

## I possibili interventi correttivi

Le pattuzioni delle intese aziendali sullo smart working (in neretto) e le modifiche possibili o necessarie (in chiaro). Legenda: **verde**, modifiche non necessarie; **giallo**, modifiche possibili o opportune; **rosso**, modifiche necessarie

**L'accordo definisce solo alcuni giorni alla settimana o al mese in cui il lavoratore può lavorare in modalità agile**

Sarebbe opportuno inserire una previsione ampia secondo la quale il numero di giornate di ricorso al lavoro agile potrà essere limitato, in accordo con il lavoratore



**L'intesa definisce uno o più luoghi di lavoro e ne esclude altri**

L'intesa può essere corretta precisando che non esiste un luogo di lavoro definito ma che il lavoratore può determinare il luogo in cui rendere la prestazione, purché (tenuto conto delle mansioni svolte e secondo ragionevolezza) risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e sia funzionale al diligente adempimento della prestazione o al perseguimento del risultato. È importante valorizzare l'obbligo del lavoratore di cooperare ad attuare le misure di prevenzione e protezione



**L'accordo prevede un preciso orario di lavoro**

L'accordo può essere corretto prevedendo che, date le modalità dell'attività, la durata dell'orario non è misurata né predeterminata e può essere definita dal lavoratore, fermi i limiti massimi dell'orario. Possono essere previste fasce di reperibilità. L'intesa potrebbe prevedere i tempi di riposo e le misure adottate dal datore per assicurare la "disconnessione" del lavoratore



**L'accordo collettivo prevede l'obbligo di rispettare il normale orario di lavoro ma esclude il pagamento delle ore di lavoro straordinario**

La previsione è contraddittoria. In caso di obbligo di rispettare l'orario normale di lavoro, lo straordinario deve essere pagato: o si elimina la previsione relativa ai limiti di orario normale (peraltro non in linea con la nuova normativa) o si elimina l'esclusione del pagamento del lavoro straordinario



**L'intesa prevede una riduzione della retribuzione proporzionale alle giornate di lavoro agile o esclude i buoni pasto agli smart workers**

L'intesa deve essere corretta stabilendo la parità di retribuzione tra i lavoratori in modalità smart working e quelli che svolgono l'attività esclusivamente nella sede aziendale. Questo vale anche per i buoni pasto



**L'intesa prevede le condotte che danno luogo a sanzioni disciplinari**

È necessario correggere l'intesa rinviando al contratto individuale per quanto riguarda le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, che possono dare luogo a sanzioni disciplinari



**L'intesa prevede che l'esercizio del potere di controllo del datore sulla prestazione resa all'esterno dei locali avvenga in linea con l'accordo sindacale**

Bisogna prevedere che l'esercizio del potere di controllo sarà esercitato alle condizioni previste dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (e quindi innanzitutto secondo quanto previsto nella relativa policy aziendale)



**L'intesa dà precedenza a settori aziendali o a categorie di lavoratori per l'accesso allo smart working**

La previsione è compatibile con le regole fissate dalla nuova normativa. Questa parte dell'intesa non è dunque soggetta a correzioni

