



1

La sede di lavoro

Garantire la segretezza A rischio i luoghi pubblici

Il punto chiave

Oggi gli smart workers lavorano in prevalenza da casa, mentre la legge 81/2017 prevede che la prestazione possa svolgersi in parte nei locali aziendali e in parte fuori, senza una postazione fissa all'esterno.

Le soluzioni

I contratti collettivi stanno precisando che la sede di lavoro dello smart worker deve assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali (ad esempio il Ccnl dell'*industria alimentare*). Nel settore *bancario*, alcune intese aziendali vietano lo smart working in luoghi pubblici o aperti al pubblico e prevedono che ogni luogo diverso dal domicilio del lavoratore debba essere autorizzato dall'azienda.



2

I limiti di impegno orario

Ora si tende a disciplinare la fascia di contattabilità

Il punto chiave

Il lavoro agile non prevede vincoli sulla distribuzione della prestazione, se non i limiti orari previsti dai Ccnl. È utile, però, per chi guida i team, disciplinare la contattabilità degli smart workers.

Le soluzioni

I Ccnl cominciano a fissare fasce di contattabilità, che coincidono generalmente con l'orario di lavoro. Chi non è disponibile in alcuni orari, deve comunicarlo al suo responsabile. Il Ccnl *telecomunicazioni* prevede la possibilità per gli smart workers di orari settimanali inferiori a quelli contrattuali, «individuando le opportune compensazioni». In *Mail Up group*, almeno il 50% della prestazione deve avvenire tra le 9 e le 18.



3

La frequenza

Gli accordi nell'impresa fissano i giorni al mese

Il punto chiave

Durante l'emergenza sanitaria ha prevalso il modello del full remote working, cioè dell'assenza in massa dagli uffici. In vista del rientro alla normalità, si tornerà a regolamentare la frequenza dello smart working.

Le soluzioni

I Ccnl demandano prevalentemente ai contratti aziendali e/o individuali la facoltà di stabilire, in base ai settori e alle mansioni, la durata e la frequenza del lavoro agile. L'accordo aziendale di *Ing direct* prevede un periodo "cuscinetto" di 75 giorni dalla fine dello stato di emergenza nel quale si potrà continuare il lavoro agile anche eccedendo il limite dei 10 giorni al mese fissato dal Ccnl del credito.



4

Le categorie con priorità

Preferenza ai genitori e a chi abita lontano

Il punto chiave

Fatte salve le priorità nella concessione dello smart working fissate dalla legge 81/2017 (lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità e genitori di disabili gravi), una più ampia richiesta dello smart working potrebbe mettere le aziende in condizione di dover selezionare le domande.

Le soluzioni

Le linee guida per il settore *assicurativo* danno priorità a genitori unici con figli a carico under 14 e a genitori di bambini disabili. E facilitano l'accesso ai lavoratori con situazioni familiari complesse, ai disabili, a coloro che abitano molto lontano dalla sede di lavoro. In altri casi, i Ccnl rinviando ad accordi aziendali.



5

Dotazione tecnologica

C'è chi proibisce a terzi l'uso del pc aziendale

Il punto chiave

A inizio emergenza è stata concessa agli smart workers (anche nella Pa) la possibilità di usare propri strumenti informatici in mancanza del pc aziendale. A regime, le aziende dovranno pensare alla dotazione tecnologica.

Le soluzioni

Quasi tutti i Ccnl rinnovati nel 2020 e a inizio 2021 che regolamentano lo smart working prevedono che la dotazione informatica e la sua manutenzione siano garantite dall'azienda. Il Ccnl del settore *legno e arredo* proibisce - a meno di un accordo scritto ad hoc - l'uso degli strumenti forniti dall'azienda da parte di persone diverse dai lavoratori che le hanno in uso, o per attività diverse da quelle oggetto del contratto.



6

La formazione

Nascono corsi ad hoc per operare a distanza

Il punto chiave

Uno dei problemi che si è posto per molti smart workers, nella prima fase emergenziale, era l'assenza di una formazione adeguata per gestire il lavoro in modalità agile. A regime, le aziende dovranno tenere conto di questa esigenza.

Le soluzioni

I Ccnl cominciano a stabilire percorsi formativi ad hoc per gli smart workers, anche nell'ambito delle attività formative annuali (Ccnl *Telecomunicazioni*, linee guida *Ania*, Ccnl *industria alimentare*, Ccnl *coop di trasformazione prodotti agricoli*). In *Ing direct*, per accedere al lavoro agile, bisogna aver frequentato un corso ad hoc. E così pure in *Mail Up group*.



7

Il diritto alla disconnessione

Stop ai dispositivi per evitare l'overworking

Il punto chiave

La possibilità di connettersi alla rete aziendale a qualsiasi ora comporta il rischio dell'overworking, ossia di un eccesso delle ore lavorate in un giorno.

Le soluzioni

Le Linee guida per il settore *assicurativo* sottoscritte da Ania e sindacati il 24 febbraio 2021 prevedono che fuori dall'orario di lavoro e nei casi di assenza giustificata (malattia, infortuni, permessi, ferie) il lavoratore possa disattivare i dispositivi di connessione e, se riceve comunicazioni aziendali, non sia obbligato a prenderle in carico prima della ripresa del lavoro. Nell'accordo aziendale di *Ing direct*, stop a riunioni o conference call dalle 12.45 alle 14.15 e dopo le 18.



8

La questione dei buoni pasto

Dare o meno i ticket fa la differenza sui conti

Il punto chiave

Ai lavoratori agili spetta il buono pasto? Il tribunale di Venezia (sentenza 1069 dell'8 luglio 2020) ha stabilito che agli smart workers dipendenti del Comune non spettasse il buono pasto perché per la Cassazione è una agevolazione di tipo assistenziale e non retributivo. Sia per le aziende sia per la Pa, l'erogazione (o meno) dei buoni pasto comporta spese (o risparmi) rilevanti.

Le soluzioni

Ai lavoratori agili del settore *assicurativo* il buono pasto è riconosciuto. Nel Ccnl *legno-arredo* è previsto per chi è in telelavoro. La *Regione Lazio*, che l'anno scorso ha messo in smart working la quasi totalità dei 4.500 dipendenti, non lo riconosce.



9

Aiuti e strumenti di welfare

In alcuni settori arrivano bonus mensili a supporto

Il punto chiave

Uno dei punti critici emersi durante la prima fase emergenziale è la spesa sostenuta da molti lavoratori agili per acquistare monitor, sedie ergonomiche, connessioni a internet. Alcune aziende riconoscono compensazioni e aiuti.

Le soluzioni

Nel settore *assicurativo* e delle *telecomunicazioni* potranno essere previste misure economiche e/o strumenti di welfare per supportare l'attività di lavoro a distanza. *Ing direct* ha riconosciuto 90 euro una tantum ai lavoratori per le spese sostenute nel 2020 e ha previsto un contributo da 15 a 45 euro al mese, in base ai giorni di smart working svolti nel 2020, per acquistare servizi di welfare.