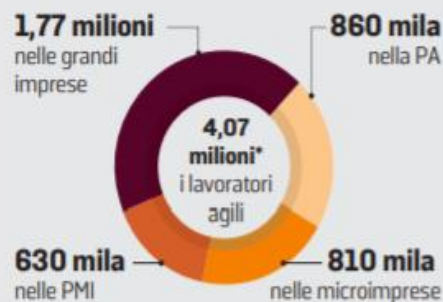


LA FOTOGRAFIA

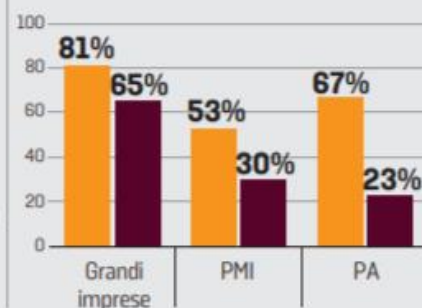
Nel terzo trimestre 2021



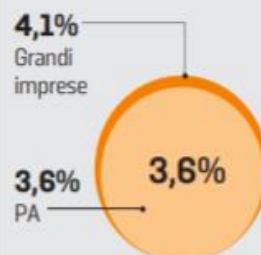
*erano 5,37 milioni nel primo trimestre

Progetti di smart working strutturati o informali

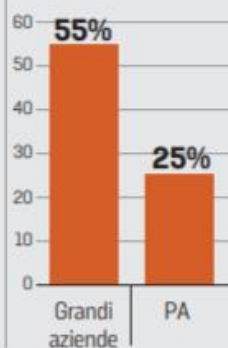
■ 2021 ■ 2019



Giorni di lavoro agile a settimana (mese di settembre)



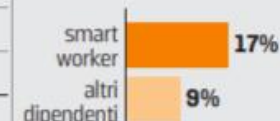
Interventi di modifica degli spazi



Il tecnostress colpisce



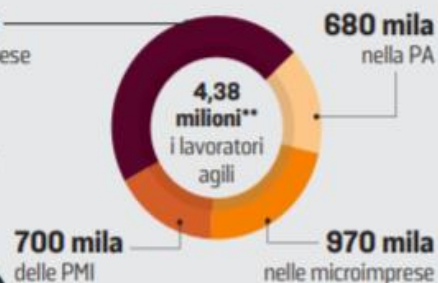
L'overworking ha coinvolto



Al termine della pandemia

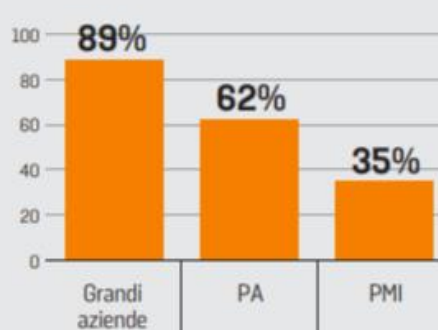
le organizzazioni prevedono un aumento degli smart worker

2,03 milioni nelle grandi imprese



**che opereranno almeno in parte da remoto (+8%)

Lo smart working rimarrà o sarà introdotto



L'impatto sui lavoratori



I TEMPI

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 dipenden-



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. —

I SOLDI 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. —