

LAVORO AGILE E TELELAVORO

DUE FORME DI MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILI

**UOC CARRIERE E CONCORSI DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E
CEL E RAPPORTI CON SSN**



Lavoro Agile e Telelavoro sono uguali?

Si tratta di due tipologie di lavoro a distanza, per cui presentano alcuni punti in comune, ma sicuramente anche delle differenze.

Chiaramente nel periodo di emergenza sanitaria le differenze si sono sfumate, in quanto era necessaria celerità nell'organizzazione e la più ampia fruizione degli istituti.

Le differenze saranno più evidenti a regime, ovvero al termine della situazione di emergenza pandemica.

Vediamo differenze e aspetti in comune.



Chi sono i destinatari?

Lavoro agile (smartworking)

VS

Telelavoro

Il lavoro agile è una **modalità di lavoro con una diversa organizzazione dello spazio e del tempo**, che presuppone una **responsabilizzazione** del lavoratore a cui consegue una maggiore autonomia e possibilità di autodeterminazione.

In genere, **non richiede particolari esigenze personali o familiari** per essere concesso.

Si può assegnare priorità a chi è un possessore di requisiti particolari, ma non è obbligatorio prevederle.

Il telelavoro si attiva **per esigenze particolari del lavoratore** (es. distanza da casa, presenza di figli o disabili da accudire, problematiche di salute personali o familiari, altri impedimenti che rendono difficile recarsi in sede).



Quante persone possono accedere?

Lavoro agile (smartworking)

VS

Telelavoro

Tutti i lavoratori che svolgono attività che possono essere rese da remoto, in accordo col proprio Responsabile.

Un numero di **dipendenti pari al numero di progetti promossi**, secondo le disponibilità dell'Ateneo e le possibilità di accoglienza da parte delle strutture.



Quali attività si svolgono?

Lavoro agile (smartworking)

VS

Telelavoro

Il lavoro agile **si applica al proprio lavoro**, per la totalità o per parte delle proprie attività.
Il lavoratore non cambia attività.

Il telelavoro nasce dal **progetto specifico di una struttura**, a cui il dipendente si candida. Può essere **anche un'attività diversa da quella normalmente svolta**, anche promossa da una struttura diversa da quella cui si afferisce.



Come sono organizzate le giornate?

Lavoro agile (smartworking)

VS

Telelavoro

Con la modalità di lavoro agile si lavora **dall'ufficio per la maggior parte del tempo**.
E' previsto **un giorno di lavoro agile, massimo due, alla settimana**.

Nel telelavoro si lavora **da casa per la maggior parte del tempo**.
E' previsto **un rientro, massimo due, a settimana** e può anche essere previsto il rientro solo a richiesta della struttura.



Qual è la sede?

Lavoro agile (smartworking)

VS

Telelavoro

Per lo svolgimento in modalità di lavoro agile, la sede è **decisa dal lavoratore**, che deve garantire che rispetti le esigenze di una postazione lavorativa (sicurezza, privacy, etc.)

Il telelavoro è la trasposizione della propria posizione lavorativa dall'ufficio a casa. Il dipendente **lavora da casa**.



L'Ateneo fornisce i dispositivi per il progetto?

Lavoro agile (smartworking)

VS

Telelavoro

Per il lavoro agile si utilizzano **in genere i propri strumenti tecnologici e la propria connessione.**

Se la struttura di appartenenza possiede PC dedicati al lavoro agile, potranno essere utilizzati a turno da tutte le persone che svolgono attività da remoto.

Per il telelavoro viene allestita la **postazione da casa con pc e connessione forniti dall'Ateneo.**



Ma ci sono anche aspetti in comune:

- ✓ consentono di non recarsi in sede tutti i giorni;
- ✓ sono forme di conciliazione vita-lavoro;
- ✓ sono presenti fasce di reperibilità e di disconnessione;
- ✓ sono definite in un contratto o accordo individuale;
- ✓ presentano obiettivi da raggiungere che devono essere misurati e valutati;
- ✓ il lavoratore non viene penalizzato a livello economico o di carriera;
- ✓ i buoni pasto, non essendo un elemento compreso nella composizione del reddito, non sono erogati;
- ✓ il lavoratore è coperto da assicurazione RCT, INAIL etc. anche fuori dall'ufficio, come previsto dall'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017 e s.m.i.

