



INCONTRI FORMATIVI
2018

Aula Magna Palazzo di Giustizia Bruno Caccia - Torino

17 ottobre 2018

IMPRESA 4.0

**Smart Working per il business: qualità del lavoro,
qualità della vita.**

Luca FURFARO

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO



Consigliera di Parità
Regionale del Piemonte





SMARTWORKING

Smartworking o lavoro agile una parola molto di moda in questo periodo.

Ma sappiamo realmente cos'è?

NON E' TELELAVORO

GLI SMARTWORKING (NORMATIVO E ORGANIZZATIVO)



SMARTWORKING LE 3 B

1. **Behaviours**, i comportamenti. Possiamo dire addio ai classici orari d'ufficio, affidiamoci agli obiettivi concreti da raggiungere. La regola è ottenere i risultati previsti nei tempi prefissati, al massimo della qualità. Di conseguenza, un lavoratore *smart* (*smart worker*) deve essere responsabilizzato ed educato alla gestione del tempo. L'elemento chiave è la fiducia, non il controllo.
2. **Bytes**, cioè la tecnologia. Oggi un'azienda può avvalersi di ambienti tecnologici formidabili che incentivano lo *smart working*. Si tratta, quasi sempre, di strumenti collaborativi, molti anche gratuiti, che consentono di esser sempre connessi. La tecnologia è nostra amica, conviviamo quotidianamente con essa nella nostra vita personale, perché non sfruttarla anche per il lavoro?
3. **Bricks**, ovvero gli spazi fisici, il layout dell'ufficio. La mentalità collaborativa si sposa meglio con gli open space che con le postazioni fisse. Non è importante dove lavori, ma quanto l'ambiente intorno a te è confortevole. Al parco, in un *coworking*, da casa ... si lavora in base alle proprie esigenze e obiettivi.



PERCHÉ UNA FORMA DI WELFARE

- Minore tempo trasporto
- Minore assenteismo significa minore malattia
- Conciliazione famiglia lavoro



ED INOLTRE

- Effetto ambientale
- Effetto trasporti
- Effetto luogo di lavoro



LA QUARTA B

Dopo un lungo iter parlamentare è stata emanata la legge n. 81 del 22 maggio 2017, contenente le disposizioni che favoriscono l'**articolazione flessibile del lavoro subordinato nei tempi e nei luoghi** (si tratta del medesimo provvedimento che, al capo I, contiene disposizioni per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale).



LO SMART WORKING NON È UN CONTRATTO DI LAVORO!

Il lavoro agile consiste in una **particolare 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.



ELEMENTI ESSENZIALI DEL LAVORO AGILE

- **accordo tra le parti**, ossia tra datore e lavoratore subordinato;
- prestazione lavorativa eseguita in parte **all'interno** di locali aziendali e in parte **all'esterno senza una postazione fissa**;
- **assenza di vincoli luogo o di orario di lavoro**, nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale,
- possibile (ma, almeno nella grande maggioranza dei casi, con il prevalente) utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa.



L'ACCORDO

L'accordo per il lavoro agile, a termine o a tempo indeterminato, è **stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.**

Deve prevedere:

- **la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;**
- **le forme di esercizio del potere direttivo del datore;**
- **gli strumenti utilizzati dal lavoratore;**
- **i tempi di riposo del lavoratore;**
- **le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;**



L'ACCORDO

- **l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali;**
- **le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**



L'ACCORDO

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto della **comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno prima a quello di instaurazione del rapporto, con documentazione avente data certa di trasmissione** di cui all'art. 9-bis del D.L. 10.10.1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28.11.1996, n. 608



COMUNICAZIONE AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

A partire dal 15 novembre 2017 → invio degli accordi individuali di smart working attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul [portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#).



COMUNICAZIONE AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Accesso alla comunicazione tramite:

- SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale);
- Credenziali ClicLavoro

→ possibilità di modificare i dati già inseriti a sistema o di annullare l'invio

→ Comunicazione massiva per le aziende che sottoscrivono un numero elevato di accordi individuali



INCENTIVI

- **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 è prestata in modalità di lavoro agile**



PUBBLICO IMPIEGO

Le nuove disposizioni si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 30 maggio 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'art. 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti



RECESSO

Si parla unicamente i tempi di **recesso dalla modalità di lavoro agile nel rapporto subordinato**, e non concerne affatto la risoluzione del contratto di lavoro subordinato in generale.

Occorre **distinguere i casi in cui l'accordo di lavoro agile sia stato stipulato a termine ovvero a tempo indeterminato**, rispettivamente con un lavoratore **“normodotato” ovvero con un disabile** ai (ex art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68).

LAVORATORI “NORMODOTATI”: RECESSO ANTE SCADENZA

Accordo	Giustificato motivo	Recesso
A termine	NO MOTIVAZIONI	NO
	SI MOTIVAZIONI	SI, prima della scadenza
A tempo indeterminato	NO MOTIVAZIONI	Preavviso di 30 giorni
	SI MOTIVAZIONI	SI, senza preavviso



RECESSO DALLA MODALITÀ DI LAVORO AGILE CON UN LAVORATORE DISABILE

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68,

- con l'eccezione dei casi in cui sussista un giustificato motivo,
- 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.



TRATTAMENTO DEL LAVORATORE

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un **trattamento economico e normativo non inferiore** a quello complessivamente applicato, **in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81**, ai **lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda**.

Al lavoratore impiegato nel lavoro agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo scritto tra le parti, il **diritto all'apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.



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 dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- **Tale accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**



SICUREZZA SUL LAVORO

Il datore è responsabile della sicurezza e buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per l'attività lavorativa.

La sicurezza è normata dalla l.81/2017 e dalla circolare Inail 48/2017:

- **il datore garantisce la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile;** egli consegna al lavoratore e RLS, ogni anno, un'informativa scritta che individua i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto;
- **il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.**

<p>Obbligo generale del datore di lavoro</p>	<p>› Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa</p> <p>› Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile</p>
<p>Accordo tra datore di lavoro e lavoratore</p>	<p>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</p>
<p>Informativa sui rischi e l'uso delle attrezzature</p>	<p>› 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</p> <p>› L'informativa deve essere consegnata con cadenza almeno annuale</p> <p>› 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)</p>
<p>Obbligo di cooperazione del lavoratore</p>	<p>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</p>
<p>Manutenzione delle attrezzature</p>	<p>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)</p>



INFORTUNI

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.**
- **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, nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2, co. 3, del DPR 30 giugno 1965, n. 1124 (interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate), quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.**



COMPUTO NELL'ORGANICO

I datori privati che fanno ricorso al telelavoro per esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (art. 23, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80).



COMPUTO NELL'ORGANICO

I lavoratori ammessi al lavoro agile non si contano nell'organico aziendale per stabilire:

- **il numero di dipendenti in caso di licenziamento illegittimo (risarcimento più basso e no alla reintegrazione nel posto di lavoro)**
- **il numero di disabili da assumere**
- **se spetta lo sconto del 50% sui contributi in caso di contratti a termine per sostituzioni maternità**
- **se spetta la riduzione contributiva apprendisti**
- **onere di stabilizzazione degli apprendisti professionalizzanti, eccetera**



COMPUTO NELL'ORGANICO DISABILI

Riguardo all'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, il Ministero ha precisato che l'esclusione dal computo nell'organico aziendale:

- è riconosciuta dalla norma unicamente per i datori di lavoro privati;
- presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro;
- pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno (Min. Lav., Nota 17.2.2016, prot. n. 970).



I VANTAGGI PER IL DIPENDENTE

Voce
2 ore di tempo libero al giorno
Nessuna spesa carburante o trasporto
Possibilità di fare sport
Conciliazione esigenze vita e lavoro
Pasti a casa più sani
Meno assenze per malattia

L'innovazione dello smartworking nel caso Kone Easy

- Un numero di giornate al mese (definito da Direzione Risorse Umane) in modalità KONE Easy a disposizione di ciascun dipendente
- Nella giornata di lavoro da remoto il dipendente potrà lavorare da un luogo diverso dal proprio ufficio, come:





L'INNOVAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ ORARIA CON IL WELFARE: IL CASO KONE EASY

- Un numero di giornate al mese (definito da Direzione Risorse Umane) in modalità KONE Easy a disposizione di ciascun dipendente
- Nelle giornate di flessibilità oraria il dipendente ha la possibilità di scegliere a che ora entrare in ufficio, a seconda delle proprie necessità lavorative e personali, nel rispetto di questa «finestra» oraria:

L'INNOVAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ ORARIA CON IL WELFARE: IL CASO KONE EASY

7,30 → 11,30

Il dipendente svolge 8 ore di lavoro dal momento dell'ingresso, oltre alla pausa pranzo (della durata consueta)

In alternativa, sarà possibile anche entrare in una seconda fascia oraria:

11,30 → 14,30

Il dipendente svolge 4 ore di lavoro dal momento dell'ingresso, senza pausa pranzo, usufruendo automaticamente di 4 ore di PAR



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Principi generali

1. Dal 1° settembre 2017 e per 6 mesi è avviato un periodo di sperimentazione per l'introduzione dello smart-working nel Gruppo FS Italiane.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Principi generali

3. La prestazione potrà essere svolta nelle giornate di smart-working:

- dalla propria residenza o altra dimora comunicati all'azienda;<sup>[L]
[SEP]</sup> - da altro luogo specificato nell'accordo individuale;<sup>[L]
[SEP]</sup> - da altra sede aziendale.

4. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Principi generali

5. Lo smart-working può essere richiesto dai lavoratori a tempo indeterminato, anche in part-time orizzontale il cui ruolo e mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione al di fuori della sede di lavoro. Sono esclusi i lavoratori in apprendistato professionalizzante. Nella fase di sperimentazione dell'istituto, nella tabella allegata sono indicati, per ciascuna Società interessata, le strutture i cui lavoratori possono accedere allo smart-working e i posti complessivi interessati dalla sperimentazione nell'ambito delle attività specificamente individuate.

FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Principi generali

6. L'adesione al progetto avverrà su base volontaria, nella misura e per i ruoli indicati nell'allegato e può essere effettuato a fronte di un **accordo scritto tra azienda e lavoratore** in cui vanno indicati:

- le modalità di esecuzione della prestazione con riferimento all'orario di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore;
- gli strumenti informatici assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli.

Entro i 30 giorni successivi alla richiesta del lavoratore di accesso alla fase di sperimentazione del progetto di smart-working, l'Azienda comunicherà l'accoglimento o meno della richiesta.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Orario di lavoro

7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. 27, del CCNL. Lo smart-working potrà essere effettuato solo durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 6 e le 22 e nei giorni feriali.

8. Per le Società/attività/ruoli che rientrano nella sperimentazione, la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra azienda e lavoratore, tenuto conto delle esigenze del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Orario di lavoro

9. I lavoratori in smart-working possono lavorare in una sede diversa da quella aziendale per un minimo di 4 giornate e un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili.

10. La pianificazione delle giornate da effettuare in smart-working nell'arco della settimana e dell'orario da effettuare nella giornata, va definita fra dipendente e responsabile. Le parti potranno decidere se definire tale pianificazione settimanalmente o mensilmente.

Il lavoratore, con gli strumenti forniti dall'azienda, deve essere contattabile dall'azienda durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione tra dipendente e diretto/a responsabile.

In questi casi, il tipo di utilizzazione non si configura come prestazione effettuata in regime di reperibilità/disponibilità.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Orario di lavoro

11. **Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno**, a tutti gli effetti economici e normativi previsti dal C.C.N.L. Mobilità/Area AF.

12. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è espressamente **escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario**.

13. Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà regolarmente un **ticket per il pasto** qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 48 del C.C.N.L. Mobilità/Area AF.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Recesso

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

L'azienda e il lavoratore possono recedere dall'accordo previo preavviso di 10 giorni 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;
- sopravvenute obiettive ragioni aziendali o del lavoratore.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Strumenti informatici

15. L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività (PC portatile, Sim dati e Smartphone), definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali per lo svolgimento della prestazione in modalità smart-working.

16. Il lavoratore utilizzerà gli strumenti informatici assegnati in conformità alle disposizioni di Gruppo e deve avere la massima cura delle dotazioni assegnate e accertarsi della loro operatività e collegamento di rete.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività durante lo smart-working vanno tempestivamente comunicati al Responsabile, tenuto conto della responsabilità del datore per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, il lavoratore e il suo diretto Responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro 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.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Formazione

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

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



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Diritti e doveri del lavoratore

19. Nello svolgimento della prestazione in modalità smart-working il comportamento del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nel CCNL.

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.



FS: ACCORDO 2 MAGGIO 2017 SMART WORKING

Salute e sicurezza sul lavoro

22. L'Azienda dovrà fornire un'informativa sui rischi generici e specifici connessi all'effettuazione della prestazione in modalità smart-working, nonché una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.

23. Il dipendente ha 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.

24. Qualora un lavoratore subisca un infortunio deve subito avvisare il superiore diretto fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Premessa organizzativa

Con l'obiettivo di **migliorare le performance aziendali e il raggiungimento di più sfidanti risultati di business**, anche attraverso un più efficace modello organizzativo e in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi indicati nella Vision aziendale, valorizzando le nuove tecnologie di informazione e comunicazione, le Parti confermano la sperimentazione, già in atto, dello **Smart Working quale modalità di articolazione della prestazione lavorativa capace di contribuire a un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.**

BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Descrizione generale

Il progetto Smart Working, facendo comunque riferimento alle norme di legge, alla normativa prevista dal CCNL Industria Alimentare, a quanto previsto nei Contratti Integrativi Aziendali, e nello specifico Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro, 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 nel presente Accordo e nello specifico Regolamento già vigente in Azienda.



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Personale coinvolto: lo Smart Working coinvolgerà il personale in forza presso l'Headquarter, con **contratto a tempo indeterminato e 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.



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Assetto e modalità di applicazione dell'orario:

- **la persona coinvolta nello SW potrà eseguire fino a 32 ore della prestazione mensile in un luogo diverso da quello di lavoro, da lui liberamente scelto** purché sia tassativamente rispettata l'idoneità per gli aspetti relativi a sicurezza e riservatezza: **la prestazione potrà essere effettuata solo presso strutture o spazi riparati e protetti (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera);**
- la prestazione lavorativa in Smart Working potrà essere svolta in **giornate intere o in "mezze giornate" (dal lunedì al venerdì, esclusi sabato/domenica/festivi);**
- il numero mensile di 32 ore dovrà essere riproporzionato per le persone con contratto part-time, che potranno scegliere solo l'opzione "giornata intera".

BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Nelle sotto indicate particolari condizioni è prevista la possibilità di utilizzare **64 ore mensili** di Smart Working, per il **personale**:

- **femminile**, dalla comunicazione dello stato di **gravidanza** fino al compimento di un anno di età del figlio/a;
- maschile per il periodo dalla data di nascita del figlio/a o fino al compimento di 1 anno del bambino/a;
- con **invalidità superiore all'80%**;
- che sta svolgendo **terapie salvavita**;
- con **figlio/a minorenni che sta svolgendo terapie salvavita**.

Le fattispecie descritte, riguardanti la condizione di maternità/paternità, sono estese, in coerenza e secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ai casi di adozione.

BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Caratteristiche generali:

- lo SW è una **mera variazione del luogo di adempimento della prestazione**, e non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare del datore;
- lo SW non ha alcuna ricaduta su inquadramento, livello retributivo percorsi di carriera, formazione e percorsi professionali;
- **durante lo SW il dipendente assicura il medesimo impegno professionale, garantendo una prestazione qualitativa e quantitativa in linea con quella resa presso la normale sede di assegnazione;**
- **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, anche dal punto di vista dell'integrità fisica ex art. 2087 c.c.**



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Elementi operativi:

- è prevista la **fornitura al lavoratore dei supporti e delle apparecchiature tecniche necessarie al lavoro (pc portatile e sistema di supporto phone)**, per la cui modalità di utilizzo si fa riferimento alla specifica Policy IT applicata in Azienda;
- lo Smart Working è assoggettato a una pianificazione preventiva dell'attività lavorativa, da condividere con il responsabile secondo il regolamento interno;
- lo Smart Working non rappresenta una modifica del Regolamento dell'orario di lavoro (dettagliato nel Self Service Presenze), che si intende quindi confermato, così come resta inteso che l'inserimento del dipendente nella condizione di SW non modifica il regime di orario attribuito al lavoratore stesso.

BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Modalità di svolgimento:

- la persona, nello svolgimento della prestazione in SW, farà riferimento al **normale orario di lavoro della sede di appartenenza**. **Il dipendente, comunque, in base ad una libera scelta approvata dal responsabile, potrà articolare la prestazione in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, senza che ciò comporti il riconoscimento di alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo rispetto all'ordinario** (in ogni caso, qualunque sia la collocazione dell'orario di svolgimento dello SW e la quantità di ore impiegate, **non è autorizzato lo svolgimento straordinarie**). La prestazione dovrà comunque essere svolta in maniera coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Modalità di svolgimento:

- durante lo SW, nell'ambito del normale orario di lavoro, **la persona dovrà essere contattabile con gli strumenti aziendali a disposizione** (con particolare, ma non esclusivo, riferimento alle riunioni programmate);
- **il mancato utilizzo delle ore disponibili in SW in un mese non sarà utilizzabile/differibile in un mese successivo;**
- la prestazione in SW dovrà essere indicata nel Self Service Presenze;
- Visto l'obiettivo dello smaltimento, entro l'anno di maturazione, delle ferie/rol, **il corretto e progressivo godimento delle ferie/rol sarà considerato fattore di valutazione sulla possibilità, per il lavoratore, di continuare ad effettuare la prestazione lavorativa in SW;**
- **non è consentito lo svolgimento della prestazione in SW in coincidenza delle giornate di "chiusura collettiva" indicate nel calendario aziendale.** È possibile, invece, effettuare la "mezza giornata" in Smart Working nella mattina in cui è prevista la "chiusura collettiva" pomeridiana (di solito venerdì pomeriggio).



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Pianificazione:

- l'attività in Smart Working dovrà fare riferimento ad una serie di attività di pianificazione e comunicazione con il proprio responsabile diretto, in relazione alle necessità di accertare, la compatibilità dell'esercizio della prestazione in Smart Working con le caratteristiche specifiche (anche temporanee) del ruolo e della mansione, l'impatto sulle esigenze di business, sulle dinamiche di team e organizzative, nonché, sulla collaborazione con le altre funzioni aziendali



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Prevenzione e Sicurezza - In ottemperanza con il D.Lgs. 81/2008, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working:

- **il lavoratore che effettua la propria prestazione in Smart Working è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale e/o su documenti cartacei, nonché ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza;**
- **il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in prossimità dello spazio lavorativo scelto per lo svolgimento della propria attività lavorativa in Smart Working;**



BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Prevenzione e Sicurezza - In ottemperanza con il D.Lgs. 81/2008, durante l'attività lavorativa svolta in SW:

- il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone;
- **l'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro;**

BARILLA – ACCORDO 2 MARZO 2015 SMART WORKING

Prevenzione e Sicurezza - In ottemperanza con il D.Lgs. 81/2008, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working:

- **l'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità per eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che terzi, ove riconducibili a uso improprio delle apparecchiature assegnate o a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati;**
- **In caso di infortunio durante lo SW, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda;**
- **ogni eventuale importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità Smart Working (ad esempio elettricità, riscaldamento, ADSL, ecc. ...) non è rimborsato dall'Azienda.**