

SEZIONE II.
OLTRE IL MERCATO DEL TEMPO DI LAVORO?

Capitolo I
DIECI ANNI DI LAVORO AGILE

Sommario: (A) *Il lavoro agile nella contrattazione.* – 1. Dalle prime esperienze aziendali alla legge 22 maggio 2017, n. 81. – 2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti contenuti nell'Osservatorio ADAPT sullo *smart working*. – 3. Principali risultanze della ricerca. – (B) *Analisi e focus di settore.* – 4. Oggetto della ricerca. – 5. *Settori credito e assicurazioni.* – 6. Settore metalmeccanico. – 7. Settore terziario, distribuzione e servizi. – 8. Settore poste e telecomunicazioni. – 9. Settore elettrico, chimico-farmaceutico, energia e petrolio, gas e acqua. – 10. Altri settori (alimentari, trasporti).

(A) **IL LAVORO AGILE
NELLA CONTRATTAZIONE**

1. Dalle prime esperienze aziendali alla legge 22 maggio 2017, n. 81. Già nel Rapporto sul 2016 (a cui si rinvia integralmente per una analisi di dettaglio) si era avuto modo di segnalare, a partire dall'*accordo Nestlé Italia* del 12 ottobre 2012, la diffusione di alcune prime esperienze aziendali (variamente denominate) riconducibili ai concetti di lavoro agile o *smart working*. Non si può certamente affermare, in questo caso, che la contrattazione collettiva abbia anticipato il legislatore come avvenuto in passato nel caso, per esempio, del lavoro a tempo parziale. Vero è tuttavia che, a seguito della presentazione in Parlamento (tra il 2014 e il 2016) dei primi progetti di legge di regolazione della materia, anche la contrattazione collettiva ha iniziato a interessarsi del lavoro agile, con previsioni di carattere prevalentemente sperimentale, in attesa di chiarimenti legislativi dati come imminenti e che, invece, hanno subito una significativa dilatazione, rispetto ai tempi

inizialmente prospettati, prima di giungere alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In questa prima fase gli interventi della contrattazione collettiva si sono prevalentemente limitati a iniziative di livello aziendale con particolare riferimento ai seguenti settori:

- alimentare (tra cui *accordo Barilla, accordo Ferrero, accordo Nestlé, accordo Parmalat, accordo San Pellegrino*);
- energetico (tra cui *accordo A2A, accordo Enel, accordo Eni, accordo GDF Suez Energia Italia, accordo Petronas Lubricants Italy, accordo Snam*);
- bancario-assicurativo (tra cui *accordo AXA, accordo Banca Popolare Etica, accordo Banca del Piemonte, accordo BNP Paribas, accordo Cariparma, accordo Intesa Sanpaolo, accordo Reale Mutua Assicurazioni, accordo UniCredit, accordo Zurich*).

Interventi della contrattazione collettiva non sono poi mancati in alcune aziende altamente tecnologizzate (tra cui *accordo Gruppo Telespazio/e-Geos, accordo Siemens, accordo Schneider Electric*), anche se, in questi casi, si trattava il più delle volte di iniziative unilaterali, tendenzialmente rivolte ai soli profili professionali più qualificati e disciplinate, al più, attraverso regolamenti interni (tra cui *accordo Fastweb, accordo Microsoft, accordo Plantronics, accordo Tetra Pack, accordo Tim, accordo Unilever, accordo Vodafone, accordo Whirlpool*).

L'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* segnalava in particolare, alla data antecedente il giorno di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 81 del 2017, la presenza di 7 accordi nazionali di categoria sugli oltre 800 censiti dal Cnel (si veda la *Tabella 1*) e di 25 accordi aziendali (si veda la *Tabella 2*) che disciplinavano in modo più o meno organico questo modello di organizzazione del lavoro. Analoga indagine compiuta a gennaio 2016, in vista dell'avvio del dibattito parlamentare sulla regolazione della fattispecie, ne aveva individuati soltanto 11 e tutti a livello aziendale.

La situazione è profondamente cambiata a seguito della emergenza sanitaria da Covid-19, che ha indotto una sperimentazione di massa del lavoro da remoto anche se invero nella forma del lavoro domiciliare forzato più che in quella del lavoro agile. Formula quest'ultima che impone, per integrare la previsione legislativa, non solo una situazione di alternanza tra l'azienda e un altro luogo di lavoro, ma anche, se non soprattutto, una effettiva libertà di scelta delle parti affidata alla stipulazione di un espresso accordo individuale di lavoro agile. Accordo che, come noto, la legislazione emergenziale di contrasto al Covid-19 ha reso temporaneamente non obbligatorio.

Con l'emergenza sanitaria l'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* ha così registrato un significativo incremento di accordi e intese collettive sul lavoro agile, spesso di natura emergenziale, ma in non pochi casi anche in funzione di un processo ordinario e strutturale di modificazione della organizzazione del lavoro.

Allo stato sono raccolti nella banca dati dell'Osservatorio 193 contratti collettivi di lavoro agile per il periodo 2012-2020 così ripartiti:

- 29 contratti collettivi nazionali che disciplinano, in maniera più o meno organica, la fattispecie (si vedano le *Tablelle 1 e 3*);
- 1 accordo territoriale (si veda la *Tabella 4*);
- 162 contratti collettivi aziendali espressamente dedicati al lavoro agile (si vedano le *Tablelle 2 e 5*) o che comunque si collocano oltre la dimensione puramente difensiva ed emergenziale dei protocolli anti-contagio (su cui si veda *supra*, l'approfondimento tematico contenuto nel capitolo I, sezione I, in questa parte).

2. Le fonti documentali della ricerca: elenco dei contratti contenuti nell'Osservatorio ADAPT sullo smart working. Le tabelle che seguono forniscono una panoramica, in chiave

cronologica e settoriale, dei contratti collettivi (nazionali, aziendali e in un caso anche territoriali) espressamente intervenuti sulla disciplina del lavoro agile e che sono presenti nell'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* con riferimento al periodo antecedente alla entrata in vigore della legge n. 81 del 2017 (si vedano le *Tabelle 1 e 2*) e a quello successivo (si vedano le *Tabelle 3, 4 e 5*). Questi accordi sono le fonti documentali su cui si è basato il nostro approfondimento tematico sul lavoro agile o *smart working*, le cui principali risultanze sono riportate nel paragrafo che segue. Nella parte II di questo capitolo sono invece contenuti robusti approfondimenti per i principali settori interessati.

Tabella 1 – Contratti nazionali antecedenti alla legge n. 81 del 2017		
<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per autoferrotrvieri e internavigatori (codici <i>Ateco H49, H50, H52</i>)	Asstra, Anav e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal, Ugl, Fna	28.11.2015
CCNL alimentari (codici <i>Ateco C10, C11</i>)	Aidepi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unionzucchero, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	05.02.2016
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari	Agrital-Agci, Legacoop Agroalimentare, Fedagri e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	23.03.2016

<i>(codici Ateco C10, C11)</i>		
CCNL autostrade e trafori <i>(codice Ateco H52)</i>	Federreti, Fise-Acap, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal, Ugl Viabilità e logistica	29.07.2016
CCNL alimentari PMI <i>(codici Ateco C10, C11)</i>	Unionalimentari, assistita da Confapi, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	16.09.2016
CCNL per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare <i>(codici Ateco C10, C11)</i>	Unionalimentari e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	16.09.2016
CCNL mobilità ferroviaria <i>(codici Ateco H49, H52, I55)</i>	Ancp, Uniferr, Legacoopservizi, Federlavoro-Confocooperative, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Fast Mobilità e Orsa Ferrovie, Agens, Gruppo FSI e Cncp	16.12.2016
CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti <i>(codici Ateco C23, C24, C25, C26, C27, C28, C29, C30, C31, C32, C33, E38, H43, J58)</i>	Federmeccanica, Assistal e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	20.11.2016
CCNL metalmeccanici <i>(codici Ateco C23, C24, C25, C26, C27,</i>	Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	26.11.2016

<i>C28, C29, C30, C31, C32, C33, E38, F43, J58)</i>		
CCNL metalmeccanici PMI <i>(codici Ateco C23, C24, C25, C26, C27, C28, C29, C30, C31, C32, C33, E38, F43, J58)</i>	Confimi Impresa meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil	22.07.2016
CCNL Anas <i>(codici Ateco F42, F43)</i>	Gruppo Anas, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa-Uil, Ugl Viabilità e logistica, Sada-Fast-Confsal, Snala-Cisal	19.12.2016
CCNL per le attività minerarie <i>(codici Ateco B05, B07, B08, B09, M71)</i>	Assomineraria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil	15.02.2017
CCNL per l'area alimentazione – panificazione <i>(codici Ateco C10, C11, G47)</i>	Confartigianato alimentazione, Cna Agroalimentare, Casartigiani, Clai e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	23.02.2017

Tabella 2 – <i>Contratti aziendali antecedenti alla legge n. 81 del 2017</i>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Nestlé	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	12.10.2012
Intesa Sanpaolo	DirCredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fissac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca-Uil	10.12.2014 Rinnovo: 17.12.2015

Barilla	Rsu	02.03.2015
General Motors Powertrain	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	06.03.2015
BNL	Ugl Credito	15.07.2015
Zurich	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna	23.09.2015 rinnovo: 01.06.2016
Banca Popolare Etica	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fabi	28.10.2015
BNP Paribas	First-Cisl	02.11.2015
Snam	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	26.11.2015
Euler Hermes	Rsa First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	15.01.2016
Randstad	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa	02.02.2016
Crédit Agricole Cariparma	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca-Uil, Unisin	08.03.2016 rinnovo: 09.03.2017
AXA	Rsa First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	12.04.2016
Cedacri	Rsa	14.04.2016
Reale Mutua Assicurazioni	Rsa First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	14.04.2016
A2A	Femca-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	04.05.2016
Wind	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	27.06.2016

Banca del Piemonte	First-Cisl, Uilca-Uil, Fisac-Cgil	20.01.2017
Engie	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu, Rsa	20.01.2017
Eni	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	06.02.2017
Enel	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	04.04.2017
Deloitte Consulting	Fisascat-Cisl	27.04.2017
Ferrovie dello Stato Italiane (FSI)	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Taf, Fast Mobilità, Orsa	02.05.2017

Tabella 3 – *Contratti nazionali successivi alla legge n. 81 del 2017*

<i>CCNL</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane (<i>codici Ateco H53, K64, K65, K66</i>)	Poste Italiane e Slc-Cgil, Slp-Cisl, Uil-Poste, Failp-Cisal, Confsal Comunicazioni, Fnc Ugl Comunicazioni	30.11.2017
CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate – Riscossione, Riscossione Sicilia, Equitalia Giustizia (<i>codice Ateco N82</i>)	Agenzia delle Entrate – Riscossione, Riscossione Sicilia, Equitalia Giustizia e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil	28.03.2018

CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali (codice <i>Ateco</i> 084)	Aran e Fp-Cgil, Fp-Cisl, Flp-Uil, Csa Regioni e Autonomie locali, Cisl	21.05.2018
CCNL delle imprese del gruppo FCA (codice <i>Ateco</i> C29)	FCA, CNH Industrial, Ferrari e Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, Aqcfr	11.03.2019
CCNL per il trasporto aereo (codici <i>Ateco</i> H51, H52, N77)	Assaereoporti, Assaereo, Assohandlers, Assocontrol, Federcatering, Fairo e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Trasporto Aereo	30.05.2019
CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL (codici <i>Ateco</i> C20, C21, C23, C32)	Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Ugl Chimici, Failc-Confail, Fialc-Cisl	19.07.2019
CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo (codici <i>Ateco</i> I55, N79, R93, S96)	Fiavet, FTO (con l'assistenza di Concommerce) e Filcams-Cgil, Fiscat-Cisl, Uiltucs-Uil	24.07.2019
CCNL energia e petrolio (codici <i>Ateco</i> B06, B09, C19, C24, D35, G46, H49, H52, M71)	Confindustria Energia e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	19.09.2019
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (codice <i>Ateco</i> D35)	Elettricità Futura, Utilitalia, Enel, GSE, Sogin, Terna, Energia Libera e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	10.10.2019

CCNL per il settore gas e acqua (<i>codici Ateco D35, E36, E37, H49</i>)	Utilitalia, Anfida, Anigas, Assogas, Igas e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	07.11.2019
CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (<i>codici Ateco K64, K65, K66</i>)	Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	19.12.2019
CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo (<i>codici Ateco J59, R90</i>)	Agci-Cultura, Confcooperative cultura turismo sport, Culturmedia Legacoop e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.02.2020
CCNL per il personale della sanità privata (<i>codice Ateco Q86</i>)	Aiop, Aris e Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fp	10.06.2020
CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese aziende che	Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	19.06.2020

producono lampade e display (codice Ateco C23)		
CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, integrato dal protocollo Principi e Linee per il nuovo lavoro agile nella filiera delle telecomunicazioni (codice Ateco J61)	Assotelecomunicazioni-Assotel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	01.02.2013 e 30.07.2020
CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (codici Ateco C10, C11)	Ancit, Assobirra, Unione Italiana Food e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	31.07.2020

Tabella 4 – *Contratti territoriali sul lavoro agile*

	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Accordo interconfederale per le imprese artigiane e le piccole e medie imprese del Veneto	Confartigianato Imprese Veneto, Cna del Veneto, Casartigiani del Veneto e Cgil/Cisl/Uil Veneto	20.12.2019

Tabella 5 (1) – <i>Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017</i>		
SETTORI CREDITO E ASSICURAZIONI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Banca Monte dei Paschi di Siena	OO.SS.	29.05.2017
Findomestic	Rsa Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil	06.06.2017
Aon	Fisac-Cgil, Filcams-Cgil, Rsa	12.06.2017
Allianz	OO.SS.	27.07.2017
Allianz	Rsa, Fisac-Cgil, First-Cisl e Fabi	10.10.2017
Iccrea	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ugl, Uilca-Uil	19.10.2017
Cattolica Assicurazioni	Rsa	14.11.2017
Compass Banca	Rsa, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fabi, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	29.11.2017
Banco BPM	First-Cisl, Fabi, Uilca-Uil, Fisac-Cgil e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	11.12.2017
Banco Sella	First-Cisl, Fabi, Uilca-Uil, Fisac-Cgil	11.12.2017
Sara Assicurazioni	First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca-Uil	17.01.2018
Alba Leasing	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Unisin, Fabi	22.02.2018
Banca del Piemonte	First-Cisl, Uilca-Uil, Fisac-Cgil	13.03.2018
Zurich Italia	Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Snfia	29.03.2018

UniCredit	Fisac-Cgil, First-Cisl, Fabi, Uilca-Uil, Unisin	13.04.2018
AXA	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl	15.05.2018
Santander	Fabi, Fisac-Cgil	29.05.2018
SGSS	Rsa Fisac-Cgil, Fabi, Uilca-Uil, Unisin	17.07.2018
UBI Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	31.08.2018
AXA	Rsa Fisac-Cgil, Snfia, First-Cisl	29.11.2018
BNL	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ugl-Credito, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	20.12.2018
Reale Immobili	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.02.2019
Reale Ites	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.02.2019
Reale Mutua Assicurazioni	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.02.2019
Italiana Assicurazioni	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Fna, Snfia	20.02.2019
Generali	First-Cisl, Fisa-Cgil, Uilca-Uil, Fna, Snfia	20.06.2019
Aviva	Fisac-Cgil, Snfia, Uilca-Uil, Fna	26.06.2019
Banca Popolare di Bari	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	11.07.2019
Intesa Sanpaolo	DirCredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca-Uil	10.10.2019

Banco BPM	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	24.10.2019
Quixa	Rsa	17.12.2019
Aon	Fisac-Cgil, Filcams-Cgil, Rsa	23.01.2020
Santander	Fisac-Cgil, Fabi	01.02.2020
Unipolsai	First-Cisl, Fisac-Cgil, Snfia, Uilca-Uil	19.02.2020
Crédit Agricole	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	24.02.2020
Bper Banca	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	11.05.2020
Allianz	Rsa Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia	04.06.2020
Intrum Italy	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin	05.06.2020
AXA	Rsa First-Cisl, Rsa Fisac-Cgil, Rsa, Fna, Rsa Snfia, Rsa Uilca-Uil	17.07.2020
ING Bank	Rsa Fabi, First-Cisl, Rsa Fisac-Cgil, Rsa Uilca-Uil, Rsa Unisin	4.08.2020
Itas	Rsa First-Cisl, Rsa Fisac-Cgil, Rsa Fna, Rsa Snfia	14.09.2020
Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo italiano	Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra Ugl Credito, Uilca-Uil	21.09.2020

Tabella 5 (2) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

SETTORE METALMECCANICO		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Be Solutions	Fim-Cisl, Rsu	22.05.2017
Siemens	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	06.06.2017
Lottomatica	Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Rsu	05.07.2017
Bonfiglioli Riduttori	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu	18.07.2017
GD	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu	27.09.2017
A&T Europe	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Rsu	21.02.2018
Schneider	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	22.02.2018
FCA	Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, Aqcfr	12.03.2018
Manfrotto	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	26.04.2018
Bonfiglioli Riduttori	Rsu	26.06.2018
Engineering	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu, Rsa	26.06.2018
Ansaldo	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	05.06.2018
Lamborghini	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Rsu	12.06.2018
Telespazio	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Rsu	20.07.2018
Ducati	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	14.09.2018
Technip	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Ugl, Rsu	28.09.2018

Ansaldo	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	18.12.2018
Tenaris Dalmine (assistita da Confindustria)	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	09.01.2019
Infocert	Fim-Cisl, Rsu	23.01.2019
Ducati	OO.SS., Rsu	05.03.2019
FCA, CNH, Ferrari	Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, Aqcfr	11.03.2019
Hitachi	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Rsu	10.09.2019
Avio	Rsu	19.09.2019
Capgemini	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic	15.11.2019
One Company Leonardo	Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil	23.01.2020
Hitachi	Fismic, Ugl Metalmeccanici, Rsu, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	03.02.2020
Fincantieri	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	17.07.2020
Acciai Speciali Terni	OO.SS.	24.08.2020

Tabella 5 (3) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017***SETTORE TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Carlson Wagonlit	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa	04.12.2017

IED	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa	19.12.2017
Alpitour	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Rsa	13.04.2018
Deloitte Touche	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	08.06.2018
Gruppo Manpower	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	26.06.2018
Indra	Rsa	05.07.2018
Deloitte Risk Advisory	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	23.07.2018
Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltrasporti, Rsa	31.07.2018
Alpitour	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl	10.01.2019
Ceetrus	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	06.02.2019
HR Services	Rsu	12.02.2019
Alpitour	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Rsa	14.02.2019
HP Italy	Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Rsu	01.03.2019
Duracell (assistita da Unindustria)	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	16.04.2019
Novomatic	Uiltucs Roma e Lazio, Rsa	16.09.2019
Thyssenkrupp	Fisascac-Cisl, Filcams-Cgil, Rsa, Rsu	12.11.2019
Italian Exhibition Group	Rsa, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	28.11.2019
HBG	Filcams-Cgil, Rsa	03.02.2020

Irideos	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa, Rsu	11.02.2020
Prénatal (assistita da Confcommercio)	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa, Rsu	30.01.2020
Perkin Elmer (assistita da Confcommercio)	Filcams-Cgil, Rsa	12.02.2020
Voihotels	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	11.05.2020
Carlson Wagonlit	Filcams-Cgil, Uiltucs-Uil, Fisascat-Cisl	27.07.2020

Tabella 5 (4) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

**SETTORI ELETTRICO, ENERGIA E PETROLIO,
GAS E ACQUA**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Eni	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	23.03.2018
Edison	Rsu	29.03.2018
Acea	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	26.07.2018
Iren	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Femca-Cisl, Fp-Cgil, Uiltrasporti, Fit-Cisl Reti, Fiadel, Fp-Cgil, Rsa	24.10.2018
Tirreno Power	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	27.06.2019
Eni	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	20.09.2019
EP Produzione	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	29.11.2019

Tirreno Power	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	15.04.2020
EP Produzione	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil	16.04.2020

Tabella 5 (5) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

SETTORI CHIMICO-FARMACEUTICO E GOMMA E PLASTICA		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Bayer	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	04.05.2018
Cargill	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	02.10.2018
Osram	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsu	26.06.2018
Mallinkrodt	OO.SS	28.02.2019
Johnson & Johnson	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsa, Rsu	18.04.2019
Grunenthal (assistita da Assolombarda)	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, Rsu	16.05.2019
BMS	Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Femca-Cisl, Fp-Cgil, Uiltrasporti, Fit-Cisl Reti, Fiadel, Fp-Cgil, Rsa	18.06.2019
Fater	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Fialc-Cisal, Ugl Chimici, Rsu	03.07.2020

Tabella 5 (6) – <i>Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017</i>		
SETTORI POSTE E TELECOMUNICAZIONI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tim	Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	20.07.2017
Galata	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil. Rsu	18.12.2017
HCL	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Rsu	18.01.2018
Ericsson	Filcams-Cgil, Rsu, Rsa	30.10.2018
Poste Italiane	Slc-Cgil, SLP-Cisl, Uil-Poste, Failp-Cisal, Confsal Comunicazioni, Fnc Ugl Comunicazioni	23.01.2019
Ericsson	Slc-Cgil, Fistel-Cgil, Uilcom-Uil, Rsu	07.02.2019
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	20.05.2019
Accenture	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	12.07.2019
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	18.07.2019
Open Fiber	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Rsu	19.11.2019
Fastweb	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	06.02.2020
Inwit	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	11.02.2020
Flash Fiber	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	12.02.2020

Olivetti	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	17.02.2020
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	04.08.2020
TI Sparkle	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	24.09.2020
Flash Fiber	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	28.09.2020
Olivetti	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	28.02.2020
TI Trust Technologies	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	28.09.2020
Fastweb	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Rsu	29.09.2020

Tabella 5 (7) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017***SETTORI INDUSTRIA ALIMENTARE**

<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Grandi Salumifici Italiani	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	21.02.2018
Conserve Italia	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	15.05.2018
Ferrero	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	18.07.2018
Campari	Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Rsu	18.05.2019

Tabella 5 (8) – *Contratti aziendali successivi alla legge n. 81 del 2017*

SETTORI TRASPORTI		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ferrovie dello Stato Italiane	Orsa	20.04.2018
Roma servizi per la mobilità	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisl, Slm Fast Confasal, Ugl Autoferrotranvieri	06.02.2019
Air France	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo	05.07.2019
KLM	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo	05.07.2019

3. Principali risultanze della ricerca. La legislazione vigente in materia di lavoro agile non dispone espressi rinvii alla contrattazione collettiva per la disciplina e l'operatività dell'istituto. I testi contrattuali raccolti e analizzati indicano, tuttavia, come estesi e di indubbio rilievo possano essere gli spazi di intervento ad opera della contrattazione collettiva nella regolamentazione della materia, vuoi nella dimensione della conciliazione vita-lavoro e del c.d. benessere organizzativo, vuoi anche in chiave di messa a punto di un nuovo modello di organizzazione e misurazione della produttività del lavoro. Centrale, in questa prospettiva, è indubbiamente il ruolo della contrattazione collettiva di livello aziendale, là dove alla contrattazione nazionale di categoria si riserva, di regola, uno spazio diretto a stabilire linee guida di indirizzo per la contrattazione decentrata e anche il compito di meglio definire gli incerti confini e le possibili sovrapposizioni con l'istituto del telelavoro. Nel corso della ricerca è stato reperito un unico contratto collettivo di livello territoriale che, in ogni caso, pare di estrema

rilevanza teorica e anche pratica con specifico riferimento alla concreta operatività del lavoro agile anche nelle imprese di dimensioni minori.

Vero anche che, allo stato, la contrattazione collettiva di livello tanto nazionale quanto aziendale tende a replicare uno schema di regolazione del lavoro reso in modalità agile secondo schemi analoghi a quello del lavoro d'ufficio (e in parte di fabbrica) senza sviluppare cioè logiche maggiormente coerenti alla idea di un lavoro per progetti e obiettivi che, come tale, dovrebbe sollecitare maggiore attenzione sui criteri di misurazione e valutazione dei risultati effettivamente raggiunti rispetto a tradizionali elementi del controllo del lavoratore e dell'uso del tempo di lavoro. Poche sono le eccezioni degne di nota, tra cui il contratto *Siemens* sottoscritto il 6 giugno 2017: esso, infatti, conferma un progetto risalente al 2011, denominato “Siemens Office”, i cui aderenti possono organizzare il proprio orario di lavoro in piena autonomia, anche in modo discontinuo. Simile flessibilità in materia di orario può essere riscontrata, sempre per quanto concerne il settore metalmeccanico, anche in contratti più recenti, come l'*accordo Infocert* del 23 gennaio 2019, il quale a sua volta prevede una distribuzione discrezionale della propria attività di lavoro durante la giornata da parte del dipendente.

Ancora più raramente si riscontra, nelle clausole degli accordi, una specifica connessione tra organizzazione del lavoro per obiettivi e lavoro agile. Tra le eccezioni, spiccano l'*accordo Mallinkrodt* del 28 febbraio 2019, il quale sancisce come possano accedere al lavoro agile unicamente coloro che svolgono mansioni che permettano una chiara misurazione della quantità e della qualità delle prestazioni, e l'accordo di prossimità *ex* articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011 stipulato da *Fater* il 3 luglio 2020, che specifica come il rispetto dell'orario di lavoro non costituisca l'unico parametro per la verifica dell'esecuzione della prestazione del lavoratore, essendo lo stesso integrato dal raggiungimento degli obiettivi concordati tra azienda e lavoratore.

I pochi accordi che prevedono specifici sistemi di valutazione degli obiettivi raggiunti dai lavoratori agili, infine, utilizzano metodi come la periodica compilazione di questionari da parte di dipendenti e responsabili (*accordo Tirreno Power 2019*) o la redazione di relazioni giornaliera sulle attività svolte (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Dalla analisi degli accordi sin qui raccolti, per il periodo 2012-2020 possono essere tratte, in sintesi, le seguenti evidenze:

- complice anche la contraddizione insita in una tipologia contrattuale pur sempre di lavoro subordinato e, come tale, soggetta a vincoli massimi di durata (giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro), la maggioranza degli accordi parametrata l'articolazione del tempo di lavoro all'orario di lavoro dei lavoratori in presenza;
- le generiche finalità del lavoro agile – sancite dalla legge (miglioramento della conciliazione vita-lavoro e incremento della competitività aziendale) e spesso integrate negli accordi con riferimento ad obiettivi connessi alla sostenibilità ambientale, alla diffusione di una cultura aziendale basata sulla fiducia, nonché sull'autonomia e la responsabilizzazione dei dipendenti – non risultano accompagnate, nell'articolato contrattuale, da adeguate e precise misure o clausole volte a verificare l'effettività;
- complice l'ambigua formulazione della legge n. 81 del 2017, i testi contrattuali non manifestano una piena ed esatta consapevolezza degli oneri e delle responsabilità in capo al datore di lavoro in materia di salute e sicurezza che, salvo casi limitati (lavoro agile episodico e non regolare o reso senza strumentazione tecnologica), sono quelli sanciti dal c.d. Testo Unico di salute e sicurezza con oneri aggiuntivi per le imprese come quelli indicati dall'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008);

- non pochi accordi (soprattutto nel settore bancario e del credito) ammettono la possibilità del lavoro agile mediante l'alternanza tra luogo di lavoro ordinario e altri luoghi di lavoro di pertinenza aziendale (una filiale o un hub aziendale), e questo nonostante la legge n. 81 del 2017 sancisca espressamente che la prestazione di lavoro agile deve essere svolta «in parte all'interno e in parte all'esterno di locali aziendali»;
- la maggioranza degli accordi collettivi aziendali riconosce il diritto alla disconnessione unicamente a livello di principio, senza individuare tuttavia gli accorgimenti tecnici attraverso i quali possa esserne garantita la fruizione ai lavoratori agili. È necessario, tuttavia, specificare come «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» costituiscano, ai sensi della legge, contenuto necessario dell'accordo individuale di lavoro agile (cfr. articolo 19 della legge n. 81 del 2017);
- salvo rare eccezioni gli accordi non sviluppano strumenti, criteri, procedure e meccanismi per l'esatta misurazione del lavoro agile in termini di maggiore efficienza o migliore conciliazione vita-lavoro. Solo in alcuni casi gli accordi si limitano a rinviare la verifica, nel complesso, delle prestazioni rese in modalità agile ad apposite commissioni bilaterali.

In generale, solo in pochi accordi aziendali e, comunque, solo nei più recenti si registra una (parziale) riduzione di quell'evidente «disallineamento tra intenti negoziali e contenuti contrattuali» che era già stato evidenziato nel Rapporto sul 2016. La ricerca, dunque, conferma come ancora oggi manchino nelle intese contrattuali sul lavoro agile quegli elementi che consentirebbero il completamento del passaggio tra una organizzazione del lavoro subordinato basata sullo scambio tra retribuzione e *tempo di lavoro* a una organizzazione effettivamente incentrata su modalità di lavoro per *fasi, cicli e obiettivi* a partire da un sistema di misurazione *ex post* dei risultati ottenuti dai singoli lavoratori.

Anche la strutturazione dell'orario dei lavoratori agili sconta una certa resistenza alla organizzazione per obiettivi, essendo spesso legata all'orario dei lavoratori in presenza. Tuttavia, si registrano anche alcune soluzioni di taglio differente, come la previsione di fasce orarie entro le quali i lavoratori da remoto possono articolare autonomamente lo svolgimento della propria prestazione, corredate talvolta da periodi di necessaria compresenza “virtuale” con i propri colleghi.

(B) ANALISI E FOCUS DI SETTORE

4. *Oggetto della ricerca.* La ricerca è stata condotta e organizzata con riferimento ai principali settori merceologici che registrano interventi sul tema del lavoro agile e che sono collocati in ordine decrescente rispetto al numero di accordi aziendali reperiti. Di conseguenza, il primo paragrafo è dedicato alla contrattazione aziendale in materia di lavoro agile dei settori credito e assicurazioni, la quale comprende circa il doppio degli accordi rispetto agli altri settori. A seguire è analizzata la contrattazione aziendale del settore metalmeccanico e terziario, distribuzione e servizi. Gli accordi dei settori poste e telecomunicazioni, nonché dei settori elettrico, chimico, gas e acqua, energia e petrolio sono poi stati accorpati in base alle associazioni sindacali firmatarie. In ultimo, è presente un paragrafo residuale contenente una analisi di accordi di lavoro agile sottoscritti in settori non trattati in precedenza (industria alimentare, trasporti).

5. *Settori credito e assicurazioni.* Gli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni spesso individuano finalità ulteriori rispetto a quelle indicate dalla disciplina legislativa, ossia il miglioramento della conciliazione vita-lavoro e l'incremento della competitività aziendale (cfr. articolo 18 della legge n. 81 del 2017). Infatti, buona parte degli accordi cita anche il positivo impatto dello

smart working sull'ambiente (accordo AXA 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Banco BPM 2017, accordo ING Bank 2020), sul contesto professionale (accordo Alba Leasing 2018, accordo Iccrea 2017, accordo Findomestic 2017, accordo Itas 2020) e sulla qualità della vita dei dipendenti (accordo Zurich 2018, accordo Banco BPM 2017). È frequente, poi, il perseguimento di obiettivi quali la creazione di un rapporto fiduciario tra azienda e lavoratori (accordo BNL 2018, accordo MPS 2017, accordo Quixa 2019, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Banca Sella 2017, accordo Santander 2019), e l'incremento del livello di autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti (accordo Banca Sella 2017, accordo Aon 2020, accordo Quixa 2019). In ultimo, si rileva come negli accordi stipulati durante la fase di emergenza sanitaria il lavoro agile assuma spesso la natura di mezzo di prevenzione del contagio e quindi di tutela della salute dei dipendenti (accordo Intrum 2020, accordo Crédit Agricole 2020, accordo BPER 2020).

Definizione. Le definizioni del lavoro agile contenute negli accordi aziendali del settore qui trattato pongono spesso l'accento sulle caratteristiche di flessibilità che connotano la prestazione (accordo Compass 2017, accordo Findomestic 2017, accordo Alba Leasing 2018, accordo MPS 2017), in particolare per quanto concerne il luogo di lavoro (accordo Banca del Piemonte 2018, accordo UniCredit 2018, accordo Zurich 2018, accordo UBI Banca 2018) e talvolta anche per quanto riguarda gli orari (accordo AXA 2018, accordo Banco BPM 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019). Alcuni accordi inseriscono, nella propria definizione di lavoro agile, anche il possibile ruolo delle attrezzature tecnologiche (accordo SGSS 2018, accordo Banca Sella 2017, accordo Aon 2017) e altri specificano come esso costituisca una disciplina differente rispetto al telelavoro (accordo UniCredit 2018, accordo Alba Leasing 2018, accordo BNL 2018, accordo UBI Banca 2018). Si rileva poi come alcuni accordi richiamino specificamente la definizione legislativa (cfr. articolo 18 della legge n. 81 del 2017) (accordo Cassa Centrale Banca –

Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Quixa 2019) o quella contenuta nel CCNL del settore di riferimento (*accordo BPER 2020*). Un accordo, infine, conia la denominazione *home working* per definire l'attività lavorativa emergenziale da remoto svolta dalla residenza dei lavoratori durante il periodo pandemico, differenziandola così dallo *smart working* “ordinario” (*accordo Allianz 2020*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. I destinatari del lavoro agile sono individuati, dagli accordi del settore qui analizzato, solitamente tra i lavoratori che svolgono mansioni compatibili con tale peculiare modalità di svolgimento della prestazione (*accordo AXA 2020, accordo Banca Sella 2017, accordo Crédit Agricole 2020, accordo Iccrea 2017, accordo SGSS 2018*), che siano inoltre parte di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (*accordo Quixa 2019, accordo Unipolsai 2020, accordo MPS 2017*), anche a tempo parziale (*accordo Alba Leasing 2018*) e, talvolta, con un periodo minimo di anzianità di servizio (*accordo Compass 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019, accordo UBI Banca 2018*). Solo in pochi casi l'utilizzo dello *smart working* è esteso ai lavoratori a tempo determinato (*accordo ING Bank 2020, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). Spesso dal progetto di *smart working* sono invece esplicitamente esclusi gli apprendisti (*accordo Banco BPM 2017*) i lavoratori interinali, i tirocinanti e coloro che stanno svolgendo il periodo di prova (*accordo Itas 2020*).

Molti accordi individuano criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile, che tuttavia solo in pochi casi corrispondono precisamente alla disciplina di legge ordinaria (cfr. articolo 18, comma 3-*bis*, legge n. 81 del 2017) ed emergenziale (cfr. articolo 90, decreto-legge n. 34 del 2020 e decreto-legge n. 18 del 2020) (rispettivamente, *accordo Banco BPM 2019* e *accordo Intrum 2020*): alcuni, infatti, inseriscono altresì criteri connessi alla disabilità dei dipendenti o dei loro familiari, alla distanza tra la residenza del lavoratore e la sede aziendale, alla cura di figli minori (*accordo Cassa*

Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo UBI Banca 2018) e alla presenza di gravi condizioni di salute (*accordo Banco BPM 2017*).

Modalità di accesso e di recesso. Solitamente la modalità di accesso allo *smart working* individuata dagli accordi aziendali del settore corrisponde a quanto previsto dall'articolo 19, legge n. 81 del 2017, ossia la sottoscrizione volontaria di un accordo individuale di lavoro agile (*accordo AXA 2018, accordo AXA 2020, accordo Itas 2020, SGSS 2018, accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo UniCredit 2018, accordo ING Bank 2020*). Talvolta, tuttavia, è contemplata inoltre una specifica autorizzazione da parte del responsabile gerarchico (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Alba Leasing 2018*) e a volte anche del Dipartimento Risorse umane dell'azienda (*accordo Findomestic 2017, accordo Quixa 2019, accordo UBI Banca 2018*): alcuni accordi prevedono che quest'ultima procedura comprenda altresì un colloquio tra le parti coinvolte (*accordo Santander 2018, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*).

Le modalità di recesso dal lavoro agile corrispondono invece in buona parte degli accordi alla disciplina legislativa in merito (*accordo Aon 2020, accordo Findomestic 2017, accordo Quixa 2019, accordo SGSS 2018, accordo AXA 2018, accordo Compass 2017*), salvi i casi in cui è previsto un periodo di preavviso inferiore (*accordo Alba Leasing 2018, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*), o in cui la durata dello stesso differisce in base alla circostanza se a recedere è il lavoratore o l'azienda (*accordo MPS 2017, accordo Sara Assicurazioni 2018*). Infine, si rileva come alcuni accordi specificchino le fattispecie che integrano giustificato motivo di recesso da parte dell'azienda e del lavoratore (*accordo Allianz 2017, accordo UBI Banca 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*).

Organizzazione del lavoro agile. Nella stragrande maggioranza degli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni è individuato un numero massimo settimanale (*accordo BNL 2018, accordo Findomestic 2017, accordo Unipolsai 2020, accordo Compass 2017, accordo Banco BPM 2019, accordo Cattolica Assicurazioni 2017*) o mensile (*accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*) di giornate lavorative svolgibili da remoto, le quali devono essere programmate periodicamente (*accordo Alba Leasing 2018, accordo Sara Assicurazioni 2018*) in molti casi in accordo o dietro autorizzazione del responsabile (*accordo AXA 2018, accordo Itas 2020, accordo UniCredit 2018, accordo Aon 2017, accordo Zurich 2018*): talvolta si prevede come l'articolazione delle stesse sia ritrovabile nell'accordo individuale (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Quixa 2019, accordo Findomesstic 2017*), o come la volontà di fruirne debba essere comunicata con un minimo preavviso (*Santander 2018, Santander 2019*). Tali giornate spesso non possono essere frazionate (*accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Aon 2017, accordo Iccrea 2017*), cumulate (*accordo UBI Banca 2018, accordo SGSS 2018*) o recuperate (*accordo MPS 2017, accordo Banca Sella 2017*). Solo un accordo si distingue spiccatamente per le sue modalità di organizzazione della prestazione, le quali implicano lo svolgimento delle prestazioni in sede in modo alternato tra due lavoratori, in modo tale che ognuno di essi svolga la metà delle proprie giornate lavorative da remoto, calcolate nell'arco di tempo di un anno (*accordo Allianz 2017*).

Tempi di lavoro. Buona parte degli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni sancisce come l'orario di coloro che svolgono la propria prestazione da remoto corrisponda al normale orario lavorativo (*accordo AXA 2018, accordo Santander 2019, accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo ING Bank 2020*), o risulti invariato rispetto a quello dei lavoratori in sede (*accordo Allianz 2017, accordo Banco BPM 2017, accordo Findomestic 2017, accordo UBI Banca 2018*). Altri, invece, individuano specifiche fasce orarie durante le quali il lavoratore agile può articolare la propria attività (*accordo Compass*

2017, *accordo Iccrea 2017, accordo Zurich 2018, accordo UniCredit 2018, accordo Quixa 2019*) o specificano che il lavoratore possiede un alto grado di flessibilità e autonomia in materia (*accordo Itas 2020, accordo BNL 2018*).

Luoghi di lavoro. I luoghi di lavoro dai quali il lavoratore agile può svolgere la propria prestazione da remoto devono solitamente, ai sensi degli accordi qui analizzati, possedere caratteristiche tali da risultare idonei a tutelare la salute e sicurezza del dipendente e la riservatezza dei dati aziendali (*accordo SGSS 2018, accordo Aon 2017, accordo Aon 2020, accordo Sara Assicurazioni 2018*), nonché essere dotati di adeguata connettività (*accordo Allianz 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*). Buona parte degli accordi, inoltre, sancisce come la prestazione possa essere svolta da una diversa sede aziendale o dal domicilio del dipendente (*accordo Banco BPM 2017, accordo Banco BPM 2019, accordo UniCredit 2018*) nonché da altro luogo privato nella sua disponibilità e idoneo all'attività lavorativa (*accordo Compass 2017, accordo UBI Banca 2018, accordo Findomestic 2017, accordo Banca Sella 2017*): solo raramente è previsto che tale luogo debba essere indicato nell'accordo individuale (*accordo Iccrea 2017, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*).

Attrezzature di lavoro. La totalità degli accordi analizzati prevede che le attrezzature di lavoro utili per svolgere la prestazione in *smart working* siano fornite dall'azienda (*accordo Findomestic 2017, accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019, accordo SGSS 2018*), la quale si occupa talvolta anche della manutenzione (*accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Banca Sella 2017, accordo Santander 2018*), nonché della riparazione e della sostituzione salvi casi di colpa grave del dipendente (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). La connessione internet è invece raramente a carico del datore di lavoro (*accordo Zurich 2018, Allianz 2017*): solamente un accordo, infatti, prevede un rimborso *una*

tantum per le spese sostenute dal dipendente al fine di equipaggiarsi per la prestazione in *smart working* (*accordo ING Bank 2020*). La possibilità per il lavoratore agile di utilizzare i propri device personali è invece raramente contemplata dagli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni: solo uno di essi, infatti, disciplina tale ipotesi, specificando che essa è applicabile unicamente se i suddetti dispositivi sono compatibili con gli applicativi e le piattaforme informatiche aziendali (*accordo Intrum 2020*). Talvolta, infine, il possesso di attrezzature aziendali idonee costituisce un vero e proprio requisito per l'accesso allo *smart working* (*accordo AXA 2018, accordo ING Bank 2020*).

Straordinari, ferie e permessi. La possibilità per i lavoratori agili di svolgere straordinari è negata dalla maggioranza degli accordi in questa sede analizzati: solo alcuni, infatti, permettono di fornire prestazioni oltre l'orario normale di lavoro, dietro autorizzazione del responsabile (*accordo Findomestic 2017*), o in casi eccezionali di indifferibilità e urgenza (*accordo Alba Leasing 2018*). Secondo i pochi accordi aziendali che trattano il tema, le ferie e i permessi dei lavoratori agili sono fruiti con le stesse modalità degli altri lavoratori (*accordo Compass 2017, accordo Quixa 2019*), e i primi sono sottoposti ai medesimi oneri di comunicazione (*accordo Aon 2017*). Solo un accordo contiene una disposizione di diverso tenore, secondo la quale, se i lavoratori in *smart working* hanno necessità di fruire di ferie e permessi, è ripristinato il loro normale orario di lavoro (*accordo Italiana Assicurazioni 2019*).

Buono pasto ed indennità. La stragrande maggioranza degli accordi dei settori del credito e delle assicurazioni riconosce il buono pasto anche per i lavoratori in *smart working*: solo alcuni accordi, tuttavia, limitano la fruizione di tali benefit unicamente ai lavoratori che svolgono la propria prestazione da hub aziendale e lo negano invece a coloro che lavorano dal proprio domicilio (*accordo UBI Banca 2018, accordo Banco BPM 2017, accordo Banco BPM 2019*). Per quanto concerne i temi delle indennità, invece, si rileva come un buon numero degli accordi escluda i lavoratori agili dai destinatari

dell'indennità di trasferta (*accordo Allianz 2017, accordo MPS 2019, accordo UniCredit 2018*), nonché dal trattamento di missione (*accordo Santander 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*) e da altre indennità connesse alla temporanea allocazione del lavoratore (*accordo Banca Sella 2017*), al lavoro fuori sede e alla mobilità mensile (*accordo UBI Banca 2018, accordo Unipolsai 2020*), al pendolarismo e alla reperibilità (*accordo Banco BPM 2017*).

Salute e sicurezza. Le disposizioni in materia di salute e sicurezza contenute negli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni hanno un contenuto piuttosto variegato. Se infatti sono spesso richiamati gli obblighi previsti dall'articolo 22 della legge n. 81 del 2017, ossia la consegna di una specifica informativa da parte del datore di lavoro per quanto concerne i rischi generali e specifici della prestazione da remoto (*accordo Zurich 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo MPS 2017*) e la cooperazione del dipendente alle misure di prevenzione messe in campo dall'azienda (*accordo Allianz 2017, accordo Sara Assicurazioni 2018*), frequenti sono altresì disposizioni che si discostano da tale modello: tra esse si possono annoverare lo svolgimento di un controllo entro 90 giorni dall'inizio della prestazione qualora il luogo di lavoro sia diverso dal domicilio del dipendente (*accordo Findomestic 2017*), oppure la fornitura di un apposito "prontuario", aggiuntivo rispetto all'informativa citata, qualora invece lo *smart working* sia svolto dal domicilio (*accordo UniCredit 2018*), o infine l'inserimento delle previsioni in materia di salute e sicurezza nell'accordo individuale di lavoro agile (*accordo Banco BPM 2017*). Alcuni accordi, inoltre, sanciscono che ai lavoratori agili sia applicato il decreto legislativo n. 81 del 2008 per quanto compatibile (*accordo Itas 2018, accordo Quixa 2019*) o solo per quanto concerne l'utilizzo delle apparecchiature tecnologiche (*accordo UBI Banca 2018*). In ultimo, si rileva come lo svolgimento di una specifica formazione in materia di salute e sicurezza costituisca elemento ricorrente in numerosi accordi aziendali (*accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*), così come la necessità, per i lavoratori in *smart*

working, di scegliere luoghi in tal senso idonei alle modalità di prestazione in oggetto (*accordo SGSS 2018, accordo Aon 2020, accordo Aon 2017, accordo Unipolsai 2020*).

Diritto alla disconnessione. Negli accordi aziendali del settore trattato il diritto alla disconnessione per i lavoratori agili è solitamente sancito per quanto riguarda i periodi al di fuori del loro normale orario di lavoro (*accordo Banco BPM 2017, accordo Compass 2017, accordo Iccrea 2017, accordo Allianz 2017, accordo ING Bank 2020*), durante le pause (*accordo Sara Assicurazioni 2018, accordo Santander 2018*) e nell'ambito delle causali legittime di assenza (*accordo AXA 2020, accordo Itas 2020*).

Riservatezza e privacy. La maggioranza degli accordi aziendali in questa sede analizzati si limita a imporre al lavoratore in *smart working* di mantenere la riservatezza per quanto riguarda i dati aziendali (*accordo AXA 2018, accordo Compass 2017, accordo Santander 2019, accordo Alba Leasing 2018, accordo Iccrea 2017*) e/o di rispettare le apposite policy aziendali al riguardo (*accordo Allianz 2017, accordo Quixa 2019*). Talvolta sono altresì elencati, a titolo esemplificativo, alcuni specifici comportamenti che il lavoratore deve tenere durante lo svolgimento della prestazione da remoto (*accordo Aon 2017, accordo Aon 2020*). Alcuni accordi sanciscono inoltre come la scelta del luogo di lavoro debba essere improntata al rispetto dei principi di riservatezza e di privacy (*accordo SGSS 2018, accordo UniCredit 2018, accordo ING Bank 2020*), e altri contemplano specifici moduli formativi per quanto riguarda tale materia (*accordo Santander 2018, accordo MPS 2017*). Spiccano, infine, gli accordi che prevedono l'inserimento di un'apposita clausola di riservatezza nell'accordo individuale stipulato tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore agile (*accordo Banco BPM 2017*) e quelli che, trattando il tema della privacy del lavoratore, sanciscono che, qualora dovessero essere messi in campo strumenti di controllo a distanza del lavoratore, tale circostanza dovrebbe essere a lui comunicata, il loro utilizzo dovrebbe essere proporzionato alle finalità perseguite, e in ultimo dovrebbero essere rispettati il decreto legislativo

n. 81 del 2008 e il regolamento 679 del 2016 (*accordo Italiana Assicurazioni 2019, accordo Reale Mutua Assicurazioni 2019, accordo Reale Immobili 2019, accordo Reale Ites 2019*).

Formazione e informazione. Lo svolgimento di appositi moduli formativi da parte dei lavoratori agili è elemento ricorrente negli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni (*accordo Santander 2019*): spesso tali moduli hanno ad oggetto le specifiche procedure e regole da seguire durante la prestazione da remoto (*accordo AXA 2018, accordo Compass 2017, accordo Santander 2018, accordo Quixa 2019, accordo UBI Banca 2018, accordo Allianz 2017*) e/o le corrette modalità di utilizzo delle apparecchiature informatiche (*accordo Banca Sella 2017, accordo Unipolsai 2020, accordo Zurich 2018*). Talvolta, inoltre, gli accordi sanciscono che le opportunità formative dei lavoratori agili siano le medesime rispetto a quelle dei lavoratori in presenza (*accordo Iccrea 2017, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). Peculiare è la previsione, contenuta in un singolo accordo, secondo la quale i lavoratori agili devono svolgere brevi sessioni di *training* utilizzando come materiale didattico il c.d. *Manifesto dello smart working*, redatto dai lavoratori che hanno partecipato alla fase pilota del progetto e che hanno usufruito di una formazione maggiormente approfondita (*accordo SGSS 2018*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Solo un ridotto numero di accordi dei settori trattati nel presente paragrafo tratta il tema del monitoraggio della prestazione dei singoli lavoratori agili. Gli unici riferimenti a questo tema sono infatti dichiarazioni di principio, come la necessità di definire obiettivi misurabili e *puntuali* (*Iccrea 2017*) o sistemi di verifica della qualità del lavoro, dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro da remoto (*accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020*). La maggioranza degli accordi aziendali in materia di lavoro agile qui trattati prevede che le parti sottoscrittrici si incontrino durante (*accordo ING Bank 2020, accordo Unipolsai 2020, accordo BNL 2018*) e/o al termine del periodo di vigenza degli stessi (*accordo Banca Sella 2017,*

accordo Banco BPM 2019, accordo Cattolica Assicurazioni 2017, accordo Iccrea 2017) per sottoporre l'intero progetto a verifica. È altresì frequente la previsione di appositi incontri tra le parti nel caso di modifica della disciplina legislativa o contrattuale, al fine di aggiornare l'accordo (*accordo AXA 2018, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo Banca Sella 2017*). Talvolta, infine, il monitoraggio del progetto di *smart working* avviene nell'ambito di una commissione a tema welfare (*accordo UniCredit 2018*) o coinvolge significativamente le Rsa aziendali, alle quali è comunicato periodicamente il numero degli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori (*accordo AXA 2018, accordo Quixa 2019*).

Agibilità sindacali. Il tema è trattato solo superficialmente dagli accordi aziendali dei settori credito e assicurazioni, i quali infatti si limitano a sancire che i lavoratori agili hanno i medesimi diritti sindacali di coloro che svolgono la totalità delle proprie prestazioni nei locali aziendali (*accordo Itas 2020, accordo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano 2020, accordo AXA 2018, accordo Findomestic 2017, accordo Iccrea 2017, accordo Zurich 2018*), senza indicare le modalità specifiche di fruizione di tali diritti da remoto.

6. Settore metalmeccanico. Le finalità del lavoro agile individuate dalla legge n. 81 del 2017, ossia l'incremento della competitività aziendale e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, sono richiamate da tutti gli accordi aziendali del settore metalmeccanico (*accordo Lottomatica 2017, accordo Siemens 2017, accordo FCA 2018, accordo Engineering 2018*). Molto frequente è altresì la menzione dei positivi impatti ambientali dello *smart working* (*accordo Ansaldo 2018, accordo One Company Leonardo 2020*).

In alcuni accordi è altresì affermato come l'introduzione di progetti di lavoro agile sia orientata alla trasformazione dei modelli organizzativi (*accordo Avio 2019*) attraverso la diffusione di una cultura aziendale caratterizzata da maggiore fiducia, autonomia e

responsabilizzazione dei dipendenti, nonché da un maggiore orientamento verso i risultati (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Hitachi 2019, accordo Be Solutions 2017*): talvolta si citano anche il miglioramento del contesto professionale (*accordo One Company Leonardo 2020, accordo Ansaldo 2018*) nonché della qualità della vita dei dipendenti (*accordo Capgemini 2019*).

Definizione. Molti accordi del settore metalmeccanico richiamano, nel definire il lavoro agile, la formulazione dell'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 (*accordo Engineering 2018, accordo Ansaldo 2018, accordo Infocert 2019, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*), mentre soltanto alcuni omettono il riferimento alla flessibilità oraria, elemento che, ai sensi della normativa nazionale, dovrebbe connotare tale modalità di svolgimento della prestazione (*accordo Be Solutions 2017, accordo Lottomatica 2017, accordo Avio 2019*).

Si rileva poi come alcuni accordi aziendali integrino la definizione legislativa sottolineando come il lavoro agile preveda che la prestazione sia svolta solo “occasionalmente” o “saltuariamente” da remoto (*accordo Capgemini 2019, accordo Ducati 2019*), al fine evidente di distinguere tale fattispecie da quella del telelavoro, la quale presuppone invece che la prestazione sia svolta “regolarmente” a distanza (cfr. articolo 1, comma 1, accordo interconfederale del 9 giugno 2004).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. Ai sensi degli accordi del settore analizzato nel presente paragrafo, la platea dei potenziali destinatari del lavoro agile si compone principalmente da lavoratori con contratto a tempo indeterminato (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Engineering 2018, accordo Lottomatica 2017*) che abbiano superato il periodo di prova (*accordo Hitachi 2019, accordo Capgemini 2019*) e che, inoltre, abbiano mansioni “remotizzabili” (*accordo Manfrotto 2018, accordo One Company Leonardo 2020, accordo FCA 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020*). Talvolta è prevista anche una anzianità minima di servizio (*accordo Lottomatica 2017, accordo Capgemini 2019, accordo One Company Leonardo 2020*) o comunque la comprovata

capacità di svolgere il proprio lavoro in autonomia (*accordo Be Solutions 2017*).

Più rara risulta l'inclusione fra i potenziali destinatari del lavoro agile dei lavoratori a tempo determinato (*accordo Fincantieri 2020, accordo Tenaris 2019*) e degli apprendisti (*accordo Fincantieri 2020*). Tra i lavoratori a tempo parziale, si annovera invece la frequente esclusione dalla platea dei lavoratori agili dei sottoscrittori di un contratto di lavoro a tempo parziale verticale (*accordo Engineering 2018, accordo Capgemini 2019, accordo One Company Leonardo 2020*).

Tra gli ulteriori requisiti per l'accesso al lavoro agile individuati dai diversi accordi analizzati, si possono riscontrare la presenza di particolari esigenze di conciliazione vita-lavoro (*accordo Manfrotto 2018*), l'essere già assegnatari di strumentazione aziendale idonea a svolgere il lavoro da remoto (*accordo Avio 2019, accordo FCA 2018*) e il completamento della formazione in materia di salute e sicurezza (*accordo Ducati 2019, accordo Tenaris 2019*).

Modalità di accesso e di recesso. Le modalità di accesso al lavoro agile descritte dagli accordi aziendali del settore qui preso in esame coincidono spesso con quanto sancito dall'articolo 19 della legge n. 81 del 2017, il quale prevede che esso avvenga a titolo volontario e mediante la sottoscrizione di un accordo individuale (*accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo FCA 2018, accordo Telespazio 2018, accordo Infocert 2019*). Talvolta tale procedura viene integrata attraverso la previsione della necessità di una specifica autorizzazione da parte del responsabile diretto e del Dipartimento Risorse umane dell'azienda (*accordo Hitachi 2019, accordo Ansaldo 2018, accordo Fincantieri 2020, accordo Ducati 2019*), o attraverso la specificazione del termine entro il quale il lavoratore ha diritto ad una risposta riguardo all'accoglimento o meno della sua richiesta (*accordo Capgemini 2019, accordo Bonfiglioli 2018, accordo One Company Leonardo 2020*).

Per quanto concerne invece il recesso dal lavoro agile, la grande maggioranza degli accordi richiama le previsioni di legge, le quali

prevedono la necessità di fornire un preavviso di almeno 30 giorni salvo giustificato motivo, il quale permette il recesso unilaterale immediato (*accordo Engineering 2018, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Lottomatica 2017*). Talvolta le ipotesi di giustificato motivo sono specificamente individuate dagli accordi, e si sostanziano, nella maggior parte dei casi, nella sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili o nella sua riscontrata inoperatività (*accordo One Company Leonardo 2020, accordo Fincantieri 2020*).

Alcuni accordi, tuttavia, si discostano dal modello legislativo, prevedendo la possibilità per le parti di fornire un preavviso per il recesso di durata inferiore ai 30 giorni (*accordo Capgemini 2019*) o di non fornirne alcuno (*accordo Ducati 2019*).

Organizzazione del lavoro agile. Gli accordi aziendali del settore metalmeccanico in tema di *smart working* prevedono solitamente che il lavoratore agile possa lavorare da remoto solo per un numero limitato di giornate alla settimana (*accordo Be Solutions 2017, accordo Schneider 2018, accordo Lottomatica 2017, accordo Ducati 2019, accordo Fincantieri 2020*) o al mese (*accordo Capgemini 2019, accordo Hitachi 2019, accordo Tenaris 2019*), non frazionabili né cumulabili (*accordo Manfrotto 2018, accordo Telespazio 2018, accordo Engineering 2018, accordo Ansaldo 2018*): solo alcuni accordi prevedono soluzioni differenti, come l'individuazione di una percentuale minima di tempo lavorativo da svolgere in sede (*accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*) o la possibilità di svolgere l'intera prestazione lavorativa da remoto (*accordo Siemens 2017*).

Un buon numero di accordi, infine, sancisce come la periodica pianificazione delle giornate di *smart working* debba essere oggetto di accordo con il responsabile (*accordo Avio 2019, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Be Solutions 2017, accordo Ducati 2018*) o come le stesse debbano comunque essere comunicate con un certo preavviso (*accordo Ansaldo 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Tenaris 2019*).

Tempi di lavoro. Gli accordi del settore metalmeccanico spesso regolano i tempi di lavoro dei lavoratori da remoto attraverso la previsione di fasce orarie, all'interno delle quali i lavoratori agili possono decidere come articolare il proprio orario di lavoro autonomamente (*accordo Siemens 2017, accordo Infocert 2019, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*) o previo accordo con il proprio responsabile (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Ducati 2018*): talvolta, all'interno di tali fasce, sono individuati specifici orari durante i quali i lavoratori devono necessariamente essere connessi (*accordo Ansaldo 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020*).

Un buon numero di accordi, tuttavia, sancisce invece come l'orario del lavoratore da remoto corrisponda a quello dei lavoratori in presenza (*accordo Hitachi 2019, accordo Avio 2019, accordo One Company Leonardo 2020, accordo Lottomatica 2017*), salvo diversi accordi con il responsabile (*accordo Capgemini 2019, accordo Tenaris 2019*).

Luoghi di lavoro. La possibilità, per il lavoratore agile, di svolgere la propria prestazione lavorativa da una diversa sede aziendale (hub aziendale) è prevista da un buon numero di accordi del settore metalmeccanico (*accordo Engineering 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Manfrotto 2018, accordo Lottomatica 2017, accordo One Company Leonardo 2020*), nonostante tale soluzione sia, secondo alcuna dottrina, non compatibile con la lettera della legge, la quale infatti prevede che il lavoro agile debba essere svolto «in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali» (cfr. articolo 18, legge n. 81 del 2017). Oltre all'hub aziendale, anche il domicilio del dipendente è spesso menzionato come possibile luogo dal quale svolgere la prestazione lavorativa da remoto (*accordo Fincantieri 2020, accordo Hitachi 2019*).

In ogni caso, molti accordi prevedono unicamente come il luogo di lavoro del dipendente in *smart working* debba essere idoneo a garantire la sua sicurezza e la riservatezza dei dati aziendali (*accordo Be Solutions 2017, accordo Avio 2019, accordo Tenaris 2019*) nonché un'adeguata connettività (*accordo Ansaldo 2018, accordo Ducati 2018, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019*): in ragione di ciò,

talvolta sono esclusi i luoghi pubblici (*accordo Manfrotto 2018, accordo Engineering 2018, accordo Capgemini 2019*).

In un numero limitato di casi, infine, si prevede come per il lavoratore agile sia necessario comunicare in anticipo all'azienda il luogo dal quale la prestazione da remoto sarà svolta (*accordo Tenaris 2019, accordo Lottomatica 2017*).

Attrezzature di lavoro. Gli accordi aziendali in materia di *smart working* del settore trattato prevedono come le attrezzature per svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile siano sempre fornite dall'azienda (*accordo Fincantieri 2020, accordo Manfrotto 2018, accordo FCA 2018, accordo CCSL FCA 2019, accordo Ansaldo 2018*), talvolta esplicitamente nella forma del comodato d'uso (*accordo Engineering 2018*), al contrario della connessione internet, la quale rimane solitamente a carico del dipendente (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Ducati 2018, accordo Avio 2019*). Fanno eccezione i pochi accordi nei quali sono previsti specifici rimborsi per tale spesa (*accordo Siemens 2017*).

Straordinari, ferie e permessi. Similmente a quanto rilevato nell'analisi degli altri settori, la larga maggioranza degli accordi del settore metalmeccanico esclude che i lavoratori agili possano svolgere prestazioni oltre l'orario normale di lavoro (*accordo Manfrotto 2018, accordo Be Solutions 2017, accordo Fincantieri 2020, accordo Avio 2019, accordo Hitachi 2019*): fanno eccezione i pochi accordi che permettono lo svolgimento di straordinari previa autorizzazione del responsabile (*accordo Siemens 2017*), e solo in casi eccezionali (*accordo Capgemini 2019*).

Il tema delle ferie e dei permessi dei lavoratori agili, invece, è trattato da un numero esiguo di accordi, i quali si limitano a prevedere che essi debbano essere fruiti con le medesime modalità stabilite per gli altri dipendenti (*Hitachi 2019*) o entro l'anno di maturazione, senza possibilità di monetizzazione (*accordo CCSL FCA 2019*).

Buono pasto ed indennità. Il buono pasto è riconosciuto durante le giornate lavorative svolte da remoto da circa la metà degli accordi aziendali del settore metalmeccanico (*accordo Lottomatica 2017, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Capgemini 2019, accordo One Company Leonardo 2020*): uno di essi, tuttavia, prevede che tale benefit sia garantito unicamente nel caso in cui il lavoratore agile svolga la propria prestazione da hub aziendale (*accordo Telespazio 2018*).

Per quanto concerne il tema delle indennità, invece, si segnala come la maggioranza degli accordi analizzati nel presente paragrafo escluda la possibilità che al lavoratore agile siano riconosciute l'indennità di missione (*accordo Be Solutions 2017, accordo Tenaris 2019*) e di trasferta (*accordo Fincantieri 2020, accordo One Company Leonardo 2020, accordo Ansaldo 2018*) con l'eccezione, per quest'ultima, solo di alcuni (*accordo Siemens 2017, accordo CCSL FCA 2019*).

Salute e sicurezza. Buona parte degli accordi aziendali in materia di *smart working* sanciscono, per quanto concerne la tematica della salute e sicurezza, che debbano essere rispettati gli obblighi previsti dalla legge, ossia, per il datore di lavoro, la consegna di un'informativa delineante i rischi generali e specifici per quanto concerne il lavoro agile, e, da parte del lavoratore, la cooperazione alle misure di prevenzione messe in campo dal datore di lavoro (cfr. articolo 22, legge n. 81 del 2017) (*accordo Hitachi 2019, accordo Engineering 2018, accordo Tenaris 2019, accordo Avio 2019, accordo Ansaldo 2018*): a tali misure viene spesso aggiunta la previsione dello svolgimento di uno specifico modulo formativo in materia (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Telespazio 2018, accordo Be Solutions 2017, accordo FCA 2018*).

Talvolta sono rinvenibili altresì richiami al decreto legislativo n. 81 del 2008 e alla necessaria applicazione della sua disciplina anche ai lavoratori agili (*accordo Hitachi 2019, accordo Ducati 2019*), disposizioni particolarmente interessanti dato il dibattito scientifico attualmente in corso sulla materia.

Si rileva altresì la presenza di disposizioni in materia di salute e sicurezza di contenuto variegato, come la necessità di monitorare periodicamente tale aspetto grazie a colloqui con i dipendenti (*accordo Capgemini 2019*), o l'obbligo di aggiornare il documento di valutazione dei rischi (DVR) inserendo i rischi generici e specifici in materia di *smart working* (*accordo Acciai Speciali Terni 2020*), e infine disposizioni di principio le quali sanciscono che ai lavoratori agili sono applicate le medesime norme in materia di salute e sicurezza applicabili al lavoratore che svolge analoga attività lavorativa in azienda (*accordo Lottomatica 2017*).

Diritto alla disconnessione. Il diritto alla disconnessione è raramente nominato negli accordi aziendali del settore qui trattato: spesso, peraltro, le previsioni in materia si limitano a sancire come esso sia garantito «al di fuori dell'orario di lavoro» (*accordo Engineering 2018, accordo Hitachi 2019, accordo Capgemini 2019*) o delle fasce temporali durante le quali il lavoratore agile può svolgere la propria prestazione lavorativa (*accordo Tenaris 2019, accordo FCA 2018*) senza indicare le modalità tecniche e organizzative per permettere il godimento da parte dei lavoratori agili.

Alcuni accordi sanciscono, infine, come tale diritto sia disciplinato nell'accordo individuale (*accordo Lottomatica 2017*), coerentemente alle previsioni legislative in materia (cfr. articolo 19, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Riservatezza e privacy. La materia della riservatezza è principalmente trattata dal punto di vista della salvaguardia dei dati aziendali: solo un accordo, infatti, menziona il tema della privacy dei lavoratori agili, specificando come essa sia garantita tramite il rispetto della normativa in materia di controlli a distanza sancita dall'articolo 4 Stat. lav. (*accordo Acciai Speciali Terni 2020*).

Molti accordi del settore metalmeccanico specificano come il lavoratore da remoto sia responsabile della riservatezza dei dati aziendali (*accordo Engineering 2018*) e debba di conseguenza adottare tutti gli accorgimenti necessari affinché gli stessi siano tutelati

(*accordo FCA 2018, accordo Avio 2019, accordo Fincantieri 2020*) o comunque evitare condotte che possano diffonderli a terzi (*accordo Lottomatica 2017, accordo One Company Leonardo 2020*).

A tal fine, i lavoratori agili dovranno scegliere luoghi di lavoro idonei (*accordo Be Solutions 2017, accordo Bonfiglioli 2018, accordo Hitachi 2019, accordo Manfrotto 2018*) e rispettare le policy aziendali in materia, se presenti (*accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Siemens 2017, accordo FCA 2018*).

Formazione e informazione. Oltre alla già citata formazione in materia di salute e sicurezza per quanto concerne i rischi della prestazione svolta in modalità agile, gli accordi aziendali del settore metalmeccanico spesso prevedono che i lavoratori da remoto debbano frequentare moduli formativi che abbiano ad oggetto le modalità tecniche di svolgimento della prestazione (*accordo Be Solutions 2017, accordo CCSL FCA 2019, accordo Capgemini 2019, accordo Acciai Speciali Terni 2020*), gli obiettivi di tale strumento (*accordo Bonfiglioli 2018, accordo Fincantieri 2020*), ma anche le modalità di utilizzo delle attrezzature, la riservatezza in materia di dati aziendali (*accordo Ansaldo 2018, accordo Infocert 2019, accordo Telespazio 2018*) e la cybersecurity (*accordo Avio 2019*).

Infine, molti accordi precisano come ai lavoratori agili siano garantite le medesime opportunità formative e di sviluppo professionale rispetto ai lavoratori che svolgono la totalità delle loro prestazioni lavorative in presenza (*accordo Capgemini 2019, accordo Ansaldo 2018, accordo Infocert 2019, accordo FCA 2018, accordo Telespazio 2018*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Gli accordi del settore metalmeccanico in materia di lavoro agile prevedono raramente specifici sistemi di monitoraggio per quanto concerne le prestazioni individuali dei lavoratori a distanza: in alcuni casi, tuttavia, è sancito come sia compito del responsabile del lavoratore in *smart working* definire obiettivi puntuali e misurabili a tal fine (*accordo Fincantieri 2020*) o, più genericamente, come tali

obiettivi debbano essere “concordati” nel perimetro del sistema di valutazione condiviso in azienda (*accordo Manfrotto 2018*).

Spesso gli accordi in questa sede analizzati sanciscono come la valutazione del progetto di *smart working* sia compito di specifiche Commissioni paritetiche, le quali si incontrano periodicamente a tal fine (*accordo Ansaldo 2018, accordo One Company Leonardo 2020*). Talvolta, invece, si specifica come tali monitoraggi rientrino fra le competenze di Commissioni che trattano la materia delle pari opportunità (*accordo Bonfiglioli 2018*) o del welfare (*accordo FCA 2018, accordo Telespazio 2018*).

In alcuni casi, poi, il monitoraggio del progetto di *smart working* prevede il coinvolgimento sia della Rsu che della Direzione HR aziendale (*accordo Fincantieri 2020, accordo Hitachi 2019*), oppure degli stessi dipendenti, ai quali sono sottoposti appositi questionari al fine di comprendere quale sia il loro livello di gradimento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo Be Solutions 2017*).

Infine, buona parte degli accordi prevede che le parti sottoscrittrici si incontrino periodicamente durante (*accordo Manfrotto 2018, accordo Acciai Speciali Terni 2020, accordo Avio 2019*) e/o al termine della vigenza degli stessi (*accordo Lottomatica 2017, accordo Ducati 2019*) per la valutazione del progetto o per modificare l'accordo in base alle eventuali innovazioni legislative o contrattuali (*accordo Capgemini 2019*).

Agibilità sindacali. Per quanto concerne la tematica delle agibilità sindacali, si rileva come la maggior parte degli accordi aziendali del settore metalmeccanico si limiti a sancire come i lavoratori che svolgono parte della propria prestazione lavorativa da remoto godano degli stessi diritti sindacali dei lavoratori in presenza (*accordo Telespazio 2018, accordo One Company Leonardo 2020, accordo Infocert 2019, accordo Ansaldo 2018, accordo Bonfiglioli 2018*), e come anche le modalità di comunicazione con le Rsu siano le medesime (*accordo Siemens 2017, accordo Lottomatica 2017*).

7. Settore terziario, distribuzione e servizi. Le finalità contenute negli accordi di lavoro agile del settore terziario, distribuzione e servizi coincidono in massima parte con quelle individuate dalla legge ossia l'incremento della produttività aziendale e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti (cfr. articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017) (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Duracell 2019, accordo Carlson Wagonlit 2020, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018, accordo Prénatal 2020*).

Alcuni accordi menzionano altresì i potenziali benefici che il lavoro agile potrebbe avere sull'ambiente (*accordo Indra 2018, accordo Italian Exhibition Group 2019, accordo Manpower 2018*) e sul livello di autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti (*accordo Irideos 2020, accordo HP Italia 2019, accordo HBG 2020, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Più raramente, infine, sono citati obiettivi legati alla digitalizzazione (*accordo HR Services 2019*) e al migliore utilizzo degli spazi lavorativi (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Novomatic 2019, accordo IED 2017*).

Definizione. Solo alcuni degli accordi aziendali del settore qui analizzato presentano definizioni di lavoro agile che contengono tutti gli elementi fondamentali contenuti nella definizione legislativa (cfr. articolo 18, legge n. 81 del 2017), ossia la flessibilità temporale, la possibilità di utilizzo di strumenti informatici e lo svolgimento della prestazione in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali (*accordo Irideos 2020, accordo Prénatal 2020, accordo Deloitte Risk Advisory 2018*).

Più spesso, infatti, tali definizioni pongono marcatamente l'accento sulla possibilità di svolgere la prestazione al di fuori dei locali aziendali (*accordo Deloitte 2018, accordo Voihotels 2020, accordo Indra 2018, accordo Duracell 2019, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018*), omettendo talvolta il riferimento alla flessibilità in

materia di orario di lavoro (*accordo Perkin Elmer 2020, accordo Novomatic 2019, accordo Ceetrus 2019*).

Si segnala infine come alcuni accordi sottolineino il carattere “occasionale” o “saltuario” del lavoro agile, con l’intento, presumibilmente, di porre una netta linea di demarcazione tra tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e la disciplina del telelavoro (cfr. articolo 1, comma 1, accordo interconfederale del 9 giugno 2004), la quale, come è noto, presuppone la “regolarità” dello svolgimento della prestazione all’esterno dei locali aziendali (*accordo HBG 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. I destinatari del lavoro agile sono tendenzialmente individuati, dagli accordi del settore qui trattato, nei lavoratori a tempo indeterminato (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019*) sia che possiedano un contratto a tempo pieno, che un contratto a tempo parziale (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Irideos 2020, accordo HR Services 2019, accordo Indra 2018*). Alcuni accordi inoltre prevedono che, per accedere allo *smart working*, i lavoratori debbano avere superato il periodo di prova (*accordo Prénatal 2020, accordo HP Italia 2019, accordo Thyssenkrupp 2019*) e una certa anzianità di servizio (*accordo HBG 2020, accordo Italian Exhibition Group 2019, accordo Alpitour 2019, accordo Duracell 2019, accordo Voihotels 2020*).

Alcuni accordi specificano altresì come le mansioni di chi fa richiesta di lavoro agile debbano essere compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (*accordo Deloitte Touche 2018, accordo Duracell 2019, accordo HR Services 2019, accordo Indra 2018*), il che si concretizza nella possibilità di esercitare una certa discrezionalità durante le proprie attività, nonché di determinare autonomamente il proprio tempo di lavoro (*accordo Irideos 2020*). Altri individuano come requisito fondamentale il possesso di strumentazione tecnologica adeguata (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Infine, si segnala come solo due accordi richiamino il comma 3-*bis* dell'articolo 18 della legge n. 81 del 2017, il quale individua, come destinatari prioritari del lavoro agile, le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e i lavoratori con figli in condizioni di disabilità (*accordo Italian Exhibition Group 2019, accordo HBG 2020*).

Modalità di accesso e di recesso. La stragrande maggioranza degli accordi del settore analizzato prevede che l'accesso al lavoro agile debba essere volontario e subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale, in coerenza con quanto previsto dalla legge (cfr. articolo 19 della legge n. 81 del 2017). Talvolta, inoltre, si specifica come la richiesta da parte del dipendente debba essere autorizzata dal responsabile di riferimento e dalla Direzione Risorse umane dell'azienda (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Novomatic 2019, accordo Thyssenkrupp 2019*) entro un termine specificato dall'accordo (*accordo Indra 2018*).

Anche la disciplina del recesso degli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi ricalca in massima parte quanto previsto dalla disciplina di legge, ossia la necessità di un preavviso di 30 giorni sia per l'azienda che per il dipendente, salvi giustificati motivi (*accordo HR Services 2019, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018, accordo Prénatal 2020, accordo Duracell 2019*), in alcuni casi individuati dall'accordo stesso (*accordo Indra 2018, accordo Thyssenkrupp 2019, accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020*).

Un buon numero di accordi, tuttavia, prevede la possibilità di individuare un preavviso più breve per il recesso (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Thyssenkrupp 2019, accordo Novomatic 2019*) o addirittura per la sospensione unilaterale dell'accesso al lavoro agile da parte dell'azienda, la quale è solitamente permessa per particolari esigenze aziendali o nelle fattispecie di malfunzionamento della connessione internet, emissione di provvedimenti disciplinari, impossibilità di contattare il dipendente durante l'orario di lavoro (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019*) o, più genericamente, illegittimo utilizzo dello strumento (*accordo Ceetrus 2019*).

Organizzazione del lavoro agile. Gli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi individuano spesso un limite massimo settimanale (*accordo Manpower 2018, accordo HR services 2019, accordo Novomatic 2019, accordo Italian Exhibition Group 2019*) o mensile (*accordo Prénatal 2020, accordo HP Italia 2019, accordo Alpitour 2018*) per quanto concerne il numero di giornate che il lavoratore agile può svolgere da remoto. Solo un accordo prevede che l'attività lavorativa possa essere svolta da remoto per la metà dell'orario di lavoro, e «non esclude» che la prestazione possa essere fornita integralmente a distanza (*accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018*), in parziale contrasto con la lettera della legge, la quale prevede che la prestazione debba essere svolta «in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali» (cfr. articolo 18, legge n. 81 del 2017).

Tali giornate sono tendenzialmente non frazionabili (*accordo HBG 2020, accordo Indra 2018*) e non cumulabili (*accordo Duracell 2019, accordo Irideos 2020, accordo Carlson Wagonlit 2017*): talvolta l'articolazione delle stesse deve necessariamente essere pianificata con largo anticipo in accordo con il responsabile (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo HBG 2020, accordo Thyssenkrupp 2019, HP Italia 2019*), altri accordi invece sanciscono che basti un preavviso più breve (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Novomatic 2019, accordo Prénatal 2020, accordo Ceetrus 2019*).

Tempi di lavoro. Nella grande maggioranza degli accordi in questa sede analizzati, l'orario di lavoro dei lavoratori in *smart working* corrisponde a quello dei lavoratori in presenza (*accordo Alpitour 2019, accordo Ricina-Nuovi Orizzonti-Verbatim 2018*), e solo in pochi casi si permette, in alternativa, un'articolazione del tempo di lavoro strutturata per fasce orarie (*accordo HBG 2020, accordo Italian Exhibition Group 2019*): in un accordo, tali opzioni dipendono dal luogo dal quale è fornita la prestazione da remoto (*accordo HR Services 2019*).

Alcuni accordi, invece, prevedono un'ampia flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, sancendo che la prestazione

possa essere fornita anche in modo “discontinuo”, salve le fasce di contattabilità stabilite nell’accordo individuale (*accordo Thyssenkerupp 2019*) o le c.d. *core hours* stabilite collettivamente a livello aziendale (*accordo Duracell 2019*).

Luoghi di lavoro. Un buon numero di accordi aziendali lascia ampio margine al lavoratore agile per quanto riguarda l’individuazione dei luoghi dai quali fornire la prestazione lavorativa, individuando come unici requisiti l’idoneità di tali luoghi a salvaguardare la sicurezza del lavoratore stesso e la riservatezza dei dati aziendali, nonché a garantire la connessione internet (*accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Deloitte Risk Advisory 2018*): a tal fine, talvolta si esclude esplicitamente la possibilità di fornire la prestazione da un luogo pubblico (*accordo Ceetrus 2019, accordo Thyssenkerupp 2019, accordo Indra 2018*).

In alcuni casi si sancisce inoltre come la scelta dei luoghi debba anche garantire la salvaguardia dell’immagine aziendale, evitando quindi la presenza di rumori domestici o affini (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020*).

Infine, alcuni accordi impongono al lavoratore agile di comunicare con un certo preavviso il luogo o la rosa di luoghi da cui egli intende fornire la propria prestazione lavorativa (*accordo Alpitour 2019, accordo Duracell 2019, accordo Novomatic 2019*): peculiare è la previsione, contenuta in un unico accordo, secondo la quale tali luoghi devono essere comunicati all’azienda solo a prestazione effettuata (*accordo Italian Exhibition Group 2019*).

Attrezzature di lavoro. Le attrezzature per svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, come PC e smartphone, sono solitamente fornite dall’azienda (*accordo Indra 2018, accordo Novomatic 2019, accordo HR Services 2019, accordo Irideos 2020*), benché, tra gli accordi analizzati, si riscontrino anche previsioni secondo le quali il lavoratore può anche utilizzare i propri device: tale opzione, tuttavia, sembra essere primariamente legata al contesto

emergenziale durante il quale l'accordo in oggetto è stato firmato (*accordo Carlson Wagonlit 2020*).

Talvolta gli accordi specificano altresì come anche l'installazione e la manutenzione della strumentazione sia a carico dell'azienda (*accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo HBG 2020*): la connessione internet, al contrario, è solitamente considerata a carico del dipendente, date anche le numerose previsioni che specificano come l'azienda non fornisca rimborsi di alcun tipo per «costi legati allo *smart working*» (*accordo Indra 2018, accordo Irideos 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Straordinari, ferie e permessi. Gli accordi del settore analizzato nel presente paragrafo escludono solitamente la possibilità che il lavoratore agile svolga lavoro straordinario (*accordo HR Services 2019, accordo HP 2019, accordo Irideos 2020, accordo Prénatal 2020, accordo Indra 2018, accordo Novomatic 2019*), salva specifica autorizzazione del responsabile (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Voihotels 2020*).

Solo un accordo prevede esplicitamente la possibilità di svolgere prestazioni oltre l'orario normale di lavoro, ma comunque dietro autorizzazione del responsabile (*accordo HBG 2020*).

La materia delle ferie e dei permessi non è spesso trattata dagli accordi analizzati nel presente paragrafo: alcuni sanciscono che lo svolgimento dello *smart working* non cambi la motivazione dell'assenza né il criterio di remunerazione (*accordo Italian Exhibition Group 2019*), altri invece che durante la prestazione da remoto non sia possibile fruire di permessi o giustificativi dell'assenza a copertura totale, salvi casi di forza maggiore (*accordo Thyssenkrupp 2019*).

Per quanto concerne gli obblighi di comunicazione legati alle ferie, si prevede come essi siano gli stessi sia per i lavoratori in presenza che per i lavoratori in *smart working* (*accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020*).

Buono pasto ed indennità. Gli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi che trattano il tema del buono pasto lo riconoscono solitamente anche ai lavoratori agili (*accordo Carlson Wagonlit 2017, accordo Duracell 2019, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Irideos 2020*). Solo un accordo limita la fruizione di tale benefit solo ai lavoratori che svolgono la propria prestazione da una sede aziendale satellite (*accordo HR Services 2019*).

Le indennità connesse al mutamento temporaneo del luogo di svolgimento della prestazione (trattamenti di missione, di trasferta, ecc.) sono invece solitamente escluse per i lavoratori agili (*accordo HR Services 2019, accordo Prénatal 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*).

Salute e sicurezza. Spesso gli accordi del settore terziario, distribuzione e servizi prevedono obblighi aggiuntivi in materia di salute e sicurezza rispetto a quelli sanciti dalla legge n. 81 del 2017, i quali si sostanziano nella consegna periodica di un'informativa e nella necessaria cooperazione del lavoratore agile all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro (cfr. articolo 22, legge n. 81 del 2017). Un buon numero di accordi, infatti, aggiunge previsioni relative all'obbligo dei lavoratori agili di scegliere luoghi idonei per lo svolgimento della prestazione da remoto (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Irideos 2020, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Thyssenkrupp 2019*), o alla necessaria formazione in materia di rischi specifici connessi allo *smart working* che deve essere loro fornita dall'azienda (*accordo Duracell 2019, accordo Indra 2018, accordo Carlson Wagonlit 2017*).

Alcuni accordi, inoltre, prevedono che debba essere altresì aggiornato il documento di valutazione dei rischi (DVR), il quale dovrà includere anche i rischi connessi allo *smart working* (*accordo HP Italia 2019, accordo Prénatal 2020*).

Diritto alla disconnessione. La maggior parte degli accordi del settore analizzato si limita a sancire il principio per cui il diritto alla disconnessione è garantito al lavoratore agile al di fuori dell'orario

di lavoro (*accordo Irideos 2020, accordo HR Services 2019, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Ceetrus 2019*): talvolta è specificato come ciò implichi l'impossibilità da parte dei superiori e dei colleghi di contattare il lavoratore interessato durante tali fasce orarie (*accordo HBG 2020*).

Le specifiche modalità del diritto alla disconnessione sono, ai sensi di alcuni accordi, inoltre delineate nell'accordo individuale (*accordo Thyssenkrupp 2019, accordo Duracell 2019*).

Infine, si rileva come sia talvolta individuata una specifica connessione tra il diritto alla disconnessione e l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza previsti dal decreto legislativo n. 81 del 2008 (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020*).

Riservatezza e privacy. Per quanto concerne i temi della riservatezza e della privacy, alcuni accordi del settore analizzato nel presente paragrafo si limitano a prevedere l'obbligo per i lavoratori agili di scegliere un luogo idoneo per garantire il rispetto della normativa e la protezione dei dati aziendali (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020, accordo Ceetrus 2019*), mentre altri sanciscono la necessità del rispetto di specifiche policy aziendali (*accordo Novomatic 2019, accordo Perkin Elmer 2020, accordo Irideos 2020*) e del regolamento n. 679 del 2016 (GDPR) (*accordo Prénatal 2020*).

Talvolta, infine, negli accordi in materia di lavoro agile è contenuta un'elencazione, generalmente a titolo esemplificativo, degli specifici comportamenti che il lavoratore agile deve tenere al fine di ottemperare ai suoi obblighi di diligente custodia dei dati aziendali, come evitare di lasciare strumenti incustoditi (*accordo Irideos 2020, accordo Deloitte Touche 2018*), disabilitare la condivisione della rete wi-fi (*accordo Italian Exhibition Group 2019*) non portare documenti cartacei al di fuori dei locali aziendali senza autorizzazione (*accordo Thyssenkrupp 2019*).

Solo pochi accordi, invece, citano la necessità di rispettare la privacy del dipendente (*accordo Prénatal 2020*), in alcuni casi specificando come i sistemi di connettività aziendale non siano finalizzati al controllo a distanza dell'attività del dipendente (*accordo Carlson Wagonlit 2020*).

Formazione e informazione. Oltre alla già citata formazione in materia di salute e sicurezza, un buon numero di accordi prevede come ai lavoratori agili debba essere fornita una specifica formazione riguardante l'uso delle apparecchiature di lavoro e il rispetto delle procedure legate al lavoro da remoto (*accordo Alpitour 2018, accordo Alpitour 2019, accordo Voihotels 2020*): talvolta il completamento di uno specifico modulo formativo costituisce un vero e proprio requisito per l'accesso allo *smart working* (*accordo HBG 2020, accordo Perkin Elmer 2020*).

In alcuni casi, infine, è indicato come tale formazione si concentri sugli aspetti di privacy e *information security* (*accordo Novomatic 2019*), o su competenze informatiche, gestione dei tempi di lavoro, abilità comunicative, appartenenza all'azienda (*accordo Italian Exhibition Group 2019*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Il tema del monitoraggio dei risultati individuali dei lavoratori agili è trattato raramente negli accordi aziendali del settore terziario, distribuzione e servizi: solo pochi accordi infatti prevedono un sistema di monitoraggio attraverso un'apposita piattaforma informatica, il quale prevede la raccolta di dati relativi alla prestazione dei singoli lavoratori in forma aggregata (*accordo Alpitour 2018, accordo Voihotels 2020*).

In un accordo, infine, si sancisce come la verifica dei risultati ottenuti dai lavoratori agili costituisca l'espletamento del potere di controllo del datore di lavoro (*accordo HBG 2020*).

Il sistema di monitoraggio del progetto di *smart working* previsto dagli accordi aziendali si compone per la maggior parte dei casi di incontri tra le parti sottoscrittrici degli accordi durante (*accordo*

Carlson Wagonlit 2017, accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo Indra 2018) e al termine della vigenza dell'accordo stesso (*accordo Ceetrus 2019, accordo Carlson Wagonlit 2020, accordo Duracell 2019, accordo Novomatic 2019, accordo Manpower 2018, accordo HBG 2020*), nonché su richiesta in caso di insorgenza di problematiche specifiche (*accordo Deloitte Risk Advisory 2018, accordo HP Italia 2019*) o di modifica delle disposizioni legislative o dei CCNL (*accordo Perkin Elmer 2020, accordo Irideos 2020*): alcuni accordi istituiscono un'apposita commissione congiunta a tal fine (*accordo Manpower 2018*).

Si rileva poi come alcuni accordi prevedano indicatori specifici per misurare l'andamento del progetto di *smart working* (*accordo HR Services 2019*), come l'aumento della produttività aziendale (*accordo Italian Exhibition Group 2019*), e come altri invece a tal fine indirizzino appositi *survey* anonimi ai dipendenti coinvolti (*accordo Indra 2018*).

Agibilità sindacali. I pochi accordi del settore Terziario, distribuzione e servizi che trattano il tema delle agibilità sindacali si limitano a sancire come i diritti sindacali dei lavoratori agili corrispondano a quelli dei lavoratori in presenza (*accordo HR Services 2019, accordo Indra 2018*).

8. Settori poste e telecomunicazioni. Le finalità del lavoro agile individuate dagli accordi del settore poste e telecomunicazioni si discostano leggermente dal modello legislativo, il quale come è noto individua, come unici scopi di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa l'incremento della competitività e l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro (cfr. articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Pochi accordi dei settori qui trattati, infatti, nominano nelle premesse soltanto tali obiettivi (*Accenture 2019, Open Fiber 2019, HCL 2018, Galata 2017, Wind 2017*), mentre la maggioranza ne individua di ulteriori, quali la tutela dell'ambiente nell'ottica di una maggiore responsabilità sociale (*accordo Ericsson 2019*), una maggiore

focalizzazione su obiettivi e risultati (*accordo Poste Italiane 2019*), l'aumento del senso di appartenenza aziendale e il miglioramento del *wellness* dell'organizzazione (*accordo Fastweb 2020*).

Particolarmente completa è, infine, la descrizione delle potenzialità del lavoro agile contenuta negli accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia: tra le stesse sono infatti elencate, oltre al miglioramento della conciliazione vita-lavoro e del livello di produttività aziendale, lo sviluppo della digitalizzazione, la valorizzazione delle professionalità, e infine la promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale (*accordo Tim 2017*, *Tim 2019*, *accordo Flash Fiber 2020*, *accordo TI Trust Technologies 2020*, *accordo Inwit 2020*).

Definizione. Gli accordi dei settori qui trattati sembrano spesso evitare di includere, nella loro definizione di lavoro agile, il riferimento alla flessibilità temporale che connota tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi della disciplina legislativa in vigore (cfr. articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017): si nota infatti come spesso siano citati solo la flessibilità spaziale dalla stessa implicata (*accordo HCL 2018*) insieme alla sua possibilità di essere strutturata per obiettivi (*accordo Open Fiber 2019*, *accordo Fastweb 2020*, *accordo Galata 2017*) o il possibile utilizzo di attrezzature informatiche (*accordo Accenture 2019*).

Sempre per quanto concerne la variazione spaziale del luogo della prestazione, si segnala come alcuni accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia definiscano il lavoro agile come prestazione lavorativa svolgibile presso l'abitazione del dipendente attraverso l'uso di strumentazioni informatiche o presso una sede aziendale satellite appositamente attrezzata a tal fine (*accordo Inwit 2020*, *accordo Tim 2017*, *accordo Tim 2019*, *accordo Olivetti 2020*), mentre altri prevedano due modalità distinte di lavoro agile (“giornaliero” o “settimanale”) da utilizzare a seconda della possibilità di strutturare l'attività del lavoratore agile per obiettivi o meno (*accordo TI Sparkle 2020*, *accordo Flash Fiber 2020*, *accordo TI Trust Technologies 2020*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. La platea dei potenziali beneficiari del lavoro agile individuati dagli accordi aziendali in questa sede analizzati si compone spesso di lavoratori a tempo indeterminato, anche con contratto a tempo parziale (*accordo Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*) che abbiano superato il periodo di prova (*accordo HCL 2018, Accenture 2019*) o che siano assunti da almeno un anno (*accordo Open Fiber 2019*): talvolta vi sono compresi anche gli apprendisti (*accordo Fastweb 2020*), talvolta ne sono esplicitamente esclusi (*accordo Open Fiber 2019*).

Gli accordi delle aziende del Gruppo Telecom Italia includono, tra i destinatari del lavoro agile, i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, con orario full-time e a tempo parziale che abbiano mansioni compatibili con il lavoro da remoto (a titolo esemplificativo, *accordo Olivetti 2020, accordo Tim 2019, accordo Tim 2020, accordo Flash Fiber 2020*).

Solo in un caso è richiamato il comma 3-*bis* dell'articolo 18 della legge n. 81 del 2017, il quale sancisce che le richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, o dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992, debbano essere considerate prioritariamente (*accordo Poste Italiane 2019*).

Modalità di accesso e di recesso. La totalità degli accordi considerati prevede che l'accesso al lavoro agile avvenga volontariamente e previa sottoscrizione dell'accordo individuale richiamato dall'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017: taluni accordi, tuttavia, sanciscono altresì la necessità dell'autorizzazione dell'unità operativa in cui è inserito il lavoratore che presenta la richiesta (*accordo Ericsson 2018*), o del completamento di uno specifico modulo formativo in materia di *smart working* (*accordo Fastweb 2020*).

Per quanto concerne il recesso dall'accordo di lavoro agile, la maggioranza degli accordi si limita a richiamare la disciplina legislativa contenuta all'articolo 19, comma 2, della legge n. 81 del

2017, talvolta elencando le specifiche ipotesi che costituiscono giustificato motivo di recesso (*accordo Ericsson 2018, accordo Ericsson 2019*) mentre altri prevedono la possibilità di fornire un preavviso più breve (*accordo Galata 2017, accordo Poste Italiane 2019*), la cui durata è differenziata a seconda se a recedere sia l'azienda o il lavoratore (*accordo HCL 2018*).

Alcuni accordi, infine, prevedono che sia possibile recedere solo dopo un periodo minimo di svolgimento della prestazione in *smart working* (*accordo Galata 2017*).

Organizzazione del lavoro agile. Gli accordi del settore poste e telecomunicazioni individuano solitamente un numero massimo di giornate settimanali che il lavoratore agile può svolgere da remoto: più raro è invece che sia previsto un limite massimo mensile (*accordo HCL 2018, accordo Galata 2017, accordo Open Fiber 2019*).

Nella maggior parte dei casi, gli accordi prevedono che tali giornate non siano cumulabili (*accordo Accenture 2019, accordo Open Fiber 2019*) né frazionabili (*accordo Ericsson 2018, accordo Ericsson 2019*), ma talvolta è prevista la possibilità di “ricalendarizzarle” (*accordo Poste Italiane 2019*): in ogni caso, buona parte degli accordi sancisce la necessità che esse siano pianificate spesso con un congruo preavviso (*accordo Open Fiber 2019, accordo Galata 2017*), talvolta previa autorizzazione del responsabile (*accordo Ericsson 2018, accordo Fastweb 2020*).

Buona parte degli accordi del Gruppo Telecom Italia, poi, delinea un'organizzazione differente del lavoro agile a seconda se lo stesso sia definito come “giornaliero” o “settimanale”: nel primo caso, si prevede infatti che la prestazione possa essere svolta da remoto solo per alcuni giorni a settimana da prenotare periodicamente, mentre nel secondo caso essa si articola in giornate/settimane alternate secondo schemi e misure predefinite, in modo che il lavoratore agile svolga circa il 50% della propria prestazione lavorativa da remoto (*accordo Olivetti 2020, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*).

Sempre all'interno del Gruppo Telecom Italia, infine, si nota come altre aziende adottino il medesimo sistema di pianificazione delle giornate lavorative da remoto: è infatti previsto che i lavoratori agili svolgano la propria prestazione lavorativa al di fuori dai locali aziendali per un numero massimo di giornate alla settimana non consecutive, nel contesto di un limite temporale annuale prestabilito (*accordo Tim 2017, accordo Tim 2019, accordo Inwit 2020*).

Tempi di lavoro. Un buon numero di accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo prevede che gli orari dei lavoratori agili coincidano con gli orari dei lavoratori in presenza (*accordo Accenture 2019, accordo Ericsson 2018*) salva la possibilità di concordare una diversa articolazione dello svolgimento della prestazione con il responsabile (*accordo Ericsson 2019*). Talvolta si prevede che la presenza dei lavoratori debba altresì essere confermata con l'utilizzo di un "timbratore virtuale" (*accordo Galata 2017*).

Altri accordi, invece, delineano delle "fasce orarie" all'interno delle quali il lavoratore agile può autonomamente distribuire la propria prestazione lavorativa (*accordo HCL 2018, accordo Poste Italiane 2019, accordo Fastweb 2020*).

Molti accordi del Gruppo Telecom Italia prevedono una diversa articolazione del tempo di lavoro dipendente dal luogo dal quale il lavoratore agile svolge la propria prestazione lavorativa: se esso corrisponde a una sede satellite dell'azienda, l'orario di lavoro corrisponderà a quello dei lavoratori della sede di appartenenza, mentre, se la prestazione è svolta dall'abitazione del dipendente, viene utilizzato il sopraccitato sistema per fasce orarie, all'interno delle quali sono tuttavia previsti periodi prefissati durante i quali il lavoratore deve assicurare la propria presenza (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Tim 2017, accordo Tim 2019*).

Quest'ultimo sistema di gestione dei tempi di lavoro è adottato altresì per i lavoratori che svolgono il c.d. "lavoro agile giornaliero", mentre i lavoratori in "lavoro agile settimanale" dovranno

rispettare l'orario di lavoro del settore di appartenenza (*accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*).

Luoghi di lavoro. Nella maggior parte degli accordi aziendali in materia di lavoro agile dei settori qui analizzati è unicamente sancito che il luogo di lavoro dal quale svolgere la prestazione da remoto debba essere “idoneo” a garantire la sicurezza del lavoratore e la riservatezza delle informazioni aziendali trattate (*accordo Ericsson 2018, accordo Fastweb 2020, accordo Galata 2017*) nonché dotato di adeguata connessione internet (*accordo Accenture 2019, accordo Ericsson 2019*). Talvolta è specificato che si debba trattare di un luogo “chiuso” (*accordo Tim 2019*) o “non pubblico” (*accordo Poste Italiane 2019*).

Come già anticipato nelle precedenti sezioni, infine, buona parte degli accordi di aziende del Gruppo Telecom Italia prevedono che i lavoratori agili possano svolgere la propria prestazione da remoto sia da una sede aziendale satellite che dalla propria abitazione (*accordo Tim 2017, accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020*).

Attrezzature di lavoro. Le attrezzature necessarie per svolgere la prestazione lavorativa da remoto sono fornite dall'azienda nella totalità degli accordi analizzati, i quali spesso prevedono altresì che il lavoratore debba informare celermente il proprio responsabile in caso di malfunzionamento (*accordo Ericsson 2019, accordo Accenture 2019, accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2019*).

Per quanto concerne la connessione internet, invece, buona parte degli accordi sancisce che sia a carico del lavoratore agile (*accordo Accenture 2019, accordo Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*): si rileva inoltre come buona parte degli accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia preveda la possibilità, per i dipendenti in *smart working*, di accedere a sconti sulle proprie offerte in materia di banda larga (*accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020, accordo Olivetti 2020, accordo Flash Fiber 2020*).

Si segnala infine come uno degli accordi stipulati durante la fase di emergenza sanitaria preveda che l'azienda fornisca ai

dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico un apposito modem 4G e una SIM, nonché che i lavoratori agili possano prendere in carico alcune delle dotazioni d'ufficio (monitor, tastiera, mouse, *docking station*, sedia) per utilizzarle dal luogo dove stanno svolgendo la propria prestazione lavorativa giornaliera (*accordo Tim 2020*).

Straordinari, ferie e permessi. La stragrande maggioranza dei contratti analizzati sancisce esplicitamente che, durante le giornate lavorative svolte da remoto, non è previsto lo svolgimento di lavoro straordinario: solo un accordo stipulato durante la fase emergenziale prevede che alcune particolari categorie di lavoratori possano fornire prestazioni oltre l'orario normale di lavoro anche se coinvolte in un progetto di lavoro agile (*accordo Tim 2020*).

Il tema delle ferie e dei permessi non è invece quasi mai menzionato, tranne nei casi in cui gli accordi sanciscono che devono essere “normalmente smaltiti” (*accordo Fastweb 2020*).

Buono pasto ed indennità. Il buono pasto è riconosciuto anche ai lavoratori agili nella maggioranza degli accordi del settore poste e telecomunicazioni, e solo in pochi casi esso non è previsto per le giornate svolte da remoto (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Flash Fiber 2020*).

Gli accordi del Gruppo Telecom Italia in materia di *smart working*, inoltre, prevedono che non debbano essere corrisposti trattamenti connessi al «mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa», con formulazione simile ad altri accordi che escludono la possibilità di prevedere indennità di trasferta per i lavoratori agili (*accordo Accenture 2019*), a meno che non sia richiesto uno spostamento presso un cliente (*accordo Poste Italiane 2019*).

Salute e sicurezza. Il tema della salute e sicurezza è trattato, negli accordi del settore poste e telecomunicazioni, in modo fondamentalmente coerente alle previsioni della legge n. 81 del 2017, le quali si limitano a prevedere che il datore di lavoro fornisca ai lavoratori agili un'apposita informativa nella quale sono

individuati i rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in oggetto (cfr. articolo 22, comma 1, legge n. 81 del 2017).

Si segnala infatti come la maggioranza degli accordi delle aziende del Gruppo Telecom Italia richiami esplicitamente la disposizione legislativa citata, prevedendo inoltre che il lavoratore agile svolga un'apposita formazione in materia di salute e sicurezza (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2017, accordo Tim 2019, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*).

Altri accordi, pur non facendo esplicitamente riferimento alle previsioni normative, prevedono comunque che ai lavoratori in *smart working* sia fornita un'informazione (*accordo Accenture 2019*) e talvolta che essi svolgano un modulo formativo in materia di salute e sicurezza (*accordo Ericsson 2018, accordo Ericsson 2019, accordo Open Fiber 2019*).

Un accordo riporta anche la necessità, prevista dal secondo comma dell'articolo 22, legge n. 81 del 2017, che il lavoratore collabori all'attuazione delle misure previste dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza (*accordo Poste Italiane 2019*), e altri specificano come il luogo esterno ai locali aziendali dal quale il lavoratore sceglie di fornire la propria prestazione lavorativa deve essere idoneo a garantire la sua sicurezza (*accordo HCL 2018, accordo Fastweb 2020*).

In un accordo stipulato durante la pandemia da Covid-19, infine, viene affermato come lo *smart working* costituisca un mezzo per evitare la diffusione del contagio e, di conseguenza, sia utile a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (*accordo Tim 2020*).

Diritto alla disconnessione. Molti accordi aziendali dei settori qui trattati prevedono che la disconnessione dalle apparecchiature utilizzate per fornire la prestazione in lavoro agile debba essere gestita dal lavoratore, e come lo stesso debba “impegnarsi” al rispetto del diritto alla disconnessione (*accordo Accenture 2019*).

In particolare, un buon numero di accordi aziendali sancisce come le modalità di disconnessione dagli stessi delineati «non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili» (*accordo Fastweb 2020, accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2020, accordo Olivetti 2020, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo TI Sparkle 2020*). Tutti gli accordi del Gruppo Telecom Italia, coerentemente a tale dichiarazione di principio, prevedono come il lavoratore possa esercitare nella pratica il proprio diritto alla disconnessione, impostando l'apposito *status* nell'applicativo informatico di messaggistica aziendale al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione.

Altri accordi, infine, prevedono unicamente come, al di fuori del “normale orario di lavoro”, il lavoratore agile possa disconnettersi dalle apparecchiature informatiche aziendali (*accordo Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*).

Riservatezza e privacy. I temi della tutela della riservatezza e della privacy sono trattati, nella stragrande maggioranza degli accordi aziendali, unicamente nella prospettiva aziendale: è spesso sancito esplicitamente, infatti, che i lavoratori agili debbano utilizzare i propri strumenti di lavoro in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di privacy (*Olivetti 2020, TI Trust Technologies 2020, TI Sparkle 2020, Tim 2017, Tim 2019*), custodendo con diligenza e riservatezza i dati (*Accenture 2019, Ericsson 2019, accordo Poste Italiane 2019*), scegliendo luoghi di lavoro idonei a tal fine (*accordo Galata 2017*) e talvolta frequentando appositi momenti formativi (*accordo Open Fiber 2019, accordo Ericsson 2019*).

Solo un accordo cita la necessità del rispetto della normativa della privacy anche da parte del datore di lavoro (*accordo Poste Italiane 2019*).

Formazione e informazione. In aggiunta alle previsioni in materia di salute e sicurezza, gran parte degli accordi dei settori qui trattati

prevede altresì che ai lavoratori agili sia fornita un'apposita formazione concernente le logiche, le finalità e le modalità di svolgimento della prestazione in *smart working* (*accordo Olivetti 2020, accordo Inwit 2020, accordo Ericsson 2019, accordo Tim 2017, accordo Tim 2019*), le competenze digitali e le *soft skills* (*accordo Tim 2020*) e la normativa di riferimento (*accordo Poste Italiane 2019*). Talvolta viene anche specificato come il lavoratore agile goda delle medesime opportunità formative dei dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa interamente in presenza (*accordo Accenture 2019, accordo Poste Italiane 2019*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Il tema del monitoraggio dei risultati individuali dei lavoratori agili è trattato molto raramente negli accordi aziendali dei settori analizzati nel presente paragrafo: solo un accordo, infatti, prevede possibilità per l'azienda di verificare, attraverso appositi strumenti di reportistica informatica, se la prestazione fornita dal lavoratore agile corrisponde a parametri qualitativi e quantitativi predeterminati (*accordo Accenture 2019*).

Il monitoraggio del progetto di *smart working* implica, ai sensi della maggior parte dei contratti aziendali, incontri delle parti durante (*accordo HCL 2018, accordo Ericsson 2019, accordo Accenture 2019*) o al termine (*accordo Galata 2017, accordo Ericsson 2018*) della sperimentazione, nel corso dei quali esse possono convenire la modifica o l'aggiunta di specifiche previsioni: a tal fine, talvolta si prevede che le parti possano avvalersi di appositi strumenti, come questionari presentati ai dipendenti coinvolti (*accordo Poste Italiane 2019*).

Gli accordi aziendali del Gruppo Telecom Italia individuano poi specifici indicatori, come la riduzione delle ore di assenza, del tempo e dei chilometri di percorrenza del percorso casa-lavoro, sulla base dei quali le parti, durante i propri incontri, verificano l'andamento del progetto di *smart working* (*accordo Olivetti 2020, accordo Tim 2019, accordo Inwit 2020*). Inoltre, buona parte di tali accordi sancisce che, in caso di formale richiesta di verifica urgente

espressa da una delle parti stipulanti l'intesa, le stesse si incontrino a livello nazionale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate (*accordo Flash Fiber 2020, accordo TI Sparkle 2020, accordo TI Trust Technologies 2020, accordo Fastweb 2020*).

Agibilità sindacali. La maggior parte degli accordi aziendali qui trattati si limita a specificare come i lavoratori agili godano dei medesimi diritti sindacali dei lavoratori in presenza (*accordo Olivetti 2020, accordo Tim 2017, accordo Inwit 2020, accordo Ericsson 2019, accordo Tim 2019*): solo in alcuni accordi sono infatti specificate le modalità concrete attraverso le quali tali diritti vengono garantiti anche durante lo svolgimento dello *smart working*, come bacheche elettroniche e assemblee sindacali in modalità da remoto (*accordo Flash Fiber 2020, accordo Tim 2020, accordo TI Sparkle 2020, accordo TI Trust Technologies 2020*).

9. Settori elettrico, chimico-farmaceutico, energia e petrolio, gas e acqua. Le finalità degli accordi di lavoro agile diffusi prima dell'inizio del periodo emergenziale nei settori trattati nel presente paragrafo risultano coerenti, almeno nelle dichiarazioni di intenti, con gli obiettivi individuati dall'articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017, ossia l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro (*accordo Edison 2018, accordo Acea 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Iren 2018*) e l'incremento della competitività aziendale, anche se quest'ultimo viene spesso inserito negli accordi con formulazioni differenti da quella presente nella normativa di legge: a titolo esemplificativo, si parla infatti di «incremento della produttività» (*accordo Acea 2018*) o di «maggiore efficienza della prestazione lavorativa» (*accordo Johnson & Johnson 2019*).

Alcuni accordi inseriscono altresì nelle premesse un positivo riscontro riguardante le sperimentazioni pregresse dello *smart working*, circostanza che giustifica l'inserimento strutturale in azienda di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo*

Bayer Italia 2018, accordo Eni 2019, accordo Sanofi 2020, accordo Tirreno Power 2019, accordo Fater 2020). Non trascurabile è inoltre la presenza, negli accordi analizzati, della volontà delle aziende di fornire un contributo alla sostenibilità ambientale, grazie alla riduzione dell'inquinamento atmosferico dovuto al meno frequente spostamento dei dipendenti dal proprio domicilio ai locali aziendali (*accordo EP Produzione 2019*). In ultimo, gli accordi del 2020 stipulati in fase emergenziale spesso, nelle proprie premesse e in coerenza con i protocolli anti-contagio (si veda *supra*, in questa parte, sezione I, capitolo I), indicano lo *smart working* come un mezzo di prevenzione del contagio (*accordo EP Produzione 2020, accordo Sanofi 2020, accordo Tirreno Power 2020*).

Definizione. La definizione dello *smart working* negli accordi aziendali spesso si discosta dalla definizione legislativa, che, come è noto, si concentra su tre elementi fondamentali: la flessibilità in materia di tempo di lavoro, la possibilità di fornire la prestazione in parte all'esterno e in parte all'interno dei locali aziendali e il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (cfr. l'articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017). Alcuni accordi infatti danno per scontato tale ultimo elemento, sottintendendo che la prestazione in lavoro agile non possa che essere fornita attraverso attrezzature informatiche (*accordo BMS 2019*), mentre altri, nel fornire la definizione di lavoro agile o *smart working*, omettono invece l'elemento della flessibilità temporale sottolineando più marcatamente l'elemento della flessibilità spaziale (*accordo Tirreno Power 2019, accordo Osram 2018, accordo Grunenthal 2019*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. In primo luogo, è necessario segnalare come le aziende dei settori qui analizzati spesso rimarchino, nei propri accordi relativi allo *smart working*, che unicamente i lavoratori con mansioni compatibili potranno accedere a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo Edison 2018, accordo Eni 2019, accordo Johnson & Johnson 2019*). Alcuni accordi, poi, riservano il lavoro agile a particolari categorie di

dipendenti, che potrebbero beneficiare di tale strumento in ragione di specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro, come i neogenitori, i lavoratori con figli con disabilità, i lavoratori affetti da gravi patologie (*accordo Eni 2019*). I neoassunti sono invece di regola esclusi dall'applicazione dello *smart working*, dato che spesso viene previsto un limite minimo di anzianità di servizio per l'accesso a questa forma di lavoro (*accordo Mallinckrodt 2019*, *accordo Johnson & Johnson 2019*) e/o il superamento del periodo di prova (*accordo Bayer Italia 2018*, *accordo EP Produzione 2019*).

I lavoratori con maggiore facilità di accesso allo *smart working* aziendale sono i dipendenti a tempo indeterminato, anche con contratto a tempo parziale (*accordo Iren 2019*), mentre meno frequente è il coinvolgimento dei lavoratori a tempo determinato (*accordo Mallinckrodt 2019*).

Infine, non sono spesso rilevabili negli accordi dei settori trattati criteri prioritari per l'accesso allo *smart working*: solo in un caso nel campione analizzato si prevede siano gestite prioritariamente le richieste di attivazione del lavoro agile da parte delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità, da parte dei lavoratori disabili e/o con familiari disabili e di genitori single con figli minori (*accordo Sanofi 2020*).

Modalità di accesso e di recesso. Fatti salvi gli accordi stipulati in periodo emergenziale (*accordo EP Produzione 2020*, *accordo Tirreno Power 2020*), e gli accordi di prossimità finalizzati alla modifica totale della disciplina del contratto di lavoro subordinato in azienda (*accordo Fater 2020*), nella totalità dei contratti collettivi dei settori trattati nel presente paragrafo si prevede che l'accesso allo *smart working* sia volontario e subordinato alla stipulazione di un accordo individuale, coerentemente con quanto previsto dalla legge n. 81 del 2017. Molti accordi definiscono altresì le modalità pratiche di presentazione della candidatura, la quale si concretizza nella comunicazione, da parte del lavoratore interessato ad accedere al lavoro agile, della propria volontà al responsabile (*accordo Bayer*

Italia 2018, accordo Johnson & Johnson 2019, accordo BMS 2019, accordo Mallinkrodt 2019): a volte si prevede sia la stessa azienda a proporre ai propri dipendenti di usufruire dello *smart working* (*accordo Iren 2018*). Alcuni accordi subordinano inoltre l'accesso al lavoro agile alla frequentazione da parte del dipendente interessato di un apposito modulo formativo (*accordo Bayer Italia 2018, accordo Eni 2019*).

Per quanto concerne infine la disciplina del recesso dall'accordo individuale in tema di *smart working*, tra i contratti aziendali dei settori analizzati nel presente paragrafo si nota un frequente discostamento da quanto previsto dalla disciplina legislativa, ossia un preavviso di 30 giorni nel caso in cui l'accordo di lavoro agile sia stipulato a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi della presenza di un giustificato motivo (articolo 19, comma 2, legge n. 81 del 2017): molti accordi infatti prevedono tempi di preavviso inferiori (*accordo Tirreno Power 2019*), superiori (*accordo Johnson & Johnson 2019*) o addirittura differenziati a seconda del caso in cui a recedere sia l'azienda o il lavoratore agile (*accordo BMS 2018*).

Organizzazione del lavoro agile. L'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017 prevede che sia l'accordo individuale a disciplinare «l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali»: tuttavia, nelle aziende che possiedono accordi collettivi in materia di *smart working*, l'organizzazione del lavoro agile è spesso disciplinata negli stessi.

Nei contratti dei settori analizzati in questo paragrafo precedenti al periodo emergenziale si ritrovano spesso, infatti, previsioni che consentono ai lavoratori agili di svolgere la propria prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali per un numero limitato di giornate al mese o alla settimana, di solito non frazionabili (*accordo Bayer Italia 2018, accordo EP Produzione 2019*): tali giornate devono essere, secondo molti accordi, condivise dal lavoratore con il proprio responsabile (*accordo Bayer Italia 2018, accordo Acea 2018, accordo Johnson & Johnson 2019, accordo Tirreno Power 2019, accordo BMS 2019, accordo Grunenthal 2019, accordo EP produzione 2019*), in alcuni

casi con un congruo preavviso (*accordo Eni 2019*), mensilmente (*accordo Iren 2018*) o settimanalmente (*accordo Tirreno Power 2019*).

Tempi di lavoro. La legge n. 81 del 2017 non prevede una disciplina particolareggiata per quanto riguarda l'orario della prestazione lavorativa che deve essere fornita dal lavoratore agile: essa, infatti, all'articolo 18, comma 1, specifica unicamente che la prestazione può essere fornita «senza precisi vincoli di orario» e «entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

La contrattazione collettiva aziendale dei settori trattati in questo paragrafo tratta la materia dell'orario in modi diversi: se un buon numero di accordi prevede semplicemente che l'orario di lavoro del dipendente che fornisce la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali sia corrispondente a quello dei lavoratori «in presenza» (*accordo Acea 2018*, *accordo BMS 2019*, *accordo Bayer Italia 2018*, *accordo Mallinkrodt 2019*, *accordo Tirreno Power 2019*), comprese le relative fasce di flessibilità (*accordo EP Produzione 2019*, *accordo Iren 2018*), altri prevedono specifiche disposizioni per i lavoratori in *smart working*, come per esempio fasce di flessibilità aggiuntiva (*accordo Eni 2019*), oppure consentono agli stessi di organizzare autonomamente l'orario della propria prestazione lavorativa (*accordo Johnson & Johnson 2019*, *accordo Fater 2020*), fermo restando l'obbligo di contattabilità in determinate fasce orarie (*accordo EP Produzione 2019*).

Luoghi di lavoro. Nessun accordo del settore qui analizzato individua in anticipo i luoghi di lavoro diversi dai locali aziendali dai quali il lavoratore agile può fornire la propria prestazione lavorativa, mentre una buona parte di essi si limita a indicare che il luogo di lavoro deve essere «idoneo» allo svolgimento dell'attività lavorativa, specialmente per quanto concerne i profili di salute e sicurezza e riservatezza delle informazioni aziendali: a questo fine, alcuni accordi specificano che il luogo di lavoro del lavoratore agile deve permettere un'adeguata connessione a internet (*accordo Iren 2018*, *accordo Mallinkrodt 2019*, *accordo Eni 2019*, *accordo BMS 2019*,

accordo Bayer Italia 2018, accordo EP Produzione 2019, accordo Acea 2018, accordo Fater 2020).

Alcuni accordi specificano inoltre che i luoghi pubblici non sono idonei allo svolgimento della prestazione (*accordo Mallinkrodt 2019, Eni 2019*), e altri che la prestazione può essere fornita solo da luoghi privati del lavoratore o da posizioni appositamente predisposte negli stabilimenti aziendali (*accordo Bayer Italia 2018*): solo un accordo prevede che il lavoratore comunichi in anticipo al datore i luoghi dai quali intende svolgere la propria attività in modalità agile, e che l'azienda abbia la facoltà di non consentirne l'utilizzo qualora essi siano «manifestamente inidonei» (*accordo Acea 2018*).

Infine, si riscontra la presenza di un accordo di prossimità, il quale prevede che lo svolgimento della prestazione di lavoro al di fuori dei locali aziendali sia la “normalità” e il lavoratore possa fare richiesta di svolgere alcune giornate nella sede dell'azienda (*accordo Fater 2020*).

Attrezzature di lavoro. Tutti gli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo prevedono che lo strumento di lavoro principale per svolgere il lavoro in modalità agile, ossia il PC, sia fornito dall'azienda: alcuni accordi, inoltre, prevedono che siano forniti ai lavoratori agili anche cuffie (*accordo Bayer Italia 2018*), VPN e cellulare hotspot (*accordo BMS 2019*), monitor 23 pollici, tastiera e mouse (*accordo Sanofi 2020*).

Per quanto concerne la connessione internet, invece, buona parte degli accordi prevede che essa sia in carico al lavoratore (*accordo Bayer Italia 2018, accordo EP Produzione 2019, accordo Fater 2020*), mentre in altri il tema non viene trattato: costituiscono una minoranza gli accordi che prevedono un rimborso forfettario mensile per la copertura dei costi della connessione (*accordo Grunenthal 2019*) o che prevedono la consegna in comodato gratuito dei dispositivi per la connessione oltre agli altri strumenti necessari per lo *smart working* (*accordo Johnson & Johnson 2019*).

Per quanto concerne la gestione di tali attrezzature, infine, alcuni accordi prevedono che il datore di lavoro sia obbligato a coprire i costi per guasti non imputabili al dipendente (*accordo Johnson & Johnson 2019*), ed altri prevedono soltanto che il lavoratore sia tenuto a comunicare tempestivamente problematiche tecniche che non permettano temporaneamente lo svolgimento dell'attività lavorativa (*accordo Tirreno Power 2019, accordo Iren 2018, accordo Eni 2019*).

Straordinari, ferie e permessi. Il nodo degli straordinari è, nella totalità degli accordi dei settori qui in analisi, omesso o trattato in senso negativo: una buona parte degli accordi, infatti, prevede semplicemente che durante la prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, non sia autorizzato lo svolgimento di ore di lavoro straordinario (*accordo Fater 2020, accordo BMS 2019, accordo Eni 2019, accordo EP Produzione 2019, accordo Bayer Italia 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Iren 2018, accordo Tirreno Power 2019, accordo Johnson & Johnson 2019, accordo Acea 2018*). Solo pochi accordi, invece, trattano la disciplina delle ferie e dei permessi, per esempio specificando come il lavoratore agile debba rispettare gli oneri di comunicazione ad essa connessi (*accordo Iren 2018*), o come non sia permessa la fruizione di permessi o altri giustificativi di assenza durante le giornate lavorative da remoto (*accordo EP Produzione 2019*).

Buono pasto ed indennità. Gli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo riconoscono per la maggior parte il buono pasto o l'indennità sostitutiva di mensa ai lavoratori nelle giornate in cui svolgono la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali (*accordo EP Produzione 2020, accordo Fater 2020, accordo EP Produzione 2019, accordo Iren 2018, accordo Tirreno Power 2019, accordo Acea 2018*), mentre gli accordi che non prevedono tale benefit costituiscono una minoranza (*accordo BMS 2019, accordo Eni 2019, accordo Bayer Italia 2018*). Il tema della corresponsione dell'indennità di trasferta ai lavoratori da remoto è trattato da un buon numero di accordi, sempre in senso negativo (*accordo BMS 2019, accordo EP*

Produzione 2019, accordo Bayer Italia 2018, accordo Iren 2018): alcuni di essi specificano inoltre come non siano corrisposte le indennità connesse con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali (*accordo EP Produzione 2019, accordo Acea 2018*).

Salute e sicurezza. Molti accordi prevedono che il lavoratore in *smart working* rispetti le norme di salute e sicurezza durante l'uso degli strumenti informatici forniti dall'azienda, e tenga conto di tali norme nella scelta dei luoghi dai quali fornire la propria prestazione lavorativa, realizzando in questo modo l'obbligo di cooperazione nella prevenzione dei rischi previsto dall'articolo 22, comma 2, della legge n. 81 del 2017 (*accordo BMS 2019, accordo Acea 2018, accordo Fater 2020, accordo Iren 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Johnson & Johnson 2019*).

Oltre a tali previsioni, si segnala che un buon numero di accordi (ma non la totalità), in linea con l'articolo 22, comma 1, della legge n. 81 del 2017, dispone che l'azienda fornisca ai lavoratori agili con cadenza annuale un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi a tale particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (*accordo Acea 2018, accordo Fater 2020, Eni 2019, accordo Iren 2018, accordo Johnson & Johnson 2019*): in alcuni casi, la sottoscrizione di tale informativa costituisce uno dei requisiti per l'accesso al progetto di *smart working* aziendale (*accordo EP Produzione 2019, accordo Mallinkrodt 2019*).

Si prevede poi, in molti accordi, che al dipendente in lavoro agile debba necessariamente essere fornita un'adeguata formazione sulle previsioni del TU sulla salute e sicurezza sul lavoro (decreto legislativo n. 81 del 2008) compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*accordo BMS 2019, accordo Acea 2018, accordo Fater 2020, accordo Eni 2019, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Tirreno Power 2019*), in seguito alla quale il lavoratore è sottoposto a un test di verifica (*accordo Bayer 2018*).

Infine, negli accordi stipulati durante il periodo emergenziale, si fa riferimento allo *smart working* come specifico mezzo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (*accordo Tirreno Power 2020*, *accordo EP Produzione 2020*).

Diritto alla disconnessione. Circa la metà degli accordi dei settori oggetto della presente analisi trattano la materia del diritto alla disconnessione, trattata dall'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017.

Se alcuni si limitano a richiamare l'appena richiamata disciplina di legge (*accordo Eni 2018*, *accordo BMS 2019*, *accordo Eni 2019*), altri individuano compiutamente le fasce orarie durante le quali il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalla strumentazione utilizzata per il lavoro agile (*accordo Acea 2018*, *accordo Johnson & Johnson 2019*, *accordo Bayer Italia 2018*, *accordo Fater 2020*), specificando talvolta che il lavoratore agile debba disconnettere i propri strumenti anche durante le pause, nei festivi, durante le ore di permesso e le giornate di ferie, e prevedendo controlli a campione per verificare il rispetto di tali disposizioni (*accordo Fater 2020*).

Infine, in alcuni accordi sono previsti sistemi di comunicazione al responsabile qualora la disconnessione durante l'orario di lavoro abbia una durata maggiore di un certo limite e il lavoratore non si renda reperibile durante la stessa (*accordo Mallinkrodt 2019*).

Riservatezza e privacy. Oltre alle numerose previsioni che impongono ai lavoratori agili di scegliere luoghi idonei a preservare la riservatezza delle informazioni trattate durante la propria prestazione da remoto, spesso gli accordi aziendali sanciscono il generale obbligo dei dipendenti di custodire con la massima diligenza e riservatezza le informazioni aziendali ricevute (*accordo BMS 2019*, *accordo Mallinkrodt 2019*), di rispettare le relative policy aziendali in materia (*accordo Fater 2020*, *accordo Johnson & Johnson 2019*, *accordo Acea 2018*), nonché il regolamento UE n. 679 del 2016 (*accordo BMS 2019*).

Solamente in un accordo si pone particolare attenzione ai profili di sicurezza informatica, sollecitando i lavoratori agili a segnalare prontamente all'*help desk* aziendale i messaggi elettronici di segnalazione di virus forniti dai programmi installati (*accordo Fater 2020*).

Formazione e informazione. Il tema della formazione in merito al lavoro agile quale particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è trattato in un buon numero di accordi aziendali, anche se in verità la formazione dei lavoratori coinvolti nella maggior parte dei casi è limitata ai profili di salute e sicurezza sul lavoro (*accordo EP Produzione 2020, accordo BMS 2019, accordo Bayer Italia 2018, accordo Mallinkrodt 2019, accordo Acea 2018*), mentre solo in un numero limitato di accordi la formazione riguarda anche specificamente le modalità tecniche di svolgimento della prestazione da remoto (*accordo Eni 2019*). In alcuni casi, infine, le parti sottoscrittrici degli accordi precisano che i lavoratori agili continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti (*accordo Tirreno Power 2019*), mentre in altri si prevede una specifica formazione per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro durante lo *smart working* (*accordo Fater 2020*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. La legislazione in materia di lavoro agile prevede che l'organizzazione del lavoro possa essere gestita anche per «fasi, cicli e obiettivi» (articolo 18, comma 1, legge n. 81 del 2017): alcuni accordi riprendono tale definizione, segnalando esplicitamente che il metro di verifica della diligenza dei lavoratori agili si concretizza nel raggiungimento degli obiettivi fissati in sede di stipulazione dell'accordo individuale o successivamente comunicati, statuendo inoltre che l'orario di lavoro non costituisce l'unico parametro per la verifica dell'esecuzione della prestazione del lavoratore (*accordo Fater 2020*). Altri accordi, inoltre, delineano veri e propri sistemi di monitoraggio per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi prefissati, basati sulla compilazione di appositi questionari da parte del lavoratore e del responsabile (*accordo Tirreno Power 2019*).

Spesso gli accordi dei settori qui analizzati che dispongono per la prima volta l'applicazione dello *smart working* in azienda prevedono incontri tra le parti sottoscrittrici entro un determinato periodo di tempo a partire dall'entrata in vigore dell'accordo, ai fini di una prima valutazione della misura (*accordo Eni 2019, accordo EP Produzione 2019, accordo Iren 2018, accordo Tirreno Power 2019*). Frequente è poi la previsione di incontri periodici delle parti sindacali e datoriali, anche nelle aziende in cui lo *smart working* sembra essere una realtà consolidata (*accordo Mallinkrodt 2019, accordo Osram 2018, accordo Johnson & Johnson 2019*): in alcuni casi, il verbale di tali incontri è poi inviato al referente dell'unità aziendale di Relazioni industriali (*accordo Acea 2018*). Alcuni accordi delegano il monitoraggio dell'andamento del progetto ad appositi Comitati bilaterali (*accordo Fater 2020*) o Commissioni paritetiche (*accordo Johnson & Johnson 2019*). Infine, si segnala come alcuni accordi prevedano la possibilità di anticipare gli incontri di monitoraggio prefissati in caso di insorgenza di problematiche in merito alla implementazione del lavoro agile (*accordo EP Produzione 2019, accordo Tirreno Power 2019*) o rilevanti sviluppi normativi (*accordo EP Produzione 2019*).

Agibilità sindacali. Il tema delle agibilità sindacali è raramente menzionato negli accordi analizzati nel presente paragrafo: solo pochi accordi menzionano infatti il principio per cui il lavoratore da remoto ha gli stessi diritti sindacali del lavoratore che svolge la propria prestazione interamente nei locali aziendali (*accordo BMS 2019, accordo Mallinkrodt 2019*), e solo in un caso vengono indicate le modalità concrete attraverso le quali le informazioni sindacali sono fornite anche ai lavoratori agili, come mailing list e bacheche elettroniche (*accordo BMS 2019*).

10. Altri settori (alimentare, trasporti). Negli accordi aziendali dei settori trattati nel presente paragrafo il lavoro agile appare in prevalenza considerato come uno strumento utile al fine di migliorare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti: alcuni accordi

infatti nominano, nelle loro premesse, unicamente tale obiettivo (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*), altri invece segnalano come tale elemento sia funzionale al benessere dei lavoratori e alla loro conseguente migliore produttività (*accordo Campari 2018*).

L'aumento della produttività aziendale è comunque altresì spesso menzionato (*accordo FS 2018*) o vi è fatto indirettamente riferimento dagli accordi che citano l'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 (*accordo Air France KLM 2019*). Altri obiettivi raggiungibili attraverso lo *smart working* sono, secondo gli accordi dei settori menzionati, la riduzione dei costi e la tutela dell'ambiente (*accordo Ferrero 2018*).

Definizione. La definizione di lavoro agile negli accordi dei settori trattati nel presente paragrafo ricalca in alcuni casi la formulazione contenuta all'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 (*accordo Air France KLM 2019, accordo Conserve Italia 2018*), mentre in altri è omesso l'elemento della flessibilità temporale, mantenendo soltanto gli elementi della flessibilità spaziale e l'uso di attrezzature informatiche (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018, accordo Campari 2018*). Talvolta, infine, il lavoro agile è definito come uno svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibili di tempo e di spazio, che non costituisce telelavoro (*accordo FS 2018*).

Destinatari, priorità e criteri di accesso. Ferma restando la possibilità di usufruire dello *smart working* unicamente per lavoratori con mansioni con esso compatibili (*accordo FS 2018, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018, Ferrero 2018*), circostanza talvolta subordinata ad un'analisi di fattibilità orientata a favorire l'utilizzo dello strumento (*accordo Campari 2018*), si rileva come gli accordi dei settori trattati solitamente includano nella platea dei potenziali lavoratori agili i lavoratori a tempo indeterminato, anche con contratto di lavoro a tempo parziale (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Air France KLM 2019*), in alcuni casi escludendo coloro che sono coinvolti in apprendistati professionalizzanti (*accordo FS 2018*).

Solamente in un caso sono invece indicate le categorie di lavoratori per le quali lo *smart working* è “favorito”, ossia coloro con invalidità superiori a determinate percentuali, lavoratrici in stato di gravidanza o in fase di adozione, destinatari di terapie salvavita (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*).

Modalità di accesso e di recesso. Coerentemente con le previsioni dell'articolo 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017, gli accordi dei settori analizzati prevedono che l'accesso al lavoro agile sia volontario e subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale (*accordo Campari 2018*, *accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*) stipulato per iscritto (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

In alcuni casi è previsto un termine massimo entro il quale l'azienda è tenuta a comunicare l'accoglimento o meno della richiesta (*accordo FS 2018*), e in altri, inoltre, che tale richiesta può essere rifiutata unicamente per ragioni produttive-organizzative o se il lavoratore non è in possesso delle idonee strumentazioni fornite dall'azienda (*accordo Air France KLM 2019*).

Per quanto concerne le modalità pratiche attraverso le quali formulare la richiesta, infine, si rileva come spesso esse non siano indicate: solo in un accordo è infatti formulata la procedura specifica, la quale implica l'invio di un'e-mail al manager di riferimento con il direttore delle Risorse umane in copia conoscenza (*accordo Air France KLM 2019*).

La disciplina collettiva del recesso spesso non collima con quanto previsto dalla normativa di riferimento, la quale prevede un preavviso minimo di 30 giorni per il recesso di entrambe le parti da un accordo di lavoro agile a tempo indeterminato, salva la presenza di un giustificato motivo (cfr. articolo 19, comma 2, della legge n. 81 del 2017): in alcune ipotesi particolari, come per esempio il venire meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di *smart working*, o l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse, alcuni accordi prevedono infatti la possibilità di fornire un preavviso di soli 10 giorni (*accordo FS 2018*) o,

esclusivamente per l'azienda, nessun preavviso (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Organizzazione del lavoro agile. L'organizzazione del lavoro agile negli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo presenta alcune peculiarità: infatti, molti accordi prevedono, oltre a un numero massimo di giornate in cui il lavoratore può svolgere la propria prestazione da remoto (*accordo FS 2018, accordo Air France KLM 2019, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) anche un tempo di lavoro minimo che deve essere svolto al di fuori dai locali aziendali (*accordo Campari 2018, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*).

Le giornate da svolgersi in modalità *smart working* devono, ai sensi degli accordi analizzati, essere concordate con il responsabile (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) tendenzialmente a cadenza settimanale o mensile (*accordo FS 2018*): se esse non sono fruite, possono essere talvolta ripianificate (*accordo Air France KLM 2019*), talvolta no (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Tempi di lavoro. L'orario di lavoro delle giornate in cui il lavoratore fornisce la propria prestazione da remoto è, in alcuni casi, corrispondente a quello dei lavoratori in sede (*accordo Campari 2018*), sebbene vi sia la possibilità di concordarne una diversa articolazione (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*).

Altri accordi, invece, sanciscono la presenza di fasce orarie all'interno delle quali il lavoratore agile e il proprio responsabile possono concordare i periodi di svolgimento della prestazione (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Luoghi di lavoro. Le disposizioni in materia di luoghi di lavoro negli accordi aziendali dei settori qui trattati sono piuttosto scarse: è possibile rilevare riferimenti alla necessità di fornire la prestazione in luoghi di lavoro “adeguati” o “idonei” (*accordo Campari 2018*), pubblici o privati ma dotati di connessione internet (*accordo Air France KLM 2019*).

Solo in pochi accordi si ritrova una vera e propria elencazione dei possibili luoghi di svolgimento della prestazione da remoto: essi si sostanziano nel domicilio del lavoratore (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) in altra sede aziendale o in qualunque altro luogo specificato nell'accordo individuale (*accordo FS 2018*).

Attrezzature di lavoro. Mentre negli accordi del settore alimentare non si trovano numerosi riferimenti alle attrezzature di lavoro, se non alla necessità di utilizzarli «correttamente» (*accordo Campari 2018*), negli accordi del settore dei trasporti è invece possibile rilevare come le aziende si facciano solitamente carico di fornire ai propri lavoratori agili gli strumenti adatti allo svolgimento della prestazione da remoto.

Sono spesso forniti smartphone (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*), PC (*accordo Air France KLM 2019*) token per la connessione 4G (*accordo FS 2018*, *accordo Air France KLM 2019*), VPN per l'accesso all'intranet aziendale (*accordo FS 2018*, *accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*): solo in un caso viene specificato come il personal computer e la connessione internet rimangano a carico del lavoratore (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Straordinari, ferie e permessi. Il tema degli straordinari è trattato da buona parte degli accordi dei settori analizzati nel presente paragrafo: se la maggioranza di essi prevede che i lavoratori agili non possano fornire prestazioni oltre l'orario normale di lavoro (*accordo FS 2018*, *accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*) un accordo invece prevede che possa essere superato il limite delle 8 ore di lavoro giornaliero previa autorizzazione del superiore (*accordo Campari 2018*).

Per quanto concerne il tema dei permessi, invece, solamente uno tra gli accordi analizzati prevede che, durante le prestazioni in *smart working*, possano essere fruiti solamente i permessi previsti dalla legge (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*), mentre gli altri non contengono disposizioni al riguardo.

Buono pasto ed indennità. La totalità degli accordi di lavoro agile dei settori analizzati che tratta la materia dei buoni pasto prevede che essi siano corrisposti anche ai lavoratori che forniscono la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Campari 2018*).

Al contrario, non sono previste indennità per i lavoratori agili connesse alla propria dislocazione spaziale: essi, infatti, sono del tutto equiparati ai lavoratori in sede (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019, accordo Air France KLM 2019*).

Salute e sicurezza. Numerosi accordi, oltre a prevedere la consegna di un'apposita informativa ai lavoratori in *smart working* (cfr. articolo 22, comma 1, della legge n. 81 del 2017) (*accordo Air France KLM 2019, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*), sanciscono la necessità di fornire agli stessi anche una specifica formazione in materia di salute e sicurezza (*accordo FS 2018*).

Diritto alla disconnessione. Il tema del diritto alla disconnessione è trattato in un numero molto limitato di accordi dei settori qui analizzati, e assume altresì caratteristiche diverse.

Se in alcuni di essi, infatti, si può ritrovare solo un generico riferimento a tale principio (*accordo Conserve Italia 2018*), in altri invece è descritto uno specifico sistema tecnico-organizzativo che ne assicura il rispetto, composto di appositi *alert* che segnalano al dipendente il superamento del normale orario di lavoro e di *warning* che suggeriscono di disconnettersi dagli strumenti di lavoro (*accordo Campari 2018*).

Riservatezza e privacy. Gli accordi analizzati nel presente paragrafo trattano il tema della privacy esclusivamente dal punto di vista aziendale, imponendo ai lavoratori agili il rispetto di regole in materia di riservatezza (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*) ma anche di diligenza e segreto d'ufficio (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Formazione e informazione. La formazione dei lavoratori agili è materia oggetto di particolare attenzione degli accordi dei settori qui trattati: spesso, infatti, le parti si premurano di sancire che ai lavoratori agili siano non solo garantite le medesime opportunità formative rispetto ai dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa interamente in presenza (*accordo Air France KLM 2019, accordo Grandi Salumifici Italiani 2018*), ma sia anche loro fornita una specifica formazione relativa alle caratteristiche e alle modalità tecniche di svolgimento del lavoro da remoto (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Verifica della efficacia del lavoro agile rispetto agli obiettivi concordati. Si rileva come solo un numero limitato di accordi accolga la previsione legislativa secondo la quale la prestazione in lavoro agile può essere organizzata secondo «fasi, cicli e obiettivi» (cfr. articolo 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017): in tali casi, gli obiettivi da raggiungere dal lavoratore in *smart working* sono definiti come «puntuali» e «misurabili», e si prevede che essi siano stabiliti in accordo con il diretto responsabile (*accordo FS 2018*).

Secondo le disposizioni di altri accordi, poi, il monitoraggio dell'attività svolta al di fuori dei locali aziendali deve avvenire attraverso la certificazione giornaliera delle stesse da parte del lavoratore agile: sulla base di essa, il responsabile dovrà redigere mensilmente una relazione concernente i risultati lavorativi raggiunti (*accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*).

Gli accordi analizzati nel presente paragrafo statuiscono che le parti sottoscrittrici si debbano incontrare periodicamente al fine di verificare l'andamento del progetto di *smart working* (*accordo Grandi Salumifici Italiani 2018, accordo Campari 2018*): a tale misura, piuttosto comune e ritrovabile in numerosi accordi di tutti i settori analizzati nel presente Rapporto, si aggiunge altresì, in alcuni casi, l'obbligo di comunicazione da parte dell'azienda del numero degli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti e cessati (*accordo Air France KLM 2019*) e del totale delle giornate lavorative svolte da remoto (*accordo FS 2018*).

Agibilità sindacali. Il principio secondo il quale i lavoratori agili hanno i medesimi diritti sindacali dei lavoratori che svolgono la propria attività totalmente all'interno dei locali aziendali è presente in numerosi accordi dei settori qui analizzati (*accordo FS 2018, accordo Roma Servizi per la Mobilità 2019*): in alcuni si specifica altresì come la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori non sia ostacolata (*accordo Air France KLM 2019*) e come lo strumento della “bacheca elettronica” garantisca l'agibilità sindacale (*accordo Campari 2018*).