

# Il Lavoro a distanza

## Le origini

Siamo negli **anni 70**: Jack Nilles, scienziato aerospaziale a lungo consulente della NASA ai tempi di Kennedy e Johnson, fu il primo ad elaborare il concetto, utilizzando la definizione "working remotely" per passare successivamente a quello di "telecommuting".

Il primo esperimento pratico avvenne all'interno della USC (University of California) nel 1972, quando per 9 mesi un gruppo di ricercatori adattò i concetti di Nilles a una compagnia assicurativa: tecnicamente fu un successo e dimostrò di facilitare il raggiungimento di considerevoli risparmi.

La diffusione del lavoro a distanza è rimasta però sempre residuale e marginale per limiti tecnologici, resistenze culturali manageriali, legislazione e normative inadeguate.

In Europa, nel **periodo 2009 - 2018**, solo il 5.4% dei dipendenti lavorava regolarmente a distanza.

Poi è arrivata la pandemia da Covid-19 e la situazione si è completamente ribaltata.

Infatti, secondo le stime Eurofound, **nel 2020** si è arrivati al 40% dei dipendenti in smart working. L'aumento ha riguardato soprattutto Finlandia, dove ha interessato quasi il 60% dei dipendenti; Lussemburgo, Paesi Bassi, Belgio e Danimarca, dove ha superato il 50%; Irlanda, Austria, Svezia e anche Italia, dove è invece arrivato intorno al 40%.

## Le Tipologie

Le tipologie di lavoro a distanza sono attualmente:

- **Telelavoro (lavoro in remoto)** - La prestazione lavorativa si svolge nel proprio domicilio nel rispetto delle norme di sicurezza ed è istituito nel 2002 con accordo quadro europeo recepito in Italia nel 2004, attraverso un Accordo interconfederale.
- **Smart Working (lavoro agile)** - La prestazione lavorativa si può svolgere in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa ed è istituito nel 2017 con la legge n.81 del 22 maggio.

## I punti derivanti da legge

- **Volontarietà** – L'adesione alle forme di lavoro a distanza avviene su base volontaria, salvo i casi di incompatibilità organizzativa e fermo restando il diritto di recesso eventualmente previsto
- **Uguaglianza** – Durante il lavoro a distanza si ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato (contratti collettivi) ai dipendenti dell'azienda.

- **Disconnessione** – la modalità della prestazione deve prevedere misure tecniche e organizzative per preservare opportuni tempi di riposo ed assicurare il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dal lavoro.
- **Protezione dati** – vanno adottate misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati per fini professionali sia da parte aziendale che da parte del dipendente.
- **Riservatezza** – deve essere garantito il diritto alla riservatezza del dipendente e qualsiasi eventuale strumento di controllo deve essere rispettoso delle disposizioni di legge in materia.

## I punti derivanti da accordo integrativo

- **Tempi e modi della prestazione**
  - Numero di giorni – Flessibile, da 1 a 4, in relazione alle esigenze di progetto e individuali, con possibilità di compensazione su base mensile, previo accordo col Responsabile.
  - Orario giornaliero – Elastico, flessibile, con timbratura di rilevazione presenza (come in sede) al fine di garantire la misura dell'orario e dello straordinario (nei casi previsti) e il diritto alla disconnessione (esercitabile spegnendo la strumentazione elettronica fornita dall'azienda).
- **Strumentazione di lavoro** – il dipendente avrà a disposizione un PC portatile ed uno smartphone abilitato al traffico dati, e potrà richiedere alla struttura aziendale competente la tastiera esterna, l'alzata per il PC ed il mouse.
- **Salute e Sicurezza sul lavoro** – Misure di prevenzione e informazione in linea col Dlgs. 81/08 (e relativi allegati) con la possibilità di avere su richiesta dotazioni ulteriori e visite mediche, sempre su richiesta.
- **Buono Pasto** – Previsto con le stesse regole della presenza in sede senza mensa, sia per il diurno che per il serale con un importo di 8,26 euro.

Le condizioni di miglior favore possono essere verificate nel dettaglio sulle schede sintetiche relative al nostro contratto integrativo aziendale presenti sul sito della RSU ad iniziare da quella proprio [sul Lavoro Agile](#).