

First Online

Confprofessioni e BeProf

Smart working, orari e regole: ecco l' accordo per i privati

FIRSTonline

L' accordo su Protocollo del ministero del Lavoro tra aziende e sindacati fissa i punti chiave sull' orario di lavoro, il diritto alla disconnessione e altro. Accordi individuali fisseranno i dettagli. Ecco come C' è l' accordo sullo smart working, gli orari e le regole da seguire per il settore privato. L' accordo è stato raggiunto martedì al ministero del Lavoro tra governo e parti sociali - sindacati da un lato e associazioni dei datori di lavoro dall' altro - che hanno aderito al Protocollo Nazionale con le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato. Ecco in sintesi cosa prevede l' intesa che, finito lo stato d' emergenza, dovrà poi essere applicata con accordi individuali. La premessa è che, al momento, non viene modificata la legge che regola in Italia il lavoro agile (n.81 del 2017) e che imprese e lavoratori favoriranno il rispetto delle linee di indirizzo definite nel Protocollo. STATO DI EMERGENZA, ACCORDO INDIVIDUALE E INCENTIVI L' importanza del Protocollo sta nel fatto che disciplina lo smart working anche dopo la fine dell' emergenza Covid la cui durata, al momento, nessuno è in grado di prevedere. Quindi finché dura lo stato d' emergenza, il lavoro da casa viene stabilito dalle direttive del governo ma quando finirà saranno necessari accordi individuali tra azienda e lavoratore come indica la legge 81. Sia le associazioni imprenditoriali che i sindacati sollecitano una semplificazione delle comunicazioni obbligatorie sugli accordi individuali. Per facilitare la contrattazione, sindacati e imprese sollecitano incentivi per quelle imprese che faranno accordi orientati al rispetto delle pari opportunità uomo-donna e ai criteri di sostenibilità ambientale e sociale. Nel pubblico impiego, invece, dopo le linee guida emanate del ministro della Pubblica amministrazione Renato Brunetta, le pubbliche amministrazioni hanno iniziato dal 15 ottobre gli accordi individuali sullo smart working indipendentemente dallo stato di emergenza. SMART WORKING E ORARI DI LAVORO Il dipendente che concorda l' attività in smart working non avrà un orario di lavoro giornaliero fisso e sarà libero di organizzare liberamente la sua giornata in funzione degli obiettivi che ha concordato con l' azienda. L' orario complessivo rimane invece quello fissato dai contratti collettivi di lavoro. Il dipendente inoltre può scegliere liberamente il luogo in cui lavorare ma deve garantire «la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza». Infine, niente straordinari: "durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario», è scritto nel Protocollo. A meno che non sia esplicitamente prevista questa possibilità nei contratti nazionali di lavoro. Il diritto alla disconnessione è comunque garantito e restano ferme le 11 ore di riposo tra un turno e l' altro di lavoro ma le modalità in cui viene garantita la disconnessione sono affidate all' accordo individuale tra le parti. Il Protocollo



First Online

Confprofessioni e BeProf

non dà indicazioni su Buoni Pasto né sulla divisione dei costi tra azienda e dipendente per quanto riguarda la postazione di lavoro. SMART WORKING E ATTREZZATURA DI LAVORO Con quale computer si lavorerà da casa e chi pagherà l'attrezzatura necessaria? La legge 81 lascia stabilire all'accordo individuale se pc e attrezzatura siano quelli del dipendente oppure no. Il protocollo richiama il fatto che abitualmente è l'azienda a fornire gli strumenti di lavoro ma poi lascia aperte tutte le porte e non esclude che il dipendente possa usare anche il proprio computer, stampante, etc. Diverso è il caso della Pubblica amministrazione: la direttiva Brunetta ha infatti stabilito che il lavoro agile da casa possa essere eseguito solo con strumenti forniti dalla PA. SMART WORKING, I COMMENTI

"Finalmente una buona giornata di relazioni industriali, non solo costruttive ma che guardano al futuro. Molto importante - afferma il segretario generale della Sim Cisl Roberto Benaglia - aver fissato obiettivi legati al diritto alla disconnessione, alla formazione e crescita delle persone dentro un quadro di lavoro sempre più responsabile; all'equità dei trattamenti - ivi compreso il welfare - i temi della privacy e della sicurezza sul lavoro. E' assolutamente rivoluzionario per la Fim Cisl il riferimento all'assenza di un preciso orario di lavoro e l'autonomia dello svolgimento della prestazione su obiettivi prefissati che caratterizzano da oggi in avanti il lavoro agile". «Il protocollo è la prova che, quando le parti sociali esercitano il proprio ruolo e il governo si rende disponibile a costruire una sintesi, i risultati si ottengono in tempi brevi e senza inutili polemiche - dice il vicepresidente di Confindustria Maurizio Stirpe -. Mi auguro sia un'esperienza replicabile». Tania Scacchetti della Cgil parla di «sottoscrizione positiva», come Tiziana Bocchi della Uil. Per il leader Cisl Luigi Sbarra l'intesa è un «punto di svolta» per i modelli organizzativi del lavoro. Soddisfazione è stata espressa anche dal ministro del Lavoro Andrea Orlando che ha fatto da regista all'intesa. Al Protocollo del ministero del Lavoro hanno aderito la Cgil, la Cisl, la Uil, l'Ugl, la Confsal, la Cisl, l'Usb, tra i sindacati dei lavoratori. Per i datori di lavoro hanno firmato l'accordo Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza delle cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.

Smart working: cosa prevede il protocollo

Smart working, il protocollo nazionale Smart working, l' accordo individuale Smart working, diritto alla disconnessione Gli strumenti di lavoro Smart working, il protocollo nazionale [Torna su] Nasce dal confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalita agile" (in allegato). Il documento è frutto del lavoro portato dal ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" che, in questi mesi, ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell' attivita di lavoro in modalita di agile. Qualche giorno fa è stato raggiunto l' accordo con le parti sociali sul Protocollo con le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva. A sottoscrivere il documento, oltre al ministero del Lavoro, i sindacati (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb), Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimie e Confetra. L' Abi ha manifestato apprezzamento e condivisione e potrà sottoscrivere a seguito della delibera del Comitato Esecutivo in programma nei prossimi giorni. In particolare, le parti firmatarie s' impegnano a «favorire il rispetto» delle linee d' indirizzo in esso contenute. Smart working, l' accordo individuale [Torna su] Per il lavoro agile, a fine stato di emergenza per la pandemia servirà un accordo individuale tra lavoratore e impresa, come prevede la legge 81. Nel protocollo le parti sociali puntano ad semplificazione urgente delle comunicazioni obbligatorie relative agli accordi individuali stessi. L' avvio del lavoro agile tra privati richiede la stipulazione per iscritto dell' accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi . L' accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento in relazione a: - durata dell' accordo, che puo essere a termine o a tempo indeterminato; - alternanza tra i periodi di lavoro all' interno e all' esterno dei locali aziendali; - luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali; - aspetti relativi all' esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all' applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; - gli strumenti di lavoro; - tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; - forme e le modalita di controllo della prestazione lavorativa all' esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall' art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa



Studio Cataldi

Confprofessioni e BeProf

in materia di protezione dei dati personali; - attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; - forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali. Per giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Smart working, diritto alla disconnessione [Torna su]

L' articolo 3 del protocollo parla della giornata lavorativa svolta in modalità agile che è si caratterizza, anche in ambito privato, per l' assenza di un preciso orario di lavoro e per l' autonomia nello svolgimento della prestazione nell' ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell' organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell' operatività dell' azienda e dell' interconnessione tra le varie funzioni aziendali. Essa potrà essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), 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. Gli strumenti di lavoro [Torna su] Sarà il datore di lavoro a fornire la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in modo da garantire al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all' esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l' accesso ai sistemi aziendali. Se le parti invece stabiliscono l' utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l' attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l' attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest' ultimo ne risponde. Qualora persista l' impossibilità a riprendere l' attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

Smart working, orari e regole: ecco l' accordo per i privati

C'è l'accordo sullo smart working, gli orari e le regole da seguire per il settore privato. L'accordo è stato raggiunto martedì al ministero del Lavoro tra governo e parti sociali - sindacati da un lato e associazioni dei datori di lavoro dall'altro - che hanno aderito al Protocollo Nazionale con le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato. Ecco in sintesi cosa prevede l'intesa che, finito lo stato d'emergenza, dovrà poi essere applicata con accordi individuali. La premessa è che, al momento, non viene modificata la legge che regola in Italia il lavoro agile (n.81 del 2017) e che imprese e lavoratori favoriranno il rispetto delle linee di indirizzo definite nel Protocollo.

STATO DI EMERGENZA, ACCORDO INDIVIDUALE E INCENTIVI

L'importanza del Protocollo sta nel fatto che disciplina lo smart working anche dopo la fine dell'emergenza Covid la cui durata, al momento, nessuno è in grado di prevedere. Quindi finché dura lo stato d'emergenza, il lavoro da casa viene stabilito dalle direttive del governo ma quando finirà saranno necessari accordi individuali tra azienda e lavoratore come indica la legge 81. Sia le associazioni imprenditoriali che i sindacati sollecitano una semplificazione delle comunicazioni obbligatorie sugli accordi individuali. Per facilitare la contrattazione, sindacati e imprese sollecitano incentivi per quelle imprese che faranno accordi orientati al rispetto delle pari opportunità uomo-donna e ai criteri di sostenibilità ambientale e sociale. Nel pubblico impiego, invece, dopo le linee guida emanate dal ministro della Pubblica amministrazione Renato Brunetta, le pubbliche amministrazioni hanno iniziato dal 15 ottobre gli accordi individuali sullo smart working indipendentemente dallo stato di emergenza.

SMART WORKING E ORARI DI LAVORO

Il dipendente che concorda l'attività in smart working non avrà un orario di lavoro giornaliero fisso e sarà libero di organizzare liberamente la sua giornata in funzione degli obiettivi che ha concordato con l'azienda. L'orario complessivo rimane invece quello fissato dai contratti collettivi di lavoro. Il dipendente inoltre può scegliere liberamente il luogo in cui lavorare ma deve garantire «la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza». Infine, niente straordinari: "durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario», è scritto nel Protocollo. A meno che non sia esplicitamente prevista questa possibilità nei contratti nazionali di lavoro. Il diritto alla disconnessione è comunque garantito e restano ferme le 11 ore di riposo tra un turno e l'altro di lavoro ma le modalità in cui viene garantita la disconnessione sono affidate all'accordo individuale tra le parti. Il Protocollo non dà indicazioni su Buoni Pasto né sulla divisione dei costi tra azienda e dipendente per quanto riguarda la postazione di lavoro.

SMART WORKING E ATTREZZATURA DI LAVORO

Con quale computer si lavorerà da casa e chi pagherà



The World News

Confprofessioni e BeProf

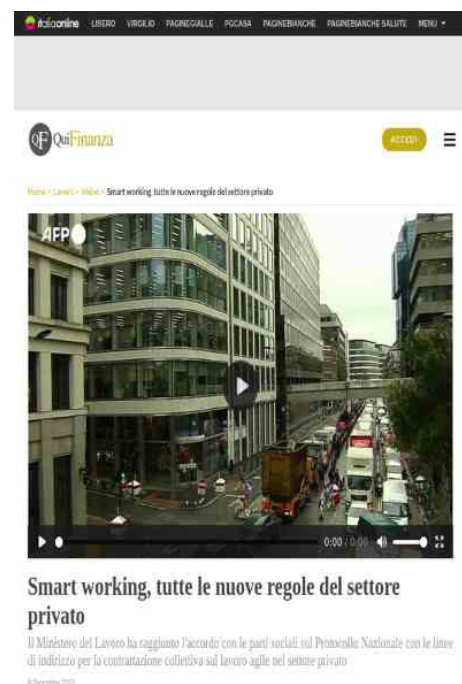
l' attrezzatura necessaria? La legge 81 lascia stabilire all' accordo individuale se pc e attrezzatura siano quelli del dipendente oppure no. Il protocollo richiama il fatto che abitualmente è l' azienda a fornire gli strumenti di lavoro ma poi lascia aperte tutte le porte e non esclude che il dipendente possa usare anche il proprio computer, stampante, etc. Diverso è il caso della Pubblica amministrazione: la direttiva Brunetta ha infatti stabilito che il lavoro agile da casa possa essere eseguito solo con strumenti forniti dalla PA. SMART WORKING, I COMMENTI "Finalmente una buona giornata di relazioni industriali, non solo costruttive ma che guardano al futuro. Molto importante - afferma il segretario generale della Sim Cisl Roberto Benaglia - aver fissato obiettivi legati al diritto alla disconnessione, alla formazione e crescita delle persone dentro un quadro di lavoro sempre più responsabile; all' equità dei trattamenti - ivi compreso il welfare - i temi della privacy e della sicurezza sul lavoro. E' assolutamente rivoluzionario per la Fim Cisl il riferimento all' assenza di un preciso orario di lavoro e l' autonomia dello svolgimento della prestazione su obiettivi prefissati che caratterizzano da oggi in avanti il lavoro agile". «Il protocollo è la prova che, quando le parti sociali esercitano il proprio ruolo e il governo si rende disponibile a costruire una sintesi, i risultati si ottengono in tempi brevi e senza inutili polemiche - dice il vicepresidente di Confindustria Maurizio Stirpe -. Mi auguro sia un' esperienza replicabile». Tania Scacchetti della Cgil parla di «sottoscrizione positiva», come Tiziana Bocchi della Uil. Per il leader Cisl Luigi Sbarra l' intesa è un «punto di svolta» per i modelli organizzativi del lavoro. Soddisfazione è stata espressa anche dal ministro del Lavoro Andrea Orlando che ha fatto da regista all' intesa. Al Protocollo del ministero del Lavoro hanno aderito la Cgil, la Cisl, la Uil, l' Ugl, la Confsal, la Cisl, l' Usb, tra i sindacati dei lavoratori. Per i datori di lavoro hanno firmato l' accordo Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza delle cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra. Source <https://www.firstonline.info/smart-working-orari-e-regole-ecco-laccordo-per-i-privati/>

Smart working, tutte le nuove regole del settore privato

Il Ministero del Lavoro ha raggiunto l' accordo con le parti sociali sul Protocollo Nazionale con le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato

Smart working nel settore privato, si cambia. Il Ministero del Lavoro ha raggiunto l' accordo con le parti sociali sul Protocollo Nazionale con le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato . Si tratta del secondo provvedimento in Europa di disciplina dello smart working.

Indice Il futuro è smart working? Quali vantaggi I punti principali del Protocollo Cosa c' è nell' accordo individuale sullo smart working Dove si può lavorare in smart working Chi fornisce gli strumenti di lavoro Sicurezza, infortuni e malattia Il futuro è smart working? Quali vantaggi "Il lavoro agile, il cosiddetto smart working, è cresciuto molto durante la pandemia, ma al di là dell' emergenza sarà una modalità che caratterizzerà il lavoro in futuro, anche nella quotidianità, nella normalità che speriamo di riconquistare il più presto possibile" ha commentato il ministro del Lavoro Andrea Orlando . "Per questo abbiamo voluto raggiungere un accordo con tutte le parti sociali, che disciplinasse i nuovi problemi che questa modalità organizzativa del lavoro pone". Nel 2020 l' Italia si è piazzata al 13° posto per l' uso dello smart working in Europa . I vantaggi sono enormi, sia per le aziende che per i lavoratori, soprattutto in termini di risparmio (qui quanto si risparmia davvero lavorando da casa). Finalmente, è arrivata la firma di tutti i presenti al tavolo, di tutte le forze sindacali e imprenditoriali . Hanno sottoscritto il protocollo, oltre al ministero del Lavoro, i sindacati (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb), Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimie e Confetra. L' Abi ha manifestato apprezzamento e condivisione e potrà sottoscrivere a seguito della delibera del Comitato Esecutivo in programma nei prossimi giorni. I contenuti del protocollo lasciano comunque spazio all' accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro e alla contrattazione collettiva, chiamata a definire alcuni aspetti non sufficientemente approfonditi dalla normativa vigente. Il Protocollo, inoltre, come spiega l' Alleanza delle Cooperative, richiama una serie di contenuti minimi che l' accordo individuale dovrebbe recepire al fine di evitare zone d' ombra o contenziosi in sede di applicazione: "Affronta anche i temi, importanti e noti, della sicurezza sui luoghi di lavoro e della tutela della privacy, sia a favore dell' azienda, in particolare sotto il profilo del trattamento dei dati, sia a favore del lavoratore". I punti principali del Protocollo Non solo smart working nel settore pubblico, dunque (le regole del nuovo lavoro agile nella PA le trovate qui). Il Protocollo che indirizzerà la contrattazione collettiva dello smart working privato definisce alcuni punti essenziali: diritto alla disconnessione, quindi al riposo dei lavoratori diritto a vedere



Virgilio

Confprofessioni e BeProf

garantiti alcuni trattamenti che vengono assicurati con il lavoro ordinario diritto alla sicurezza sicurezza dei dati, con precise modalità. L' accordo è operativo da subito, ma probabilmente non sarà applicabile in pieno finché sarà in vigore lo stato di emergenza pandemico, fissato dal governo, almeno per ora, fino al 31 dicembre. Cosa c' è nell' accordo individuale sullo smart working Il datore di lavoro ha l' obbligo di informare i lavoratori riguardo al Protocollo. L' adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata appunto alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso previsto. L' accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai 2 contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel Protocollo firmato, avendo cura che siano previste: la durata dell' accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato l' alternanza tra i periodi di lavoro all' interno e all' esterno dei locali aziendali i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali gli aspetti relativi all' esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all' applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi gli strumenti di lavoro i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all' esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall' art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali l' attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. L' eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non porta al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare . Ricordiamo che lo smart working è diverso dal telelavoro , cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale. Dove si può lavorare in smart working Il lavoratore è libero di individuare il luogo dove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia 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 individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati. Chi fornisce gli strumenti di lavoro Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità

Virgilio

Confprofessioni e BeProf

di strumenti che siano idonei all' esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l' accesso ai sistemi aziendali. Sicurezza, infortuni e malattia Ai lavoratori agili si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro e delle prestazioni rese all' esterno dei locali aziendali, ossia quelli comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro. 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. Scarica qui il pdf completo con il Protocollo nazionale del lavoro agile Tag: Contratti di lavoro Retribuzioni Smartworking Welfare Leggi anche Smart working, verso l' accordo per il privato: le nuove regole Smart working, ecco il piano del governo per il settore privato Smart working PA: da diritto disconnessione a sicurezza, le regole PA, nuove regole per lo smart working: accordi individuali e no dall' estero Smart working nella Pa, le linee guida: diritto di disconnessione e no pc privati Studio Grolla Assegno divorzile Cosa accade se l' ex coniuge inizia una convivenza LEGGI Titoli Italia A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z Per te, che non vuoi perderti mai nulla. Ricevi la nostra newsletter con tutte le novità e il meglio della settimana Iscriviti alla newsletter I video più visti Obbligo vaccinale dal 15 dicembre: per chi e cosa succede se non si fa Il 10 dicembre la scuola si ferma in tutta Italia: cosa sapere Reddito di cittadinanza, nuove regole: come cambia il sussidio I temi caldi Rateizzazione cartelle, scadenza il 2 novembre. Cosa rischia chi non paga Assegno di invalidità, cambia tutto: andrà solo a chi non lavora Variante Omicron "possibile fine della pandemia". Ecco perché Rottamazione cartelle, tempi più lunghi: le faq delle Entrate In Evidenza Borsa Italiana Borse estere Euribor Titoli di stato Valute Esperti Approfondimenti Economia Economia italiana Economia internazionale Risparmio Investimenti Finanziamenti e Prestiti Banche Mutui Mercato immobiliare Diritti Fisco e Tasse Dichiarazioni e Adempimenti Leggi Bonus fiscali Evasione fiscale Regime forfettario Informazioni utili Lotto e Superenalotto Multe Guide Coronavirus PMI Startup Pubblica amministrazione Riforme Elezioni Appalti pubblici Pensioni Quota 100 Pensione anticipata Lavoro Trova lavoro Bandi e Concorsi Retribuzioni Disoccupazione Partite IVA Casa Affitti Aste Immobiliari Green Clima Efficienza Energetica Fonti rinnovabili Tecnologia Fintech Ultime notizie Decreti legge Dichiarazione dei redditi INPS Pagamenti Scuola Reddito di cittadinanza Agenzia delle Entrate Ecommerce Sgravi fiscali Welfare Made in Italy Sanatorie e Condoni Ammortizzatori sociali IVA Licenziamenti IRPEF Sindacati Assicurazioni BCE Criptovalute IMU e TASI Istat PIL Fatturazione elettronica Isee Cuneo fiscale Inail Modello 730 TARI Editoriali Temi principali QuiFinanza Cerca in QuiFinanza... Contenuti speciali Contattaci Mappa del sito Feed RSS Archivio Virgilio è: NOTIZIE SPORT MOTORI VIDEO SAPERE OROSCOPO IN CITTÀ IN ITALIA AZIENDE EVENTI LIBERO VIRGILIO PAGINEGIALLE PGCASA PAGINEBIANCHE PAGINEBIANCHE SALUTE TUTTOCITTÀ DILEI SIVIAGGIA QUIFINANZA BUONISSIMO SUPEREVA NEWSONLINE Chi siamo Note Legali Privacy Cookie Policy Aiuto © Italiaonline S.p.A. 2021 Direzione e coordinamento di Libero Acquisition S.á r.l. P. IVA 03970540963 Lavoro Il 10 dicembre la scuola si ferma in tutta Italia: cosa sapere Informazioni utili Serve il Green pass per prelevare al bancomat? Facciamo chiarezza

Virgilio

Confprofessioni e BeProf

Informazioni utili Super green pass: tutte le risposte ai dubbi più frequenti Lavoro Lavoro, vaccino e green pass dal 15 dicembre: ecco cosa cambia Fisco e Tasse Manovra: così possono cambiare ancora tasse, bollette, cartelle e Superbonus Lavoro Un altro sciopero generale in arrivo: quando e perché Pubblica amministrazione Disability Card: cos'è la nuova tessera di invalidità, quando arriva e come richiederla Informazioni utili Chi non ha l'obbligo del super green pass: tutte le esenzioni Informazioni utili Terza dose vaccino, quali effetti collaterali: cosa dicono i dati Pensioni Cosa c'è nella "super" pensione di dicembre e a chi spetta il "bonus Natale" Lavoro Scuola, arriva l'assegno alimentare? Ecco per chi Informazioni utili Vaccino Covid ai bambini, i possibili effetti collaterali (di cui non preoccuparsi) Informazioni utili Vaccino bambini 5-11 anni, ecco la circolare del Ministero: dosi, tempi e modi Risparmio Non solo cibo e bollette: il nuovo listino prezzi con tutti i rincari Trova lavoro Maxi concorso Regione Sicilia, 1024 posti per laureati e diplomati: requisiti, prove e date Informazioni utili Terza dose vaccino per tutti gli over 18: dove e come prenotare Editoriali Addio Angela, si chiude l'era Merkel: cosa farà ora e quanto prenderà di pensione Informazioni utili Variante Covid Omicron: i sintomi "diversi" a cui prestare attenzione Economia Contanti, nuovo limite prelievo e pagamento dal 1° gennaio: regole e multe Informazioni utili Lotto e SuperEnalotto, estrazioni di Oggi martedì 7 dicembre 2021: numeri e combinazione vincente Smart working, tutte le nuove regole del settore privato.