

LE REGOLE: l'adesione sarà su base volontaria, il rifiuto non può comportare il licenziamento. Ci si muove nella cornice dei contratti collettivi

Stesso stipendio per chi lavora da casa per partire serve l'intesa con l'azienda

IL DOSSIER

PAOLO BARONI
ROMA

Gli accordi aziende-lavoratori sul lavoro agile, in base al protocollo messo a punto dal ministero del Lavoro e siglato ieri dalle parti sociali, dovranno rispettare tre principi fondamentali, a partire dal fatto che l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, diritto di recesso compreso. L'eventuale rifiuto ad aderire o svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, chiarisce l'intesa, «non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo», né fa scattare sanzioni di tipo disciplinare.

Viene poi chiarito che il lavoro agile differisce dal telelavoro a cui continuano norme e regole vigenti. Ogni singolo accordo, stipulato per iscritto, secondo quanto stabilito dalla legge del 2017 ed eventualmente dai contratti collettivi se questi già regolano la mate-

ria, dovrà innanzitutto definire la durata dell'accordo (che può essere a termine o a tempo indeterminato), quindi l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione, le modalità di controllo della prestazione. Si dovrà inoltre indicare l'attività formativa eventualmente necessaria per il lavoro agile e le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

È anche previsto che, in presenza di giustificato motivo, azienda e dipendenti possano recedere prima della scadenza del termine all'accordo, anche

senza preavviso in caso d'intesa a tempo determinato.

In tutto sono ben 26 sigle che hanno ratificato l'intesa: 7 sindacati, oltre a Cgil, Cisl e Uilm ci sono Ugl, Confsal, Cisl e Usb; 12 associazioni di impresa, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura e la cooperazione, e poi Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra. L'Associazione bancaria «ha manifestato apprezzamento e condivisione» e potrà sottoscrivere l'intesa dopo la delibera del Comitato esecutivo in programma a giorni. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ventisei sigle hanno ratificato il protocollo, fra cui 12 associazioni di categoria e 7 sindacati

ITEMPI

Non c'è orario, né straordinario

La giornata lavorativa svolta in modalità agile, specifica l'intesa, si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione. Il lavoro agile può essere articolato in fasce orarie individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. E per questo vanno adottate specifiche misure tecniche e organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Si possono chiedere i



permessi orari previsti dai contratti collettivi e quelli previsti dalla Legge 104 ma non sono previsti straordinari, a meno questo che non sia esplicitamente previsto dai vari contratti collettivi. In caso di assenze legittime come malattia, ferie, permessi retribuiti o infortuni, il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di

ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. —

LA STRUMENTAZIONE

Il datore di lavoro fornisce il pc

Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e le spese di manutenzione e sostituzione della strumentazione sono a suo carico. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti propri del lavoratore vanno stabiliti criteri e requisiti minimi di sicurezza da implementare. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature, il dipendente



te è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. La prestazione effettuata in modalità «agile» deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, deve rispettare tutte le norme su salute e sicurezza e quelle sulla riservatezza dei dati trattati. Ovviamente il lavoratore «agile» ha diritto alla tutela contro infortuni e malattie professionali connessi alla prestazione lavorativa resa in esterni. —



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

ISOLDI E LE TUTELE

Welfare e benefit non cambiano

Ciascun lavoratore agile, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato. Svolgere la prestazione in modalità agile, infatti, non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione. Il lavoratore non solo ha diritto allo stesso trattamento, compresi premi di risultato ri-



conosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, ma anche alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e di

ogni altra opportunità di specializzazione e progressione delle professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dai contratti. È poi previsto che sia garantita la parità tra i generi, nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. —

IL MONITORAGGIO

Nasce un Osservatorio condiviso

Per monitorare i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro e a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione nasce un Osservatorio nazionale bilaterale. Tra i suoi compiti anche il controllo dello sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del la-



voro agile e dell'andamento delle linee di indirizzo contenute nel nuovo protocollo allo scopo di valutarne possibili sviluppi e implementazioni

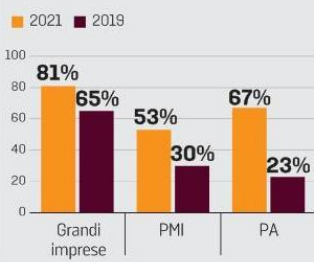
con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia. L'Osservatorio è presieduto dal ministro del Lavoro e delle Politiche sociali o da un suo delegato ed è composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle 26 sigle che hanno sottoscritto l'intesa. —

LA FOTOGRAFIA

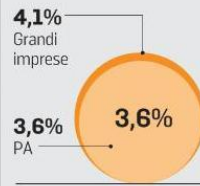
Nel terzo trimestre 2021



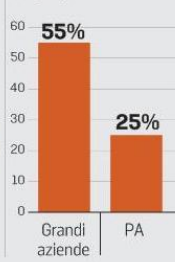
Progetti di smart working strutturati o informali



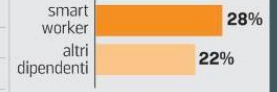
Giorni di lavoro agile a settimana (mese di settembre)



Interventi di modifica degli spazi



Il tecnostress colpisce



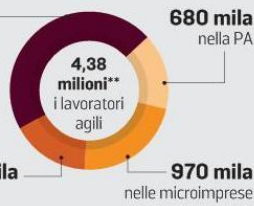
L'overworking ha coinvolto



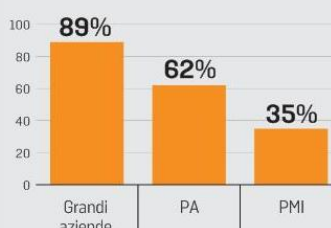
Al termine della pandemia

le organizzazioni prevedono un aumento degli smart worker

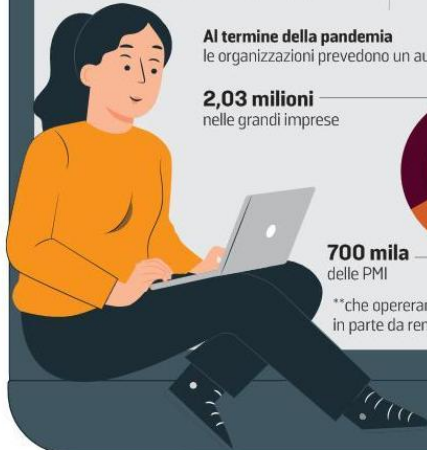
2,03 milioni nelle grandi imprese



Lo smart working rimarrà o sarà introdotto



L'impatto sui lavoratori



Fonte: Osservatorio Smart Working Politecnico di Milano

L'EGO - HUB