FAQ - Smart Working

Esiste un luogo comune secondo cui chi lavoro da remoto, non sia poi così impegnato.

Eppure, i dati raccontano un'altra storia: la giornata dei lavoratori digitali sembra non finire mai e sempre più ricerche dimostrano che chi lavora online non stacca letteralmente mai, con il rischio di una costante dilatazione dell'orario d'ufficio. Studi e ricerche che monitorano le tendenze lavorative globali segnalano che i confini tra vita lavorativa e vita privata si sono ufficialmente sgretolati.

La legge italiana istitutiva del Lavoro Agile del 22 maggio 2017, n. 81 era stata formulata con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro senza compromettere la produttività, garantendo al contempo la tutela dei lavoratori in termini di sicurezza, parità retributiva e trattamento normativo prevista dalle norme e dai contratti collettivi in vigore.

Quindi, in linea con la finalità di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro senza compromettere la produttività, conoscere bene il quadro contrattuale (diritti e doveri) che regola lo Smat Working in azienda è fondamentale.

In questa scheda sono riportate le domande più frequenti che sono state poste in tutti questi anni in merito al tema dello Smart working.

Cos'è lo Smart working?
Lo Smart Working (lavoro agile) non è una nuova forma contrattuale, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'attività viene effettuata in parte presso un luogo all'esterno dei locali aziendali ed in parte presso la sede di appartenenza o luoghi equiparati (es, presso sede cliente). L'adesione allo Smart Working, per legge, è volontaria ed è stata richiesta esplicitamente dal dipendente tramite apposito link predisposto sulla intranet aziendale.

Lo Smart working è normato tramite accordo sindacale con la RSU?
Si, nel marzo del 2021, e poi successivamente rivisto, è stato siglato un accordo sullo Smart working che è diventato parte integrante dell'integrativo si Almaviva. A luglio del 2025 l'accordo, come tutto l'integrativo, è stato prorogato al 31/12/2026.

Qual è il regime dei rientri minimi previsti per lo Smart working?
A luglio 2025 è stato prorogato fino al 31/12/2026 l'attuale regime dei rientri in Almaviva che prevede minimo 4 rientri al mese presso una sede aziendale o luogo equiparato per esempio la sede cliente.

Il numero di 4 rientri al mese è un valore fisso?
No, per ogni settimana completa di assenza dal lavoro posso scalare un giorno di rientro nel mese, per esempio, se in un mese ho preso 2 settimane di ferie in quel mese devo effettuare solo 2 rientri mensili. Se l'assenza nella settimana non è completa devo comunque effettuare nel mese i 4 rientri previsti.

L'azienda può chiedere ad un dipendente di rientrare più di 4 volte al mese?
Si, l'azienda tramite il proprio responsabile, per esigenze organizzative o di progetto, può richiedere ad un dipendente di rientrare più di 4 volte al mese. Inoltre, se il dipendente è inserito in progetti che non consentono di lavorare da remoto, il dipendente dovrà recarsi tutti i giorni presso la propria sede di lavoro.

È possibile svolgere una giornata lavorativa parte in Smart working e parte in presenza?
Si, è possibile svolgere la giornata lavorativa in modalità mista ma in questo caso la giornata è considerata come effettuata in Smart working e non può essere considerata come rientro in sede.

Non avendo più una postazione fissa in azienda come viene gestito il rientro in sede?
Almaviva ha messo a disposizione dei dipendenti l'applicazione "Become" che consente di prenotare una postazione fisica nella propria sede di appartenenza. Affinché sia assegnato un posto effettivo la richiesta deve essere approvata dal proprio responsabile. Se il tuo responsabile non riesce ad autorizzare la tua presenza in deve aprire un ticket tramite service portal.

Come viene rilevata la presenza al lavoro durante lo Smart working?
La presenza durante lo Smart working viene rilevata tramite l'applicazione "Timbrature Web".

C'è differenza nella gestione dell'orario tra lavoro in presenza e lavoro in Smart working?
No, non c'è nessuna differenza di gestione dell'orario tra il lavoro in sede e quello in Smart working.

Nelle giornate lavorate in Smart working si ha diritto al buono pasto?
Si, durante il lavoro in Smart working è previsto l'erogazione del buono pasto. Le regole per l'assegnazione del ticket sono le stesse di quelle previste per il lavoro in sede.

Quando si ha diritto al buono pasto diurno?
Si ha diritto al buono pasto diurno quando viene effettuata una prestazione effettiva di 3h48', con presenza di qualsiasi durata tra le 12:30 e le 14:30.

Quando si ha diritto al buono pasto serale?
Si ha diritto al buono pasto serale quando viene effettuata una prestazione effettiva di 3h48', con presenza ininterrotta tra le 20:00 e le 21:00.

Dove può essere svolta la giornata lavorativa in Smart working?
Il lavoro agile dovrà essere svolto in un luogo fisico all'interno del territorio italiano che garantisca la possibilità di essere contattati e risponda a requisiti di security, riservatezza e sicurezza sul luogo di lavoro; la prestazione non potrà essere effettuata in luogo pubblico o aperto al pubblico.

Chi lavora in Smart working deve essere sempre disponibile?
No, ferma restando l'osservanza del normale orario di lavoro giornaliero, al dipendente è garantito il diritto alla disconnessione dalla strumentazione elettronica fornita dall'azienda, pertanto, una volta timbrata l'uscita si consiglia di spegnere sia il computer che il telefonino aziendale. Inoltre, nel caso si venga contattato sui propri dispositivi personali si è autorizzati a non rispondere alle chiamate.