

LE SFIDE DELL'ECONOMIA

Smartworking

Le regole

La proposta del governo alle parti sociali: accordi individuali e lavoro agile solo con il sì del dipendente

ACURA DI PAOLO BARONI

L'obiettivo del ministro del Lavoro è arrivare a definire un protocollo in tempi stretti, in modo da essere pronti una volta che finirà la fase emergenziale. Per questo ieri Orlando ha consegnato alle parti sociali una bozza di accordo sullo smart working al-

lo scopo di regolare meglio il lavoro da casa esploso durante il Covid. In tutto sono 16 articoli che in 8 pagine fissano le linee di indirizzo per la contrattazione e in prospettiva possono fornire un quadro di riferimento al Parlamento dove è in discussione una nuova legge in materia. Il testo consegna-

to a sindacati e imprese, in particolare, prevede che l'adesione al lavoro agile sia su base volontaria e subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale (cosa non richiesta con lo stato d'emergenza), indicando durata, alternanza tra i periodi in presenza e a distanza, strumenti di lavoro e tempi di

disconnessione e garantendo parità di diritti e di trattamento economico per il lavoratore «agile». Orlando ora attende eventuali osservazioni e punta a chiudere il mese. Positivi i primi commenti dei sindacati, innanzitutto perché la bozza «valorizza la contrattazione collettiva». Secondo Tania Scacchet-

ti (Cgil) è stato raggiunto «un buon punto d'equilibrio» e ora è «importante approfondire tecnicamente alcuni aspetti delicati su salute, sicurezza e privacy». Positivo anche il giudizio di Tiziana Bocchi (Uil) che concorda sulla necessità di chiudere «in tempi brevi». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL DOSSIER

I PRINCIPI

Chi si rifiuta non potrà essere licenziato

Gli accordi aziende-lavoratori sul lavoro agile 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 del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, è scritto nella bozza di protocollo, «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 nor-

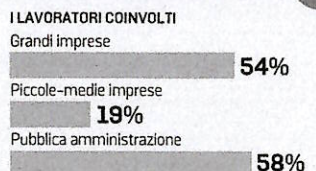
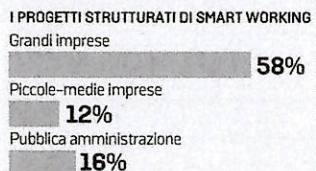
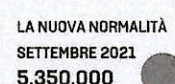
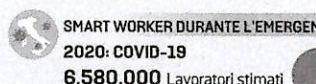
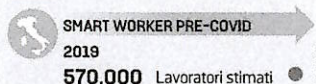


me e regole vigenti. Ogni singolo accordo, stipulato per iscritto, secondo quanto stabilito dalla legge del 2017 ed eventualmente dai contratti collettivi se questi già regolano la materia, dovrà innanzitutto definire la durata dell'accordo (che può essere a termine o a tempo indeterminato), quindi l'alternanza 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.

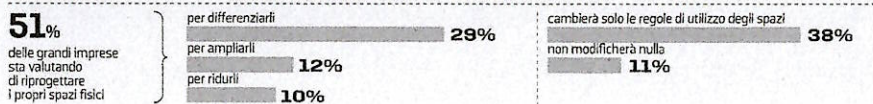
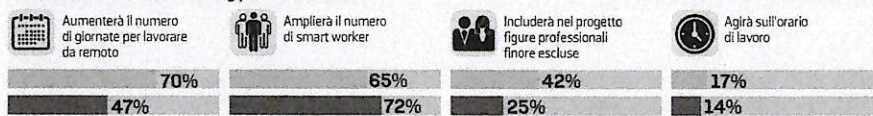
Si dovrà inoltre indicare l'attività formativa eventualmente necessaria per il lavoro agile e le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali. È anche previsto che, in presenza di un giustificato motivo, sia l'azienda che il dipendente possono recedere prima della scadenza del termine all'accordo, anche senza preavviso nel caso di accordo a tempo determinato. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FOCUS SULLO SMART WORKING IN ITALIA



L'evoluzione dello smart working per il new normal



L'EGO - HUB

I TEMPI

Addio all'orario sì ad autonomia e disconnessione

La giornata lavorativa svolta in modalità agile - si legge nella bozza di Protocollo - 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. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile potranno accedere i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato. E' anche previsto che, salvo quanto già indicato dalla legge, le parti si impegnino a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di «accomodamento ragionevole». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI STRUMENTI

Spetta al datore assicurare pc e sicurezza

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 di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro sono a suo carico. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore si provvede a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente



il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Eventuali danni riconducibili a un comportamento negligente da parte del lavoratore, sono addebitati a quest'ultimo. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, compresa la possibilità di rientrare presso i locali aziendali. La prestazione effettuata in modalità «agile» deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SOLDI E TUTELE

Lo stipendio e la carriera non si toccano

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. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile, infatti, non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Non solo ha diritto allo stesso trattamento, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla



contrattazione collettiva di secondo livello, ma anche alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva. La bozza prevede anche che le parti sociali fatte salve volontarietà e alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali - garantiscano la parità tra i generi, nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità generitoriali e accrescere in termini più generativi la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. E, anche a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, le parti si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di generitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività del lavoratore. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA