

# SINDACALE



Informazione Sindacale Fim Cisl

FIM CISL

## SMART WORKING LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### Premessa

Con la legge di stabilità viene introdotto nel nostro ordinamento, il lavoro agile (c.d. "smart working"), inteso come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è definito come una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Gli accordi aziendali di Smart Working, il lavoro cosiddetto "intelligente" o "agile" sull'organizzazione degli orari di lavoro, consentono ai dipendenti di un'azienda - avvalendosi di strumenti informatici - di svolgere la loro attività da un luogo fisico diverso rispetto alla sede aziendale, al fine di conciliare al meglio l'attività lavorativa con le proprie esigenze personali e familiari. E' uno strumento di **innovazione organizzativa** e una **iniziativa concreta di conciliazione** rivolta a far sì che famiglia, lavoro e vita privata non siano considerate dimensioni tra loro incompatibili o in alternativa l'una dall'altra.

Le politiche di work life balance infatti non devono essere immaginate come rivolte solo alle lavoratrici, ma devono sempre di più assumere una connotazione trasversale, senza distinzioni di genere, per agevolare pari opportunità professionali e pari responsabilità familiari.

Ha numerosi altri **vantaggi**, tra cui:

- Favorisce l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili;
- Consente sgravi fiscali (legge 208/2015 = Legge di Stabilità 2016, Fondo per la conciliazione);
- Aumenta l'autonomia professionale dei lavoratori;
- Diminuisce impatto su viabilità, incidenti e congestione stradale;
- Fa risparmiare tempo e costi di viaggio;
- Riduce l'inquinamento atmosferico, acustico e di emissioni di gas serra.

Il *Lavoro Agile* si differenzia dal telelavoro in quanto:

- **NON** deve essere necessariamente svolto da una postazione fissa e predeterminata;
- **NON** viene svolto stabilmente a distanza, ma in modo non continuativo, occasionale, ovvero limitato ad un periodo di tempo.

## COME PROCEDERE

- individuare la **tipologia di lavoratori** (a full ma anche a part time) che possono svolgere gli stessi compiti anche a distanza;
- prevedere la **volontarietà** e la **reversibilità (recesso)** dello strumento (indicare tempi di risposta dell'accoglimento delle domande);
- **diritti**: trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato agli altri lavoratori, a parità di mansioni (compresi anche gli incentivi fiscali e contributivi);
- mantenimento **buono pasto**;
- inserire la garanzia dei **diritti e delle libertà sindacali**;
- prevedere l'adozione di **misure volte a facilitare comunicazione e socializzazione** con i colleghi (anche prevedendo incontri periodici e partecipazione a riunioni per la pianificazione delle attività);
- inserire la necessità di **programmazione di formazione e sviluppo professionale**;
- definire i **criteri e le modalità di articolazione**: (uno o due giorni a settimana, oppure un pacchetto di giornate all'anno o di ore mensili, ad esempio 32 mensili elevabili a 64 in presenza di condizioni particolari, come maternità/paternità, anche in caso di adozioni, persone con invalidità o in terapia salvavita o con familiari/figli in questa situazione);
- **controllo**: il potere di controllo va esercitato conformemente alle disposizioni del Codice della Privacy e della disciplina sul divieto dei controlli a distanza; i dati non possono essere utilizzati per fini disciplinari;
- **dotazione strumentale**: il datore di lavoro mette a disposizione le apparecchiature e il software per la gestione delle attività e assume le spese per il collegamento telematico;

- **protezione dei dati:** il datore di lavoro deve garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati; il lavoratore deve custodire con diligenza le apparecchiature ed è responsabile della riservatezza dei dati;
- **sicurezza sul lavoro:** il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza anche per i lavoratori che si avvalgono dello smart working, anche consegnando un'informativa periodica, con cadenza almeno annuale, con rischi generali e specifici. Il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

**FIM-CISL NAZIONALE**