

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del **Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia**. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 19 aprile 2021, n. 14*

Il 6 aprile del 2021 la società **IBM Italia S.p.a.** e le organizzazioni sindacali Fiom-CGIL, Fim-CISL, UILM-Uil nazionali e territoriali hanno firmato un **accordo** che regola le condizioni di applicazione del lavoro agile. Si specifica che le parti utilizzano il termine “smart working” come perfetto equivalente del termine lavoro agile, in concordanza con le [indicazioni dell’Accademia della Crusca](#).

L’accordo avrà efficacia limitata nel tempo, da giugno 2021 a dicembre 2022. Ciò nonostante, è evidente la volontà delle parti di configurare una **misura di tipo “strutturale”**, data la previsione per cui, salvo la disdetta di una delle parti, l’accordo **si rinnova annualmente** almeno due mesi prima della scadenza o dal termine del rinnovo annuale.

### ***Oggetto e tipologia di accordo***

Scorrendo l’accordo, si nota come esso regoli in modo puntuale **gran parte degli aspetti connessi alla disciplina del lavoro agile**.

La completezza dell’accordo è probabilmente dovuta alla circostanza per cui il lavoro agile è descritto dalle firmatarie come parte di **“prassi e di una cultura aziendale consolidata”**: tale formulazione lascia pensare che lo smart working faccia da tempo parte delle modalità di organizzazione del lavoro diffuse in azienda, nonostante nell’accordo non siano menzionate regolazioni collettive dell’istituto precedenti al periodo pandemico.

Sulla base dell’esperienza aziendale, quindi, il lavoro agile costituisce un istituto idoneo a “coniugare l’esigenza di **flessibilità nell’organizzazione del lavoro** e una maggiore **conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti**” nonché a “favorire una maggiore **sostenibilità eco-ambientale** [...] contribuendo, infine, alla **competitività aziendale**”.

### ***Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità***

La prima rilevazione da compiere è quella per cui l'accordo IBM fornisce una definizione di "lavoro agile" in linea di massima coerente con quanto previsto dall'articolo 18 della legge n. 81 del 2017.

Sono infatti sottolineati gli aspetti di **flessibilità spaziale** della prestazione, la quale può essere svolta all'esterno dei locali aziendali per un numero massimo di **tre giorni a settimana**, passibili di incremento o di diminuzione in seguito ad accordi con la linea manageriale del dipendente coinvolto. Da un punto di vista organizzativo, si nota come, durante i giorni in cui il dipendente intenda svolgere la prestazione all'interno dei locali aziendali, egli debba **prenotare la postazione di lavoro tramite l'applicazione aziendale**.

Nella sezione "luogo di lavoro" dell'accordo, si segnala poi come il lavoratore agile sia libero di scegliere il luogo all'esterno dei locali aziendali dal quale fornire la prestazione, con **l'esclusione dei luoghi pubblici o aperti al pubblico** che non consentano un'adeguata protezione e riservatezza dei dati aziendali.

Inoltre, il lavoratore deve necessariamente fornire la prestazione da un luogo sufficientemente vicino alla propria sede aziendale, in modo da consentirgli il tempestivo rientro in presenza nel caso di specifiche esigenze tecnico-produttive.

Per quanto concerne invece la **flessibilità temporale** della prestazione in smart working, l'accordo, pur riprendendo la disposizione legislativa relativa all'assenza di precisi vincoli di orario, sancisce che "l'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale **non modifica il regime orario applicato alla persona**, ovvero il regime orario di lavoro della sede di appartenenza".

La rigidità di tale soluzione, a dire il vero applicata da molteplici accordi aziendali di lavoro agile analizzati dall'Osservatorio smart working di ADAPT, risulta tuttavia temperata dalla possibilità, da parte del lavoratore, di **richiedere una differente collocazione oraria** della propria prestazione al manager di riferimento, che valuterà se autorizzarla tenendo conto delle esigenze aziendali. Il manager potrà anche **autorizzare lo svolgimento di lavoro straordinario**.

Numerose disposizioni dell'accordo ricalcano pedissequamente le disposizioni legislative corrispondenti, come quella relative al trattamento economico e normativo del lavoratore agile: altre, invece, presentano elementi aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa ordinaria.

Tra esse rientra la clausola relativa al **diritto di precedenza nell'accesso allo smart working**,

la quale, pur facendo riferimento alle medesime categorie indicate dall'articolo 18, comma 3bis, della legge n. 81 del 2017, prevede che esse debbano essere considerate prioritariamente anche per quanto concerne i modelli di lavoro agile che prevedono lo svolgimento della prestazione da remoto per più di tre giorni: una misura chiaramente orientata a facilitare la **conciliazione vita-lavoro** di tali dipendenti.

Inoltre, è necessario citare la clausola relativa alla **salute e sicurezza sul lavoro**, la quale, oltre all'obbligo di consegna dell'informativa ex articolo 22 legge n. 81 del 2017, prevede anche l'**aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi** e la possibilità per il lavoratore di richiedere di essere visitato dal **medico competente**, al fine di valutare la necessità di adottare specifiche misure di protezione e prevenzione dei rischi connessi a tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si segnala altresì che l'introduzione di nuove modalità di regolazione del lavoro agile in IBM ha spinto le parti a modificare per via collettiva l'intera disciplina aziendale generale relativa ai **buoni pasto**, attraverso un apposito accordo siglato nella medesima giornata.

Per quanto concerne la corresponsione di tale *benefit* ai lavoratori da remoto, l'accordo menzionato specifica che ne saranno interessati soltanto coloro i quali sono coinvolti in un rapporto di smart working, e la cui giornata lavorativa abbia una durata minima di 6 ore.

I telelavoratori, al contrario, sono esclusi dal godimento del buono pasto.

Infine, per quanto concerne il **monitoraggio** dell'andamento del progetto, l'accordo prevede infine che l'Azienda sia tenuta a fornire **informazioni aggregate in merito all'utilizzo dello smart working** durante l'incontro annuale con le parti sindacali, in particolare con riferimento al numero dei dipendenti coinvolti e al numero delle giornate durante le quali la prestazione è stata svolta da remoto. È altresì prevista la costituzione di una Commissione Paritetica al fine di analizzare quanto emerso dall'applicazione dell'accordo.

### **Valutazione d'insieme**

L'accordo IBM, pur **non introducendo soluzioni particolarmente innovative** in materia di lavoro agile, si presenta come un accordo piuttosto "solido" per completezza e precisione.

Risultano altresì condivisibili le rare previsioni che si "allontanano" dalla lettera della normativa ordinaria: si fa riferimento, in particolare, alla materia della salute e della sicurezza, la quale viene integrata rispetto a quanto sancito dalle scarse previsioni della legge n. 81 del 2017.

A livello generale, quindi, appare evidente come l'accordo sia il risultato di una **lunga e approfondita negoziazione tra le parti**, la quale sembra avere dato vita a un buon **equilibrio** tra le esigenze della parte datoriale e quelle della parte sindacale.

### ***Diletta Porcheddu***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

*@DPorcheddu*