



UNITÀ SINDACALE
Falcri - Silcea - Sinfub
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343



Roma, 25 luglio 2024

Prot. n. 272/2024
trasmesso via e-mail

A TUTTE LE STRUTTURE
ASSOCIAZIONI/ REFERENTI

LL.SS.

LAVORO AGILE (C.D. SMART WORKING): COSA PREVEDE IL NUOVO CCNL E POSSIBILI SVILUPPI

Il recente rinnovo del CCNL, avvenuto alla fine dello scorso anno, non ha modificato gli articoli che riguardano le uniche due forme di **lavoro da remoto** possibili nel nostro settore: **telelavoro** e **lavoro agile**.

LAVORO DA REMOTO

Alcuni importanti aspetti confermati con l'Accordo di rinnovo sono che il lavoro da remoto:

- non può costituire il presupposto per l'individuazione o la costituzione di un ramo di azienda oggetto di futuri esternalizzazioni o delocalizzazioni;
- non può essere il presupposto per modificare l'obbligazione di mezzi alla base del nostro contratto in obbligazione di risultato o in lavoro a cottimo.

Inoltre, è di fondamentale importanza che gli eventuali accordi di secondo livello e quelli individuali siano coerenti con le disposizioni ed i principi contenuti nel contratto nazionale di categoria.

Il lavoro da remoto, visti anche i risultati ottenuti dalle esperienze di questi ultimi anni, è una modalità di erogazione della prestazione lavorativa attraverso la quale poter coniugare al meglio i tempi di vita e di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori, oltre ad essere un fondamentale supporto per tutti coloro che risultano affetti da disabilità e/o fragilità, che possono essere di ostacolo alla loro attività lavorativa. Per tali ragioni riteniamo convintamente che sia quanto mai doveroso e urgente, ora che la fase emergenziale legata alla pandemia da Covid 19 è terminata, concordare con le aziende specifici accordi sul

lavoro da remoto, nel rispetto della normativa di legge e in linea con i principi contenuti nel contratto nazionale, con l'obiettivo di adattarli alle singole realtà, migliorandone, se possibile, i contenuti attenendosi a quanto previsto nella piattaforma rivendicativa (a suo tempo approvata dalle Lavoratrici e dai Lavoratori del settore).

LAVORO AGILE - SMART WORKING

Un'attenzione particolare occorre riservare al lavoro agile (c.d. *Smart Working*), per il quale gli accordi di secondo livello dovrebbero prevedere:

- **Accesso garantito:** tutto il personale (senza distinzione d'inquadramento, inclusi i colleghi di filiale) deve essere messo in condizione di poter aderire e usufruire - almeno per un quantitativo minimo - dello *Smart Working*, così come delle eventuali altre flessibilità previste nell'organizzazione aziendale;
- **Reale disconnessione:** si tratta di un diritto tutelato dalla legge e dal contratto di settore. Al fine di evitare fenomeni di sovraccarico di lavoro e/o *stress* da iperconnessione, per coloro che svolgono la prestazione in *Smart Working* devono essere adottate misure organizzative che consentano una reale disconnessione una volta terminato il proprio orario di lavoro;
- **Buono Pasto:** parificazione del ticket pasto nella stessa misura prevista per coloro che lavorano in presenza;
- **Contributo spese:** devono essere riconosciuti specifici indennizzi per le spese energetiche e/o di connessione, oltre a un contributo forfettario per l'allestimento della postazione di lavoro a casa.

Definizione:

I riferimenti normativi del lavoro agile sono la Legge n.81 del 22 maggio 2017 e l'art. 39 del CCNL 2019 (rinnovato il 23 novembre 2023), che definiscono questa modalità lavorativa come: *una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.*

REGOLAMENTAZIONE E BENEFICI DEL LAVORO AGILE

Volontarietà e alternanza - Come previsto dal CCNL, l'adesione allo *Smart Working* deve essere esclusivamente su base volontaria e prevedere l'alternanza tra il lavoro in ufficio e quello da casa. L'alternanza ha una valenza sociale importante poiché con la presenza in ufficio, infatti, i lavoratori possono mantenere e coltivare i rapporti interpersonali con i colleghi e arricchirsi reciprocamente sia dal punto di vista sociale sia da quello professionale, evitando così di rimanere isolati.

Lo *Smart Working* è una modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative aggiuntiva ed accessoria rispetto a quella erogata tradizionalmente. Tutti i diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione sono garantiti.

L'eventuale rifiuto ad aderire allo *Smart Working* oppure il successivo recesso non può dar luogo ad alcuna forma di discriminazione o penalizzazione, diretta od indiretta.

Riduzione dei costi e redistribuzione - La diffusione dello *Smart Working* ha comportato una riduzione significativa dei costi per le aziende per effetto del ridimensionamento delle sedi di lavoro e dei consistenti risparmi legati alle spese di manutenzione degli uffici (es. riscaldamento, pulizia, connessione, allestimenti). Per tale ragione riteniamo doveroso che questi risparmi siano destinati a ridurre i maggiori costi sostenuti dai lavoratori che lavorano da casa.

Come sempre il ruolo delle Organizzazioni Sindacali è quello di portare avanti, ad ogni livello, le giuste e doverose istanze che provengono dalle colleghe e dai colleghi, al fine di migliorarne le condizioni lavorative. Miglioramenti che possono e devono riguardare anche queste diverse modalità di erogare la prestazione lavorativa, che si sta diffondendo in tutto il settore.

Compito del Sindacato è quello di vigilare costantemente sui cambiamenti messi in atto dalle aziende all'interno della propria struttura organizzativa, pronta a intervenire in difesa dei diritti dei colleghi (nessuno escluso) nel caso in cui vi fossero violazioni della normativa e delle intese sottoscritte.

Roma, 25 luglio 2024

LA SEGRETERIA NAZIONALE