



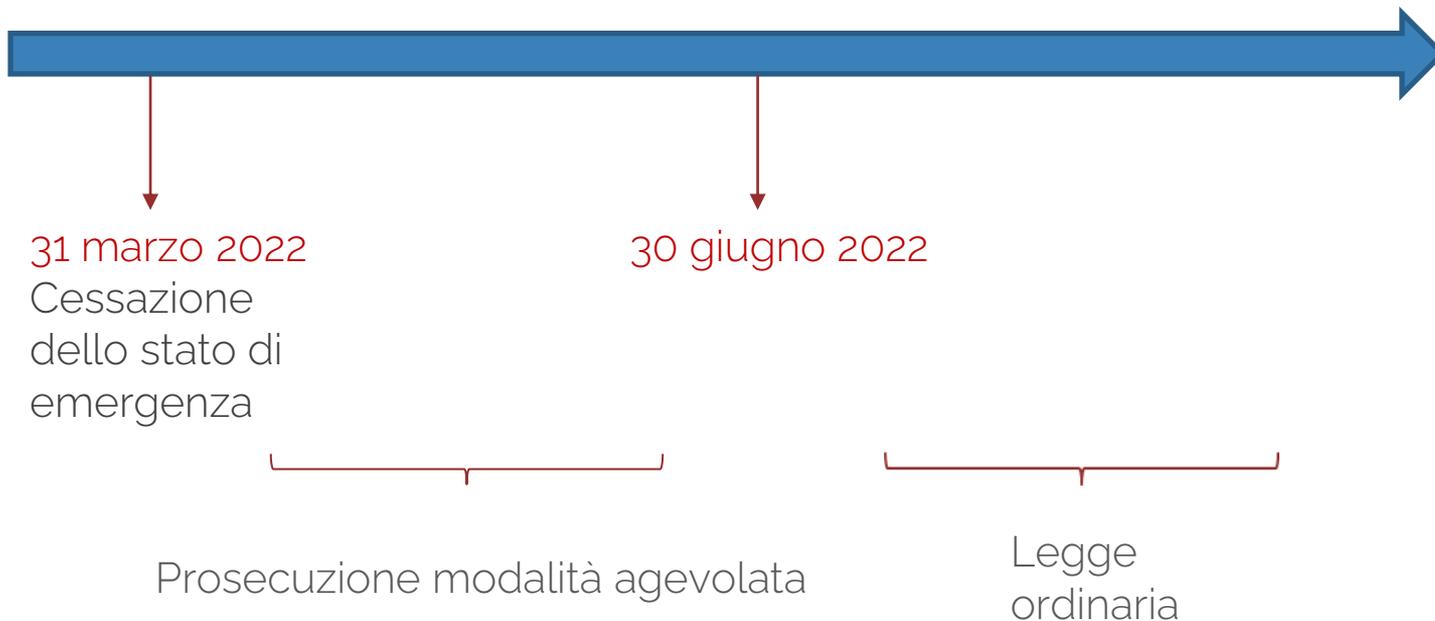
Lavoro agile

Prospettive di transizione post covid19

Vicenza, 22 marzo 2022



Dove siamo?



* Comunicato stampa Consiglio dei ministri del 17 marzo 2022



Modalità agevolata

(art. 90, co. 3 e 4 del DL n. 34/2020)

- Applicabile unilateralmente dal datore di lavoro
- No obbligatorietà di accordo individuale
- Obblighi di informativa su salute e sicurezza (art. 22 l. n. 81/2017) anche in via telematica
- Comunicazione semplificata di avvio anche in forma massiva

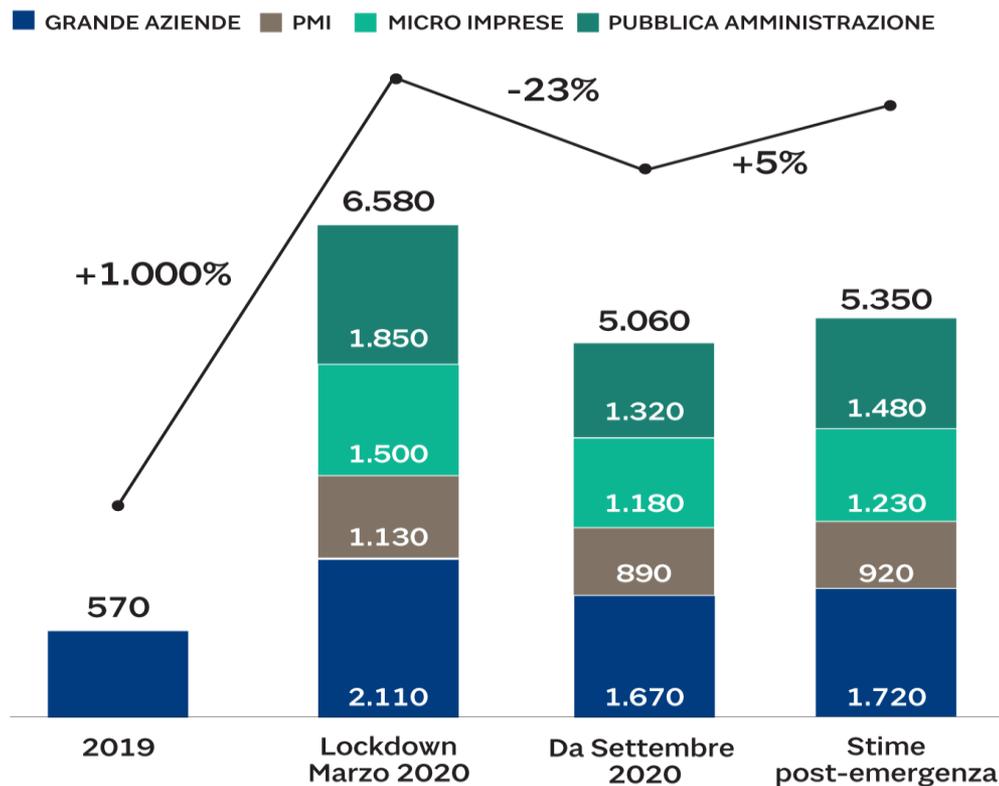


Lavoratori fragili

(art. 26, co. 2 bis del DL n. 18/2020)

- I lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalita' agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attivita' di formazione professionale anche da remoto

* I lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilita' con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104,



*Il sole 24 ore

Dati in migliaia



Come gestire il lavoro da remoto?

Lavoro agile

- L. n. 81/2017
- Protocollo Parti sociali
7 dicembre 2021

Telelavoro

- Accordo Quadro europeo
16 luglio 2002
- Accordo Interconfederale
del 9 giugno 2004

Telelavoro



Definizione

una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Caratteristiche

- Trasposizione delle modalità lavorative presso una sede fisica diversa dall'azienda
- Prevalenza dell'espletamento dell'attività all'esterno dei locali aziendali
- Individuazione di un luogo preciso e di un orario preciso
- No modifiche sostanziali né alle condizioni generali né alla posizione giuridica del prestatore
- No obiettivi, ma disponibilità



*Lo smart working **non** è telelavoro, lo spostamento a casa di un un lavoro invariato. E' ripensamento dei compiti, responsabilizzazione e autonomia dei dipendenti, definizione dei risultati.*



Art. 18 l. 81/2017

«Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di **organizzazione per fasi, cicli e obiettivi** e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno **senza una postazione fissa**, entro i soli **limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.»



Caratteristiche

- **Forma** :Accordo scritto tra le parti
- **Durata**: a tempo ind.to o a termine
- **Luogo**: nessun vincolo, assenza di postazione fissa, mix interno/esterno ai locali aziendali
- **Tempo** : rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, diritto alla disconnessione
- **Organizzazione** dell'attività lavorativa per fasi, ciclo e obiettivi
- **Strumentazione tecnologica**
- **Medesimo trattamento economico** di lavoratore che svolge attività solo in sede



Contenuto accordo

- Disciplina l'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali;
- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività;
- le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari
- i tempi di riposo;
- le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.



Adempimenti



*Comunicazione obbligatoria preventiva tramite il portale ministeriale Cliclavoro (art. 23, c. 1) allegando accordo



Recesso

A tempo indeterminato

- Preavviso non inferiore a 30 giorni
- Se lavoratori disabili preavviso non inferiore a 90 giorni
- Senza preavviso se giustificato motivo

A tempo determinato

- Cessazione alla scadenza natura del termine
- Solo in presenza di un giustificato motivo prima del termine



Diritto di priorità al lavoro agile

art. 18 comma 3 bis l. 81/2017

- Lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del congedo per maternità
- Lavoratrici con figli in condizione di disabilità grave



Copertura assicurativa INAIL

- Il lavoratore 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.
- Il lavoratore gode anche della tutela contro gli infortuni in itinere ma a condizione che la scelta del luogo di lavoro sia dovuta in alternativa a :
 - Esigenze connesse alla prestazione stessa:
 - Necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
- La classificazione tariffaria segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda
- Gli infortuni sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa



Protocollo Parti sociali

- **Linee guida**
- Viene confermato l'attuale impianto legislativo incentrato sull'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore per la regolamentazione dello smart working;
- in tema di organizzazione del lavoro con modalità agile, il Protocollo conferma quanto previsto dalla legislazione vigente, con riguardo **all'assenza di un preciso orario di lavoro e autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati**, oltre che nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali;
- possibile **articolazione della prestazione lavorativa in più fasce orarie**, comunque individuando la **fascia di disconnessione** nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
- viene ribadito il principio secondo cui **il lavoro agile non è, in prima istanza, compatibile con il lavoro straordinario**;



- viene confermato il **principio della libertà del lavoratore di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile**, precisando che lo stesso debba comunque avere caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali e alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. La contrattazione collettiva può inoltre individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile;
- la **fornitura tecnologica** di norma è a carico dal datore di lavoro, salvi differenti accordi;
- si ribadisce il principio di parità di trattamento tra lavoratori che erogano la propria prestazione in presenza e lavoratori che svolgono la prestazione con modalità agile, anche con espresso riferimento alla formazione continua;
- **Attenzione alla parità dei generi – sw nella logica di favorire effettiva condivisione responsabilità genitoriali**
- **Sw per lavoratori in condizioni di fragilità e disabilità**
- **Centralità formazione :**
 - utilizzo custodia e protezione strumenti impiegati / cautele comportamentali / gestione dei data breach
 - Incrementare specifiche competenze tecniche organizzative e digitali



POLICY

**CONTRATTO
INDIVIDUALE**

**CONTRATTO
COLLETTIVO**