchia nell'impresa

L' imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori

Articolo 2094

Prestatore di lavoro subordinato

E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

1. NOZIONE DI LAVORO AGILE

**UNA MODALITA' DI ESECUZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

UN PO' IN AZIENDA E UN PO' FUORI

SENZA POSTAZIONE FISSA

**SENZA VINCOLI DI LUOGO, MA..
SENZA VINCOLI DI ORARIO, MA..**

**CON FORME DI ORGANIZZAZIONE PER
FASI, CICLI E OBIETTIVI**

**CON IL POSSIBILE UTILIZZO DI STRUMENTI
TECNOLOGICI**

**A PARITA' DI TRATTAMENTO
ECONOMICO E NORMATIVO**

**LAVORO
AGILE E'**

1. NOZIONE DI LAVORO AGILE

TELELAVORO

NON E'

**UNA NUOVA TIPOLOGIA
CONTRATTUALE ATIPICA/FLESSIBILE**

2. ACCORDO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

INDETERMINATO

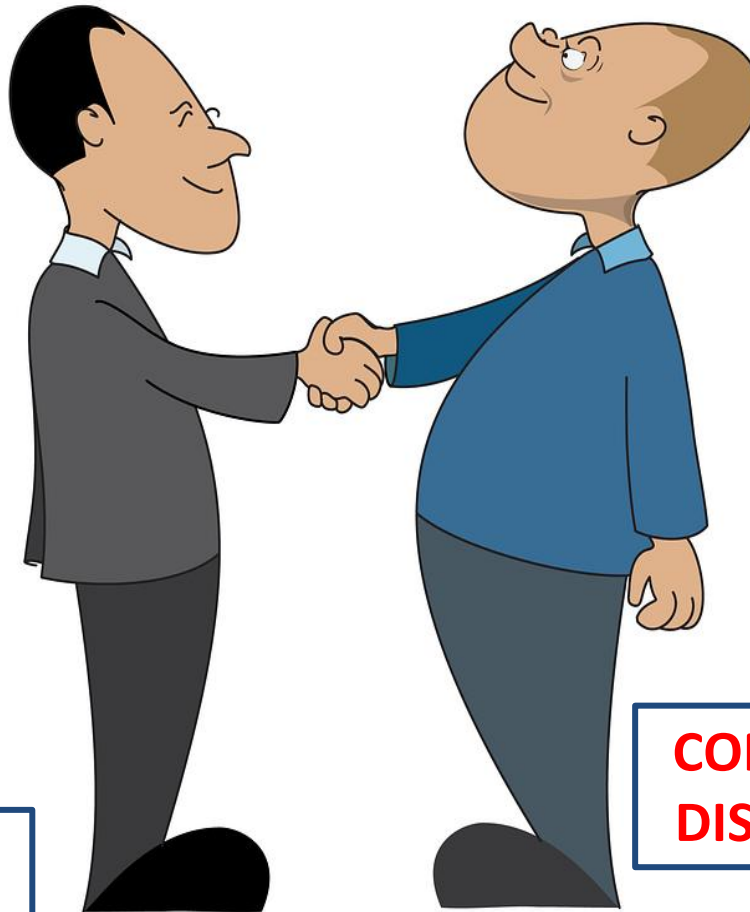
DETERMINATO
(SENZA LIMITI DI
PROROGHE)

FORMA SCRITTA (PER LA PROVA)

POTERE
DIRETTIVO
(MA NON E'
UNILATERALE?)

RECESSO PER **G.M.**
O CON PREAVVISO
(30/90) NEL T.I.

POTERE DI CONTROLLO



POTERE DISCIPLINARE

CONDOTTE RILEVANTI
DISCIPLINARMENTE

GLI STRUMENTI UTILIZZATI

TEMPI DI RIPOSO E **DIRITTO**
DISCONNESSIONE

2. ACCORDO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

COSI' LA TRACCIA DI ACCORDO INDIVIDUALE

- Finalità, durata e numero di giorni
- Luogo della prestazione in modalità “lavoro agile”
- Recesso e proroga
- Orario di lavoro
- Fasce orarie di reperibilità
- Diritto alla disconnessione
- Trattamento retributivo
- Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete
- Modalità di svolgimento della prestazione, controllo e riservatezza
- Potere disciplinare
- Potere direttivo
- Sicurezza del lavoro
- Formazione e certificazione delle competenze

2. ACCORDO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

E IL RUOLO DEGLI ACCORDI COLLETTIVI?

NON POSSONO ELIMINARE LE GARANZIE LEGALI DEI LAVORATORI AGILI

NON POSSONO BYPASSARE IL CONSENSO DEL LAVORATORE

PER GLI ACCORDI PREGRESSI:

- **NESSUNA DISCIPLINA TRANSITORIA**
- **NESSUN TERMINE PER ADEGUARE LE INTESE COLLETTIVE**

PER APPLICARE LE TUTELE DELLA LEGGE 81 NECESSARIO ADEGUAMENTO DEGLI ACCORDI SINDACALI E INDIVIDUALI

DI COSA PARLEREMO

1. NOZIONE DI LAVORO AGILE

2. ACCORDO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

3. SPAZI/LUOGHI E TEMPI/ORARI

4. SICUREZZA E INAIL NELLO SMART WORKING

5. COMUNICAZIONE SMART WORKING

6. BENEFICI *DI LEGGE E BEST PRACTICES*

3. SPAZI/LUOGHI E TEMPI/ORARI

- **SENZA VINCOLI DI LUOGO DI LAVORO**
- **SENZA POSTAZIONE FISSA**
- **IL LUOGO È SCELTO DAL LAVORATORE**

- **SENZA VINCOLI DI ORARIO**
- **I TEMPI SONO SCELTI DAL LAVORATORE**
- **LIMITI DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO**
- **OBBLIGATORI TEMPI DI RIPOSO E MISURE DI DISCONNESSIONE**

3. SPAZI/LUOGHI

3. TEMPI/ORARI

**SCELTI DAL
LAVORATORE CON
DEI LIMITI**

- **LUOGHI SICURI, RISERVATI, IDONEI, SCELTI CON “CRITERI DI RAGIONEVOLEZZA”**
- **CONCORDATI o ESCLUSI PREVENTIVAMENTE?**

- **DURATA GG./SETTIMANALE DA LEGGE E CCNL**
- **E’ OBBLIGATORIO STABILIRE NELL’ACCORDO**
- **TEMPI DI RIPOSO**
- **MISURE TECNICHE /ORGANIZZATIVE DI DISCONNESSIONE**

4. SICUREZZA E INAIL NELLO SMART WORKING

**ISOLAMENTO
(SPAZI/LUOGHI)**

**SICUREZZA A CARICO DEL
DATORE DI LAVORO**

**EFFETTO MULINO BIANCO
(TEMPI/ORARI)**

**BURN OUT
(TEMPI/ORARI)**

**SICUREZZA A CARICO
DEL DIPENDENTE**

- OBBLIGO GENERALE DI GARANTIRE SALUTE E SICUREZZA
- ANCHE INFORMATIVA ANNUALE
- SICUREZZA STRUMENTI FORNITI

- TEMPI DI RIPOSO E MISURE DI DISCONNESSIONE NELL'ACCORDO

**EFFETTO STACHANOV
(TEMPI/ORARI)**

- COOPERAZIONE E COLLABORAZIONE

4. SICUREZZA E INAIL NELLO SMART WORKING

Obbligo generale del datore di lavoro	Art. 18, c. 2	> Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa
	Art. 22, c. 1	> Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile
Accordo tra datore di lavoro e lavoratore	Art. 19	> L'accordo deve stabilire i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro
		> Ai fini della sicurezza sul lavoro molto importante è l'individuazione del luogo di esecuzione della prestazione esterna e gli obblighi specifici a carico del lavoratore

4. SICUREZZA E INAIL NELLO SMART WORKING

Informativa sui rischi e l'uso delle attrezzature	Art. 22, c. 1	> Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro
		> L'informativa deve essere consegnata con cadenza almeno annuale
		> Il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa il corretto utilizzo delle attrezzature / apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile (Circ. INAIL n.48/2017)
Obbligo di cooperazione	Art. 22, c. 2	> Il lavoratore ha l'obbligo di 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
Manutenzione delle attrezzature	Art. 18, c. 2	> Il datore di lavoro deve garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza delle attrezzature fornite con un'adeguata manutenzione (Circ. INAIL n.48/2017)

4. SICUREZZA E **INAIL** NELLO SMART WORKING

- **GENERALE TUTELA INFORTUNISTICA**

- **PREMI INAIL INVARIATI (PER ORA..)**

INFORTUNI RICONOSCIUTI

- **NESSO EZIOLOGICO CON IL LAVORO**
 - **ANCHE ATTI PREPARATORI, ACCESSORI**
 - **LIMITE: RISCHIO ELETTIVO**
 - **IN ITINERE SE SCELTA DEL LUOGO**
- “RAGIONEVOLE”**

INAIL

(Circ. 2.11.2017 n. 48)

- **CENTRALITÀ DELL'ACCORDO PER
INDIVIDUARE RISCHI SPECIFICI E
RIFERIMENTI SPAZIO TEMPORALI DELLE
PRESTAZIONI**

Articolo 23

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1^o ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. (...)

5. COMUNICAZIONE SMART WORKING

**DAL 15 NOVEMBRE 2017 COMUNICAZIONE TELEMATICA
OBBLIGATORIA (PLURIEFFICACE) DELL'INIZIO (MODIFICA E
ANNULLAMENTO) DEL LAVORO AGILE**



CON DEPOSITO DELL'ACCORDO

**MEDIANTE COLLEGAMENTO ALLA PIATTAFORMA
INFORMATICA MINISTERIALE**
<https://servizi.lavoro.gov.it/smartworking>

**CON SPID (L'AZIENDA)
CON CREDENZIALI CLICLAVORO (IL CONSULENTE
INCARICATO)**

QUALI MODIFICHE?

SEMPRE PREVENTIVA?

ACCORDI STIPULATI DAL?

QUALI SANZIONI?



Richiesta di accesso da Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

NOME UTENTE

inserisci e-mail

PASSWORD

inserisci password

Hai dimenticato il nome utente o la password?

ANNULLA



ENTRA CON SPID



Accedi più rapidamente.
Inquadra il QR Code con l'App PostelD.
Il codice è valido per 110 secondi

Non hai ancora SPID? [Registrati](#)AgID Agenzia per
l'Italia Digitale



Richiesta di accesso da
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



I seguenti dati stanno per essere inviati al fornitore dei servizi

Codice identificativo

Nome

Cognome

Luogo di nascita

Provincia di nascita

Data di nascita

Sesso

Ragione o denominazione sociale

Sede legale

Codice fiscale

Luogo di nascita

Provincia di nascita

Data di nascita

Sesso

Ragione o denominazione sociale

Sede legale

Codice fiscale

Partita IVA

Documento d'identità

Numero di telefono mobile

Indirizzo di posta elettronica

Domicilio fisico

Data di scadenza identità

Domicilio digitale

NON ACCONSENTO

ACCONSENTO

Per consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 196/2003 [clicca qui](#)

Smart Working

Accedere ad una delle seguenti categorie:

- **Soggetto Abilitato:**
Tecnico operante sia in veste di dipendente di enti pubblici o privati che di libero professionista, iscritto ai relativi ordini professionali.
- **Referente Aziendale:**
Persona che si occupa di avviare e gestire le pratiche di tirocinio, di tenere i contatti con i soggetti promotori e di predisporre tutti gli aspetti organizzativi e di comunicazione che supportano la policy aziendale in tema di stage.



Smart Working

Dati Referente Aziendale

Disconnetti

Codice Fiscale

Seleziona la tua azienda

Ragione Sociale

Indirizzo

Comune

MILANO

Email

Pec

Prosegui con questa azienda

Smart Working

Gestione

Nuova Comunicazione

Ricerca

Dati Referente Aziendale

Caricamento Massivo

Upload File

Analisi Esiti

Disconnetti

Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Denominazione datore di lavoro*

Lavoratore

Codice Fiscale*

Cognome*

Comune nascita*

Verifica Rapporto Lavoro Attivo

Nome*

Data nascita*

Rapporto di lavoro

Data inizio*

Tipo Rapporto di Lavoro*

Selezionare il tipo di rapporto di

PAT INAIL*

Voce di tariffa INAIL*

Accordo di Smart Working

Data Sottoscrizione*

Legenda

Datore di Lavoro

Codice Fiscale: Inserire Codice Fiscale del Datore di Lavoro

Denominazione Datore di Lavoro: Inserire la denominazione del Datore di Lavoro

Lavoratore

Codice Fiscale: Inserire Codice Fiscale del Lavoratore

Rapporto di Lavoro

Tipo Rapporto di Lavoro: Scegliere la tipologia del Rapporto di Lavoro tra le voci in elenco

PAT INAIL: Indicare il numero di Posizione assicurativa territoriale

Voce di tariffa Inail: Indicare la voce di tariffa Inail associata al rapporto di lavoro

Accordo di Smart Working

Data Sottoscrizione: Inserire la data di sottoscrizione

Tipo Smart Working: Scegliere la tipologia di Smart Working tra le voci in elenco

Durata (mesi): Indicare la durata in mesi dell'accordo (solo se non viene scelto il Tempo Indeterminato)

Smart Working

Gestione

Nuova Comunicazione

Ricerca

Dati Referente Aziendale

Caricamento Massivo

Upload File

Analisi Esiti

Disconnetti

Rapporto di lavoro

Data inizio

07/01/2015

Tipo Rapporto di Lavoro

LAVORO A TEMPO INDETERMINA

PAT INAIL

Voce di tariffa

0723

Accordo di Smart Working

Data Sottoscrizione

19/12/2017 00:00:00

Tipo di Smart Working

TI

Durata (mesi)

File accordo: [Download](#)

Dati d'invio

Tipologia Comunicazione

INIZIO

Data Invio

18/12/2017

Codice Comunicazione

Indietro

Ricevuta PDF

Voce di tariffa: Inserire

Accordo di Smart Working

Data Sottoscrizione: Inserire la data di sottoscrizione

Tipo Smart Working: Scegliere la tipologia di Smart Working tra le voci in elenco

Durata (mesi): Indicare la durata in mesi dell'accordo (solo se non viene scelto il Tempo Indeterminato)

File accordo: File contenente l'accordo sottoscritto tra il Datore di Lavoro e il Lavoratore (PDF tipo A, max. 3MB)

Mostra tutto



Comunicazione Accordo di Smart Working (Articolo 23, L. n. 81/2017)

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale

Ragione sociale

Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale

Data Nascita

14/08/1977

Cognome

Nome

Comune o Stato straniero di nascita

LUCCA

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio

07/01/2015

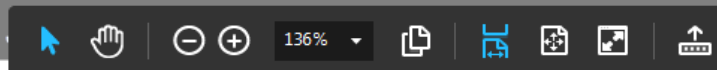
Tipologia

Lavoro a tempo indeterminato

PAT

Voce di tariffa INAIL

0723





Sezione 4 - Accordo di Smart Working

Data sottoscrizione accordo

19/12/2017

Tipologia

Tempo Indeterminato

Durata (Mesi)

Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione

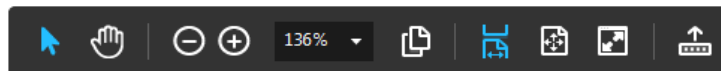
Inizio

Data invio

18/12/2017

Codice comunicazione

Identificativo periodo



6. **BENEFICI DI LEGGE** E *BEST PRACTICES*

1. INCENTIVI DI CARATTERE FISCALE E CONTRIBUTIVO IN RELAZIONE AGLI INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ ED EFFICIENZA DEL LAVORO SUBORDINATO (ART.18 C.4 L. 81/17)

2. SGRAVIO CONTRIBUTIVO SE S.W. PREVISTO IN ACCORDI COLLETTIVI DA STIPULARE ENTRO IL 31.08.2018 CON ALTRE MISURE CONCILIATIVE (D.M. 12.09.2017)

6. **BENEFICI DI LEGGE** E **BEST PRACTICES**

3. ESCLUSIONE (PER IL TELELAVORO IN ACCORDI SINDACALI) DAL COMPUTO DEI LIMITI NUMERICI PREVISTI DA LEGGI E CONTRATTI COLLETTIVI (ES. L. 68/99) – (ART. 23 D.LGS. 80/2015) **DA VERIFICARE**

4. FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI EROGA: (..) B) CONTRIBUTI PER IL RIMBORSO FORFETARIO PARZIALE DELLE SPESE NECESSARIE ALL'ADOZIONE DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI IN FAVORE DEI LAVORATORI CON RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA SUPERIORE AL 50%, INCLUSO L'APPRESTAMENTO DI TECNOLOGIE DI TELELAVORO O LA RIMOZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE (...); (ART. 14 L.68/1999, MODIFICATO EX ART. 11 D.LGS. 151/2015) – **DA VERIFICARE**

6. BENEFICI DI *LEGGE* E *BEST PRACTICES*

LA PRESTAZIONE LAVORATIVA E' SVINCOLATA

**DA UN LUOGO FISICO
OBBLIGATORIO**

MA..

**COME SI SCEGLIE
CONSIDERATE LE
REGOLE DI TUTELA
INAIL E SICUREZZA?**

**DA UN CONTROLLO
DIRETTO**

EPPURE..

**AUMENTA L'ESIGENZA
DI CONTROLLO**

**DAL RISPETTO DI
UN ORARIO**

MA..

**COME GARANTIRE LA
DISCONNESSIONE?**

**GIUSTIFICATI MOTIVI E CONDOTTE DISCIPLINARI:
ELENCO TASSATIVO E ESEMPLIFICATIVO, PER TUTTI O
PERSONALIZZATO?**



ACCORDO DEL
2 MAGGIO 2017

3. La prestazione potrà essere svolta nelle giornate di smart-working:
- dalla propria residenza o altra dimora comunicati all'azienda.
 - da altro luogo che sia specificato nell'accordo individuale;
 - da altra sede aziendale.

L'attività lavorativa potrà, pertanto, essere prestata:

- a) da altra sede aziendale cioè da ufficio/locale della Società datore di lavoro o di altra Società del Gruppo (di seguito "*hub* aziendale") ove disponibile;
- b) dalla residenza privata/domicilio del dipendente ("da casa"), da intendersi, ai fini del presente accordo, anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore, diverso dalla sua abituale abitazione, con i limiti previsti nella presente intesa.



ACCORDO DEL
2 MARZO 2015

- *un luogo diverso da quello di lavoro (con riferimento a quello assegnato alla persona dall'Azienda),*
- *dallo stesso liberamente scelto purché sia tassativamente rispettata l'idoneità per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza: nel rispetto di questi criteri, la prestazione lavorativa potrà essere effettuata esclusivamente presso strutture o spazi riparati e protetti (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera);*

CLAUSOLE INTERESSANTI SUI DESTINATARI



ACCORDO DEL
9 MARZO 2017

prioritariamente consentito al personale che presenterà domanda per le seguenti motivazioni debitamente documentate:

1. disabilità motorie o gravi problemi di salute;
2. stato di gravidanza;
3. rilevante distanza fra luogo di lavoro e residenza effettiva;
4. cura di figli di età inferiore a 8 anni.

Resta inoltre confermato che la partecipazione al progetto riguarda il personale a tempo indeterminato, anche part time con:

- anzianità nel Gruppo di almeno due anni (con esclusione dei dipendenti con contratto di apprendistato);
- ruolo e/o mansioni compatibili con la modalità di lavoro sopra descritte.



ACCORDO DEL
2 MARZO 2015

Io Smart Working coinvolgerà il personale in forza presso l'Headquarter, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato (full-time e part-time orizzontale) che:

- a giudizio dell'Azienda non presenti caratteri di incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva;*
- abbia manifestato al proprio responsabile una volontaria adesione a partecipare al progetto sperimentale;*
- abbia letto ed espressamente accettato i contenuti del Regolamento specifico in essere.*



ACCORDO DEL
2 MARZO 2015

64 ore mensili di Smart Working:

- 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;*
- personale con figlio/a minorenni che sta svolgendo terapie salvavita.*



ACCORDO DEL 2 MARZO 2015

- le Parti, in coerenza con le finalità di efficienza è bilanciamento vita-lavoro insite nel progetto dello Smart Working, intendono confermare l'obiettivo dello smaltimento, entro l'anno di maturazione, delle spettanze annuali di ferie/rol.

*In tal senso, al fine di mantenere coerente e strutturato il collegamento tra tutti i fattori di riequilibrio della vita lavorativa, **il corretto e progressivo godimento delle ferie/rol sarà considerato quale fattore di valutazione aziendale sulla possibilità, per il singolo lavoratore, di continuare ad effettuare la prestazione lavorativa in Smart Working;***

14. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo previo preavviso di 30 giorni.

L'azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere dall'accordo previo preavviso di 10 giorni esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/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 della lavoratrice/del lavoratore o dell'azienda;
- sopraggiungere di obiettive ragioni aziendali o della lavoratrice/del lavoratore,



ACCORDO INDIVIDUALE
ALL. ACCORDO DEL
9 MARZO 2017

Formazione e Informazione

Il lavoratore in “smart working” sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi di formazione in materia di salute e sicurezza. L’azienda si impegna a formare e informare preventivamente il lavoratore in smart working delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza con particolare, ma non esclusivo, riferimento a:

- modalità di utilizzo delle apparecchiature fornite
- infortuni in itinere
- caratteristiche ergonomiche della postazione di lavoro meglio illustrate nelle immagini e nei testi in calce (schede da 1 a 5)
- i rischi psicosociali.

17. Prima dell'avvio della sperimentazione, nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori coinvolti nella sperimentazione e dei loro Responsabili verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Salute e sicurezza sul lavoro

22. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire all'inizio della sperimentazione 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 di cui al precedente punto 17, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.



ACCORDO INDIVIDUALE ALL. ACCORDO DEL 9 MARZO 2017

Riservatezza. *Proteggi le informazioni riguardanti il tuo lavoro e il Gruppo. Non condividere con terzi dati, idee, soluzioni, opinioni che riguardano la tua attività lavorativa, potresti danneggiare il tuo lavoro, il Gruppo e anche il tuo interlocutore.*

Attenzione. *Resta concentrato sull'attività lavorativa, ovunque tu sia: sui documenti, sui file, sugli strumenti di lavoro; la distrazione può facilmente provocare smarrimenti, diffusione di informazioni a soggetti non autorizzati, errori operativi che possono danneggiare i dati personali, i loro Interessati e le Società Titolari dei dati stessi.*

Metti impegno e forte motivazione nella ricerca della soluzione migliore per affrontare imprevisti e difficoltà incontrate lavorando in mobilità; trova velocemente la funzione o il collega aziendale che ti può aiutare a distanza.



ACCORDO INDIVIDUALE
ALL. ACCORDO DEL
9 MARZO 2017

Precisione. *L'accuratezza nel fare le cose ti consente di lavorare in modo efficace ed efficiente anche al di fuori dal contesto lavorativo. Cura, con scrupolosità, le conversazioni, l'invio delle mail, il salvataggio dei file nei repository aziendali, il ricovero temporaneo di documenti in archivi estranei al perimetro aziendale abituale.*

Ordine. *La sistematica e schematica organizzazione delle risorse e degli strumenti di lavoro previene disguidi difficili da risolvere quando sei fuori dalla tradizionale sede di lavoro. Ogni cosa, ogni file, ogni mezzo devono avere collocazioni e utilizzi abituali e sperimentati.*



ACCORDO INDIVIDUALE
ALL. ACCORDO DEL
9 MARZO 2017

***Separatezza.** Tieni separata la vita lavorativa dalla tua sfera privata, familiare e sociale. In questo modo, proteggi anche i tuoi familiari e i tuoi amici. Infatti, ogni interferenza può provocare irregolarità o comportamenti non corretti, che dovranno essere oggetto di riparazione, con dispersione di energie e risorse da parte Tua, del Gruppo e dei terzi coinvolti.*

ACCORDO INDIVIDUALE - LE CONVERSAZIONI

le **conversazioni** tra Dipendente e altri Interessati non devono essere oggetto di ascolto da parte di soggetti non autorizzati, i quali devono essere mantenuti ad una distanza che consenta di proteggere la confidenzialità; pertanto occorre:

- ☑ evitare di effettuare colloqui ad alta voce, di persona o per telefono, in presenza di soggetti non autorizzati a conoscere il contenuto della conversazione;
- ☑ accertarsi che il coniuge o eventuali parenti o conoscenti non siano portati, anche involontariamente, a conoscenza di informazioni e processi attinenti l'attività lavorativa;
- ☑ non utilizzare familiari o terzi per veicolare informazioni, anche se ritenute “banali”, afferenti l'attività lavorativa;
- ☑ nel caso di conversazioni telefoniche instaurate a seguito di chiamate inoltrate o ricevute, accertare, con cura, che l'interlocutore sia effettivamente il Cliente/Collega/Fornitore legittimato e autorizzato a conoscere le informazioni oggetto della comunicazione;

ACCORDO INDIVIDUALE – I DOCUMENTI

Più in dettaglio, per quanto concerne l'utilizzo di documenti cartacei contenenti dati personali e prelevati dagli archivi aziendali, si sottolinea che il

☑ devono essere utilizzati solo per il tempo necessario allo svolgimento dei compiti assegnati e poi riportati negli archivi aziendali dedicati alla loro conservazione;

☑ non devono essere lasciati incustoditi; pertanto, nel caso di assenza, anche momentanea, dal luogo in cui si svolge lo *smart working* è necessario chiudere a chiave i locali che ospitano i dati ovvero riporli dentro un armadio/cassetto chiuso a chiave; non devono restare, senza ragione, applicati su supporti (lavagne o simili) che possano essere visionati da persone non autorizzate;

☑ devono essere resi illeggibili prima di essere cestinati, qualora siano destinati a divenire rifiuti, (ad es. strappando più volte la carta in modo che i contenuti diventino non decifrabili/non ricostruibili).

ACCORDO INDIVIDUALE – IL COMPUTER

9. il *computer* ed eventuali altri strumenti in dotazione, non devono essere lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate (in caso di allontanamento, anche temporaneo, dalla postazione di lavoro il Dipendente è tenuto a disconnettere la sessione di lavoro bloccando l'operatività del *computer* (“*ctrl - alt - canc*”).



ACCORDO DEL
2 MAGGIO 2017

Monitoraggio dei risultati individuali e della sperimentazione



25. Per ciascun lavoratore in smart-working saranno definiti, in accordo tra lavoratore e diretto/a responsabile, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in smart-working.



ACCORDO DEL
2 MAGGIO 2017

20. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo con riferimento a singoli istituti.

21. Alla lavoratrice/al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.



ACCORDO DEL
2 MAGGIO 2017

“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”

28. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali sottoscritti in applicazione dell’art. 29 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016.



ACCORDO DEL
9 MARZO 2017

Le Parti infine si danno atto fin d'ora che le prestazioni di lavoro in *smart working* di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso ad eventuali incentivi di carattere fiscale e contributivo che la normativa di legge dovesse prevedere in materia.