



Il lavoro agile (o smart working), strumento molto utilizzato durante la pandemia per prevenire i contagi, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. *La modalità di regime semplificato è prorogata fino al 30 giugno.*



SMART WORKING PRINCIPI GENERALI

Siglato il 7 dicembre, tra le Parti sociali, compresa la nostra confederazione Confasal, e il Ministero del Lavoro, il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", fissa il quadro di riferimento per regolamentare lo smart working. Specificiamo che in numerose aziende esistono accordi aziendali che regolamentano l'intera materia ed anche numerosi contratti nazionali come il CCSL.

Fino al 30 giugno 2022 l'adesione al lavoro agile avviene su base individuale, anche per decisione unilaterale del datore di lavoro, con regime semplificato per gli invii delle comunicazioni.

L'adesione al lavoro agile, dal 1° luglio, tornerà su base volontaria, previo accordo individuale, stipulato per iscritto e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi.

Il contratto deve precisare la durata dell'accordo, l'alternanza interna ed esterna all'azienda, le specifiche dei tempi di riposo, le forme di esercizio dei diritti sindacali.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire alla modalità agile NON comporta licenziamento per giusta causa o atti disciplinari.



LUOGHI, STRUMENTI E FORMAZIONE

Il lavoratore è libero di scegliere il luogo di lavoro agile, previo rispetto dei parametri di sicurezza e di segretezza dei dati aziendali, utilizzando, salvo diversi accordi, gli strumenti forniti dal datore di lavoro, dopo adeguata formazione.

In caso di utilizzo di strumentazione del dipendente, il datore di lavoro è tenuto a versare un indennizzo per eventuali spese dovute ad aggiornamenti e usura dei mezzi.



DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

La giornata lavorativa è caratterizzata dall'assenza di un orario preciso di lavoro e può essere articolata in fasce, compresa una fascia di disconnessione. Non è previsto il lavoro straordinario.

Durante la disconnessione, il lavoratore può spegnere tutti i dispositivi collegati all'attività lavorativa.

Il lavoro agile prevede l'uso dei permessi, dei congedi, della malattia e copre a livello assicurativo INAIL per infortunio.



LO SMART WORKING IN PANDEMIA

Lo smart working è stato lo strumento principale utilizzato durante la pandemia, complice il regime semplificato di attivazione e ha coinvolto più del 54% dei lavoratori italiani.

Lo studio Work Trend Index "Great Expectations: Making Work Work" pubblicato da Microsoft, che include anche italiani, mette in luce la nuova consapevolezza dei dipendenti, che dopo 2 anni di lavoro da remoto, richiedono ai propri datori nuove modalità di organizzazione aziendale, nonché maggiore flessibilità e tempo libero.

Dai dati esaminati, il 33% dei lavoratori ibridi in Italia, specialmente i giovani, si dichiarano reticenti a rientrare in ufficio, senza nuovi stimoli e opportunità fornite dai datori di lavoro.

il 54% degli italiani sono ora più propensi a dare priorità alla salute e al benessere e il 37% è disposta a prendere in considerazione un nuovo lavoro nel prossimo anno.

