Accordo Decentrato sullo Smart Working - A.R.I.F.E.L.

Il giorno 17 dicembre 2025, in San Giovanni in Persiceto (BO), tra le delegazione in rappresentanza di A.R.I.F.E.L. (Associazione Regionale Istituzioni Formative Emilia-Romagna Lavoro) e delle OO.SS di categoria:

Per A.R.I.F.E.L. : Valerio Vignoli, Fabio D'Ippolito

Per la parte sindacale:

FLC CGIL Emilia Romagna: Monica Ottaviani e Luisa Terruzzi;

CISL Scuola Emilia Romagna: Alessandro Burgoni e Carla Orsi;

Federazione UIL Scuola RUA Emilia Romagna: Milena Giardini.

si conviene e stipula la seguente ipotesi di accordo aziendale sullo smart working.

Le Parti,

- visto quanto previsto dalla Legge n. 81/2017 e dal Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021;

- considerato quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale della Formazione Professionale e dal Contratto Collettivo Decentrato Regionale Emilia-Romagna 2025 in materia di smart working;

- riconoscendo che lo smart working costituisce uno strumento utile di conciliazione vita-lavoro, di inclusione e di innovazione organizzativa, oltre che di sostenibilità ambientale;

- condividendo l'opportunità di disciplinarne l'applicazione in sede aziendale;

convengono e stipulano la presente ipotesi di accordo aziendale sullo smart working.

Premessa Con riferimento alla Legge n. 81/2017, al Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7/12/2021 e al Contratto Collettivo Decentrato Regionale della Formazione Professionale Emilia-Romagna (2025), le parti convengono di disciplinare lo svolgimento della prestazione in modalità di smart working, con carattere sperimentale, quale strumento di conciliazione vita-lavoro, inclusione, sostenibilità ambientale ed efficienza organizzativa.

Art. 1 – Definizione Per smart working si intende la prestazione lavorativa svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza postazione fissa, mediante strumenti tecnologici idonei, nel rispetto degli obiettivi e delle modalità di cui al presente accordo.

Art. 2 – Ambito di applicazione Possono accedere allo smart working i lavoratori dipendenti con mansioni compatibili, previo accordo individuale scritto. Sono esclusi i ruoli che richiedono presenza continuativa in sede (front office, docenza in aula, tutoraggio, coordinamento, servizi ausiliari), salvo deroghe motivate e autorizzate.

Art. 3 – Criteri di priorità A parità di condizioni organizzative, è data priorità a:

- genitori con figli fino a 14 anni (o senza limite in caso di disabilità grave ex art. 3 L. 104/1992);

- donne in gravidanza (VIII e IX mese) salvo consenso certificato dal medico competente aziendale;
- lavoratori con disabilità certificata o caregiver familiari;
- lavoratrici madri o che hanno adottato/affidato un minore, nei tre anni successivi al parto o all'ingresso del minore in famiglia;
- lavoratori residenti oltre 50 km o con tempi di percorrenza superiori ai 60 minuti;
- casi di calamità naturali;
- lavoratori studenti o con specifiche problematiche di salute.

Art. 4 – Volontarietà e durata L'adesione è volontaria e su richiesta del lavoratore, con approvazione della Direzione. L'Ente è tenuto a rispondere entro 15 giorni dalla richiesta con approvazione o diniego motivato (art. 22 Smart Working, CCDR 2025). L'accordo individuale avrà durata determinata e rinnovabile (art. 22 Smart Working, CCDR 2025), con possibilità di recesso da entrambe le parti con preavviso di 30 giorni.

Art. 5 – Modalità di svolgimento

- Giornate di smart working: fino a 1 giorno a settimana da concordare in base alle richieste e alle esigenze organizzative, salvo estensioni per casi particolari previsti all'art. 3.
- Orario: in coerenza con il CCNL con fascia di flessibilità 8:00-19:00.
- Fasce di reperibilità: definite con il responsabile, con obbligo di partecipare a riunioni o formazione convocata dall'azienda.
- Durante le giornate di smart working non sarà consentito lo svolgimento di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (art. 22 Smart Working, CCDR 2025).

Art. 6 – Strumenti e costi L'azienda fornisce in comodato d'uso gli strumenti informatici necessari (PC, VPN, software). Spese di manutenzione e sostituzione sono a carico dell'azienda. I costi di connessione restano a carico del lavoratore. Il lavoratore è responsabile della custodia e del corretto utilizzo degli strumenti aziendali. In caso di furto o danneggiamento dovuto a negligenza, uso improprio o mancata custodia, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento del danno. Fanno eccezione gli eventi non prevedibili o non dipendenti dalla sua volontà, come un furto in seguito a scasso. In ogni caso, è dovere del lavoratore comunicare tempestivamente all'azienda qualsiasi danneggiamento o malfunzionamento. Per la sicurezza dei dati, è severamente vietato installare o usare sul PC aziendale qualsiasi software non fornito, autorizzato o richiesto dall'azienda. Inoltre, non si devono prelevare, copiare, salvare o diffondere in qualsiasi forma (ad esempio su chiavette USB o cloud personali) documenti, dati o conversazioni aziendali. Questo divieto si applica a qualsiasi informazione sensibile o coperta da copyright e serve a rafforzare la tutela della riservatezza già prevista dalle normative e dagli accordi interni.

Art. 7 – Sicurezza sul lavoro Il datore di lavoro fornisce annualmente un'informativa scritta sui rischi generali e specifici dello smart working. In ottemperanza al D.Lgs. 81/2008 e all'art. 22 Smart Working, CCDR 2025, l'Ente si impegna a comunicare a lavoratore e RLS i rischi connessi all'attività agile. Il lavoratore è tenuto a cooperare con l'Ente ai fini della prevenzione. Restano ferme le tutele assicurative INAIL, compresi gli infortuni in itinere.

Art. 8 – Diritto alla disconnessione Al di fuori dell'orario di lavoro il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni aziendali. In particolare, salvo situazioni eccezionali, il periodo di disconnessione è compreso tra le 19:00 e le 8:00 del giorno successivo. Tale diritto si estende anche ai giorni festivi e ai fine settimana.

Art. 9 – Diritti sindacali e trattamento I lavoratori in smart working godono degli stessi diritti sindacali, normativi ed economici dei colleghi in sede e restano soggetti ai poteri direttivi, organizzativi, di controllo e disciplinari del datore di lavoro (art. 22 Smart Working, CCDR 2025). Attualmente, nelle giornate di smart working non maturano i buoni pasto. Non sono previste ore straordinarie né banca ore in forma agile.

Art. 10 – Durata, Monitoraggio e Validità Il presente accordo ha natura sperimentale e una durata di un anno a decorrere dalla data di sottoscrizione. Al termine dell'anno di sperimentazione, le Parti si incontreranno per una valutazione complessiva dell'istituto, verificando i risultati organizzativi raggiunti e la sostenibilità economica. Durante la vigenza, le parti convengono di attenersi agli indirizzi della Commissione Paritetica Bilaterale Regionale per interpretazioni autentiche, linee di indirizzo e la gestione di eventuali controversie interpretative in materia di smart working, come previsto dal CCDR 2025.

17/12/25, San Giovanni in Persiceto (BO)

Firme

Per A.R.I.F.E.L Valerio Vignoli_____

Per A.R.I.F.E.L Fabio D'Ippolito_____

Per le OO.SS:

FLC CGIL Emilia Romagna - Monica Ottaviani_____

FLC CGIL Emilia Romagna - Luisa Terruzzi_____

CISL Scuola Emilia Romagna – Alessandro Burgoni_____

CISL Scuola Emilia Romagna – Carla Orsi_____

Federazione UIL Scuola RUA Emilia Romagna – Milena Giardini_____

Allegati:

- Modello di accordo individuale di smart working
- Informativa salute e sicurezza