ACCORDO INTERCONFEDERALE REGIONALE SUL LAVORO AGILE

PER LE IMPRESE ARTIGIANE E LE PMI DEL VENETO

Il giorno 20 dicembre 2019 nella sede di Ebav, in Marghera Venezia, si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Agostino Bonomo, assistito dal Segretario Regionale Francesco Giacomin, da Ferruccio Righetto e da Giulia Rosolen dell'ufficio Relazioni Sindacali;

CNA del Veneto, rappresentata dal Presidente Alessandro Conte, assistito dal Segretario regionale Matteo Ribon;

CASARTIGIANI del Veneto, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando e dal Responsabile regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti;

e

CGIL regionale Veneto, rappresentata dal segretario generale regionale Christian Ferrari, dalla segretaria regionale Tiziana Basso e da Renzo Pellizzon;

CISL regionale Veneto, rappresentata dal segretario generale regionale Gianfranco Refosco e da Riccardo Camporese;

UIL regionale Veneto, rappresentata dal segretario generale regionale Gerardo Colamarco e dal segretario regionale Brunero Zacchei

LE PARTI SOCIALI REGIONALI

PREMESSO CHE

- Il lavoro agile (o *smartworking*) si è sviluppato in Italia soprattutto grazie alla Contrattazione Collettiva, che in particolare nell'ultimo quinquennio ha avviato sperimentazioni a più livelli, con esiti largamente positivi;
- La Legge n. 81 del 22 maggio 2017, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una disciplina legale del lavoro agile (o *smartworking*) con l'obiettivo di favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- La Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 individua nel lavoro agile (o *smartworking*) la migliore via per: rilanciare la produttività delle imprese; realizzare un migliore equilibrio tra vita e lavoro; favorire un approccio al lavoro imperniato sul valore della "*sostenibilità*". La Direttiva in questo contesto evidenzia il ruolo che possono svolgere le Parti Sociali nell'incoraggiarlo e nel renderlo uno strumento positivo per imprese e lavoratori/lavoratrici oltrechè per la collettività;

- Il contributo delle relazioni sindacali allo sviluppo territoriale è stato di recente riconosciuto anche dalla Regione, che, nell'ambito del Piano regionale per il lavoro, si è impegnata a «valorizzare il ruolo fondamentale delle parti sociali e la qualità delle loro relazioni, in quanto esse sono fondamentali per favorire l'occupazione e la crescita sostenendo il cambiamento nell'equità». Lo stesso Piano auspica un peso maggiore del metodo delle relazioni sindacali «non solo nelle materie più consuete (formazione, aggiornamento, mobilità lavorativa, crisi aziendali, ecc.), ma anche nel favorire le politiche di innovazione, l'aumento della produttività, l'apertura internazionale del nostro sistema produttivo»
- In questo scenario si inserisce il progetto di ricerca, finanziato dalla Regione, "*Smartworking un nuovo modo di lavorare anche nelle piccole imprese del Veneto*" che ha evidenziato un rilevante interesse della piccola e micro impresa rispetto a questo tema, evidenziando altresì come un intervento della Contrattazione Collettiva regionale sia utile e opportuno al fine non solo di promuovere questa nuova modalità organizzativa all'interno delle imprese artigiane e delle PMI del veneto ma anche per definire in modo condiviso e uniforme quei profili di disciplina del nuovo istituto che la Legge lascia indeterminati;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO,

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 (Campo di applicazione)

Le Parti convengono che il presente Accordo si applichi ai dipendenti delle:

- imprese artigiane;
- piccole e medie imprese del Veneto iscritte ad una delle associazioni artigiane firmatarie il presente Accordo

Art. 2 (Obiettivi)

Il lavoro agile (o *smartworking)* risponde alle seguenti finalità condivise tra le parti:

a) sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative per favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al lavoro per obiettivi e risultati che, al tempo stesso, promuova l'incremento della produttività e dell'efficienza;
b) favorire l'attrattività delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese del Veneto soprattutto nei confronti dei più giovani;
c) promuovere modalità di lavoro che possano supportare il lavoratore/lavoratrice in specifici momenti della propria vita personale e familiare;
d) favorire un migliore equilibrio tra i tempi di vita e quelli di lavoro, migliorando la sostenibilità organizzativa e individuale;
e) rafforzare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori/lavoratrici nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;

f) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e viceversa, incrementando l'uso delle tecnologie digitali a sostegno della prestazione lavorativa;

Art. 3 (Definizione)

Il lavoro agile (o *smartworking*) è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente, ai sensi della Legge n. 81/2017, di svolgere la prestazione lavorativa anche al di fuori della sede aziendale. Esso non comporta alcuna modifica al rapporto giuridico tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro.

Art. 4 (Modalità di attivazione e svolgimento)

L'attivazione del lavoro agile (o *smartworking*) presuppone la definizione di un Accordo scritto tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro.

Tale Accordo dovrà specificare se l'utilizzo del lavoro agile (o *smartworking*) avrà carattere:

a) non prevalente: in questo caso il ricorso al lavoro agile (o *smartworking*) potrà avvenire solo per specifici periodi di tempo predeterminati e programmati d'intesa tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice con ricorrenza tendenzialmente periodica (a mero titolo esemplificativo: una volta alla settimana, otto volte al mese, 20 volte l'anno....) senza che la prestazione in modalità agile prevalga su quella svolta presso la sede aziendale;
b) prevalente: in questo caso lo svolgimento della prestazione in modalità agile prevarrà sullo svolgimento della stessa presso la sede aziendale; in questo caso il periodo di tempo sarà predeterminato o predeterminabile e ricollegabile a specifiche esigenze personali del lavoratore/lavoratrice (a mero titolo esemplificativo: patologie oncologiche, esigenze di accudimento e di cura ....).

In ogni caso il datore di lavoro potrà, in caso di motivate esigenze lavorative e/o produttive, concordare modifiche rispetto alla programmazione concordata nell'Accordo.

Art. 5 (Orario di lavoro)

Fermo restando quanto previsto dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva ai diversi livelli in materia, l'Accordo tra le parti può prevedere particolari modalità di gestione dell'orario di la voro nell'ambito dello svolgimento della prestazione in modalità agile (o *smartworking*).

Le Parti promuovono il lavoro agile (o smartworking) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che non prevede specifici vincoli di luogo o orario di lavoro eccetto il rispetto dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva. In tale caso l'Accordo individuale dovrà prevedere la fascia oraria entro la quale la prestazione in modalità agile potrà

essere svolta (es 8-20) lasciando il lavoratore/lavoratrice libero di organizzarla all'interno della stessa e le eventuali fasce di reperibilità (es 10-12; 15-17).

In alternativa a quanto sopra l'Accordo Individuale potrà anche prevedere per lo svolgimento della prestazione in modalità agile (o *smartworking*) il rispetto dello stesso orario svolto all'interno dei locali aziendali. In questo caso a differenza di quanto previsto nell'alinea precedente sarà applicata integramente la disciplina dello straordinario, dei riposi e dei permessi.

Al lavoratore/lavoratrice agile (o *smartworker*), nel periodo di riposo, deve essere assicurata la disconnessione, da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per l'adempimento della prestazione lavorativa.

Art. 6 (Luogo di lavoro)

L'Accordo individuale dovrà individuare un elenco di luoghi ammessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile (o *smartworking*) ovvero indicare un elenco di luoghi vietati ovvero ancora indicare dei criteri di idoneità per l'individuazione del "luogo" esterno all'azienda.

In ogni caso il luogo per lo svolgimento dell'attività in modalità smart dovrà essere:

a) adeguato allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale (ben areato, ben illuminato...);
b) conforme alle norme di sicurezza;
c) idoneo a garantire la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali;

Il luogo individuato dovrà garantire altresì una connessione ad internet in grado di offrire *standard* di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate o di proprietà del lavoratore. I costi di connessione, salvo che l'Accordo individuale disponga diversamente, sono di competenza del dipendente.

Possono essere previsti accessi per la verifica della conformità dei luoghi o in alternativa potrà essere richiesto al dipendente di fornire adeguata documentazione ovvero un'autocertificazione che attesti l'adeguatezza, la conformità e l'idoneità del luogo e delle condizioni di lavoro.

Art. 7 (Attrezzature di lavoro)

Salvo che l'Accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice non disponga diversamente, l'attrezzatura per l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità agile è fornita dal datore di lavoro che deve garantirne la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

Qualora l'Accordo individuale preveda che l'attrezzatura per lo svolgimento della prestazione in modalità agile sia di proprietà del dipendente, sarà quest'ultimo a doverne garantire la conformità della stessa alla normativa vigente, anche tramite un'autocertificazione o una preliminare verifica da parte aziendale.

In caso di eventuali malfunzionamenti delle attrezzature di lavoro il dipendente deve tempestivamente contattare l'azienda. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, il dipendente e l'azienda dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di lavoro agile (o *smartworking*) fino alla sua risoluzione.

Art. 8 (Parità di trattamento e diritto all'apprendimento e alla formazione continua)

Il lavoratore/lavoratrice che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile (o *smartworking*) ha diritto, così come previsto dall'articolo 20 della L. 81 del 22 maggio 2017, ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori/lavoratrici/lavoratrici che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
Il lavoro agile (o *smartworking*) non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore/lavoratrice e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali.

Art. 9 (Potere direttivo e disciplinare)

Il lavoro agile (o *smartworking*) non incide in nessun modo nell'inserimento del lavoratore/lavoratrice nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo di controllo e di indirizzo esercitato dal datore di lavoro.
Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile (o *smartworking*) il comportamento del lavoratore/lavoratrice dovrà essere improntato ai normali principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia; pertanto eventuali comportamenti non in linea con i principi di cui sopra e con le normative contrattuali in vigore, comporteranno l'applicazione delle norme disciplinare previste dal CCNL di riferimento. Il lavoratore/lavoratrice che svolga la prestazione in modalità agile (smartworking) deve pertanto garantire l' impegno professionale e livelli qualitativi almeno equivalenti a quelli assicurati presso l'abituale sede di lavoro.
A titolo esemplificativo possono costituire condotte disciplinarmente rilevanti: il reiterato mancato rispetto degli orari di lavoro o dei periodi di reperibilità o contattabilità; l'uso scorretto degli strumenti aziendali (ad esempio mancata cura delle dotazioni assegnate che ne causi il danneggiamento o la perdita).

Art. 10 (Durata e recesso)

L'Accordo di lavoro agile (o *smartworking*) potrà essere a tempo determinato o indeterminato. La scelta tra le due opzioni riguarda esclusivamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non si riflette in nessun modo sulla natura del rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato). Nel caso in cui l'Accordo sia a tempo determinato, quest'ultimo dovrà indicare la data di inizio e la data di fine.

Entrambe le parti potranno recedere dall'Accordo durante la sua vigenza con i tempi di preavviso previsti dalla Legge. Gli effetti del recesso riguardano esclusivamente l'Accordo di lavoro agile (o *smartworking*) e non impattano in alcun modo sul rapporto di lavoro. Cessati gli effetti dell'Accordo verranno ripristinate le originarie modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

Nell'ambito dell'Accordo individuale potranno essere, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, definite la durata del preavviso e le motivazioni che possono legittimare il recesso.

Art. 11 (Salute e sicurezza)

Il datore di lavoro deve rispettare la vigente normativa di salute e sicurezza per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile (o *smartworking*), tenendo conto delle specificità dello stesso, dovendo in particolare individuare i rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione in sede di redazione del DVR (documento di valutazione dei rischi).

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore/lavoratrice e al RLS/RLST con cadenza almeno annuale un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

Art. 12 (Ruolo della bilateralità:promozione e diffusione)

Le Parti si impegnano a dare massima diffusione al presente Accordo.

Le Parti, condividendo che il lavoro agile (o *smartworking*) possa costituire un'opportunità per favorire una riorganizzazione del lavoro volta a promuovere la competitività aziendale e a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ritengono importante incoraggiare la sperimentazione di progetti di lavoro agile (o *smartworking*) all'interno delle imprese artigiane e delle PMI del Veneto anche tramite la bilateralità artigiana veneta.

A tal fine le Parti convengono che:

- il servizio EBAV A 14 p, che riconosce alle imprese un contributo del 50% per le spese sostenute per consulenze/ricerca/preparazione/sviluppo di nuovi progetti, si applichi anche alle attività propedeutiche alla sperimentazione del lavoro agile (o *smartworking*) e alle eventuali consulenze specialistiche per l'implementazione di sistemi strutturali personalizzati di gestione di software, archivi digitali aziendali, sistemi gestionali in modalità cloud computing volte a facilitare l'introduzione di questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa "a distanza";
- il servizio EBAV A28, che riconosce un contributo pari al 60-80% delle spese ammissibili, possa essere applicato anche all'attività convegnistica promossa dalle Federazioni regionali delle O.O.A.A. socie di EBAV per le attività di informazione e sensibilizzazione sul lavoro agile (o *smartworking*);
- il servizio EBAV A07, che riconosce un contributo per le spese sostenute per la formazione collettiva, possa essere utilizzato anche per la formazione propedeutica all'attivazione di una sperimentazione di progetti di lavoro agile (o *smartworking*);
- il servizio EBAV A76 possa essere utilizzato anche ai fini dell'aggiornamento del DVR propedeutico all'attivazione di progetti di sperimentazione del lavoro agile (smartworking); al fine di favorire una razionalizzazione delle prestazioni le Parti auspicano l'unificazione in un unico servizio delle diverse prestazioni rivolte

all'aggiornamento del DVR, con specifica consultazione dell'RSLT, nelle diverse ipotesi individuate dagli accordi interconfederali (alternanza, apprendistato duale e lavoro agile).

Infine con l'intento di incoraggiare, in questa prima fase, l'avvio di progetti di sperimentazione del lavoro agile (o *smartworking*) nelle imprese artigiane e nelle PMI del Veneto è previsto un incentivo all'attivazione di euro 1.000 per ogni Accordo individuale attivato a condizione che la sperimentazione abbia una durata minima di 12 mesi e l'impresa sia regolarmente iscritta ad Ebav. Si invita pertanto il CDA di EBAV a deliberare il ripristino del servizio A63 con lo specifico fine di introdurre un incentivo per le imprese che avviino tali sperimentazioni.

Art. 13 (Coworking)

Il *coworking* è un nuovo modo di lavorare che prevede la condivisione dell'ambiente di lavoro tra più persone, anche appartenenti ad organizzazioni diverse. Le Parti condividono che il *coworking* possa favorire la socialità, promuovere nuove "comunità urbane" e contribuire ad una ridefinizione dei luoghi e della geografia del lavoro più sostenibile per le persone e per i territori.
Le Parti ritengono che questa modalità vada incoraggiata soprattutto nelle ipotesi in cui l'Accordo individuale preveda una prevalenza della prestazione svolta in modalità agile (o *smart*) in quanto idonea ad evitare il rischio di isolamento del lavoratore.
Le Parti, in sede di monitoraggio, si riservano di valutare l'opportunità di prevedere specifiche forme di sostegno per l'iscrizione/accesso ai luoghi di *coworking*.

Art. 14 (Comunicazione)

I datori di lavoro che attivino accordi di lavoro agile (o *smartworking*) sono tenute ad inviare una comunicazione ad Ebav seguendo lo schema contenuto nell'allegato 1. La raccolta dati ha uno scopo meramente statistico ed Ebav li diffonderà alle parti solamente in forma aggregata.

Art. 15 (Monitoraggio)

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di pianificare incontri di verifica dell'applicazione dell'Accordo. A tal fine viene costituita una Commissione Tecnica Bilaterale nell'ambito della quale si terranno specifici incontri di monitoraggio semestrale.

Art. 16 (Durata)

Il presente Protocollo d'intesa decorre dalla data della sua sottoscrizione ed ha durata triennale.

Art. 17 (Disposizioni finali)

1. Le Parti convengono che l'efficacia del presente Accordo possa essere estesa anche ai dipendenti di:

- associazioni artigiane stipulanti il presente Accordo;
- associazioni artigiane che aderiscano direttamente, o per il tramite di un'associazione provinciale, ad un'associazione regionale firmataria del presente Accordo.;
- enti promossi, costituiti o partecipati da associazioni artigiane di cui ai punti precedenti.

Condizione imprescindibile per l'estensione dell'efficacia è l'invio di una lettera di adesione alla propria associazione regionale di riferimento.

La validità dell'Accordo è inoltre estesa anche ai dipendenti delle strutture della bilateralità artigiana veneta derivanti da accordi collettivi stipulati a livello regionale.

2. Ai fini dell'applicazione del presente Accordo costituisce presupposto non sostituibile dall'obbligazione alternativa il regolare versamento alla bilateralità artigiana veneta.

3. La contrattazione regionale di categoria potrà integrare il presente accordo, adattandolo alla specificità del settore.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

CNA VENETO

CASARTIGIANI VENETO

CGIL VENETO

CISL VENETO

UIL VENETO

ALLEGATO 1

EBAV
Via F.lli Bandiera
Marghera Venezia

Da inviare tramite posta elettronica al seguente indirizzo: vesco@ebav.it

DENOMINAZIONE IMPRESA_____

CODICE FISCALE/ PARTIVA IVA _____

INDIRIZZO_____

NUMERO DI TELEFONO _____ NUMERO FAX _____

EMAIL _____

LEGALE RAPPRESENTANTE_____

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO _____

NUMERO DIPENDENTI _____

Numero dipendenti con i quali è attivo un Accordo di Smartworking _____

Tipologia di Accordo:

☐ a tempo indeterminato

☐ a tempo determinato (durata _____)

L'attivazione dell'Accordo è avvenuta:

☐ su iniziativa del datore di lavoro

☐ su richiesta del lavoratore

Obiettivi per i quali è stato attivato l'Accordo:

☐ sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative

☐ conciliazione vita lavoro

☐ promuovere soluzioni di lavoro più sostenibili riducendo gli spostamenti casa-lavoro-casa

☐ assunzione di giovane

Modalità organizzative

- La prestazione svolta in smartworking è prevalente rispetto a quella in modalità ordinaria?

☐ Si

☐ No

- Orario di lavoro

☐ Non sono previsti vincoli particolari di orario di lavoro ma solo una fascia oraria di riferimento ed eventualmente alcune fasce di disponibilità

☐ Viene osservato lo stesso orario di lavoro svolto in azienda

- Attrezzatura di lavoro

☐ messa a disposizione dal datore di lavoro

☐ di proprietà del lavoratore/lavoratrice

- Luogo di lavoro

☐ Coworking

☐ Altro luogo diverso dal coworking

Data _____

Firma e Timbro Legale Rappresentante _____