

OLTRE LO SMART WORKING

Il 22 settembre scorso Manageritalia ha partecipato, tramite Cida, a un'audizione sul lavoro agile presso la commissione Lavoro della Camera dei deputati. La commissione sta esaminando in questi mesi diverse proposte di legge aventi tutte lo scopo di integrare e migliorare la normativa sullo smart working intervenuta nel 2017 con la legge 81. Durante la pandemia, il lavoro agile è diventato per molti la modalità ordinaria di lavoro, ma era una situazione di emergenza. Superata la crisi, occorre ora spingere lo sguardo "oltre", cogliendo le opportunità delle trasformazioni in atto e guidandone consapevolmente i processi, per "ripensare il lavoro" nell'ottica dell'innovazione digitale. Occorre valutare l'impatto dello smart working sulle persone e sulle organizzazioni, ma, soprattutto, è necessario stabilire quale ruolo debbano avere la legge, la contrattazione collettiva e l'accordo individuale.

Il vero lavoro agile è quella modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, sfruttando le nuove tecnologie, può svolgersi in qualsiasi luogo (in presenza, in remoto o in forma mista) e che postula nuovi modelli organizzativi manageriali.

Abbiamo illustrato i risultati di un sondaggio condotto da Manageritalia nell'aprile 2021 che dimostra il favore delle imprese verso questa modalità di lavoro. Memori di quanto imparato in piena pandemia, per il prossimo periodo solo un'impresa su dieci non aprirà almeno saltuariamente al lavoro agile (10,2%): prima della pandemia erano il 33,4%.

Un lavoro agile che, su basi settimanali, sarà per il 29,3% di un giorno alla settimana, per il 31,2% di due giorni, per il 21,9% di tre giorni e per il 17,7% di quattro o cinque giorni. Solo per il 21,3% delle aziende la scelta di quali giorni della settimana fare in smart working sarà rigida, mentre per i più sarà flessibile (78,7%).

Per la maggioranza delle aziende tra lavoro a casa o in sede non cambia nulla (78,5%), mentre per il 16,6% da casa si lavorerà ancor più per obiettivi.

Il lavoro agile è uno strumento che attiene alle policy aziendali e che deve servire al miglioramento, all'innovazione e all'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali e quindi riguardare tutti i lavoratori, maschi e femmine, single o sposati. Non deve diventare una forma di segregazione di categorie di lavoratori.

Per quanto riguarda la disciplina cui attenersi, riteniamo in generale che questa modalità di lavoro debba essere

disciplinata dalla legge, rinviando ai ccnl per un adattamento al settore e poi declinata, ove possibile, nell'ambito del perimetro dalla contrattazione di secondo livello, lasciando sufficiente spazio all'accordo scritto tra azienda e lavoratore.

Vanno sostenuti interventi che, tramite ap-

positi meccanismi di detassazione e riduzione del costo del lavoro, favoriscano l'accompagnamento ai processi di innovazione.

Gli incentivi previsti potrebbero riguardare la possibilità, per le imprese che utilizzano tale modalità di lavoro, di aumentare la parte variabile della retribuzione legata alla produttività e spettante ai lavoratori interessati per il raggiungimento di obiettivi, versando meno contributi sulla parte premiale.

Inoltre, riprendendo un concetto recentemente espresso dal presidente del Cnel Tiziano Treu, siamo convinti che il lavoro agile avrà sempre di più un impatto diretto sul welfare aziendale. Per tale motivo, potrebbe essere opportuno prevedere servizi di prossimità sul territorio, e non solo vicino alla sede di lavoro, oppure appositi voucher per l'acquisto di tecnologia (usufruendo quindi del credito d'imposta o della detassazione del welfare aziendale).



RAPPORTO ISTAT: LA PANDEMIA FRENA IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI SDGS IN ITALIA

L'Istat ha diffuso il rapporto sui Sustainable development goals "SDGs 2021", che illustra le misure statistiche utili al monitoraggio dell'Agenda 2030 in Italia. La nuova edizione confronta anche gli obiettivi di sviluppo sostenibile con le missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr). Il rapporto include 354 misure statistiche per 135 indicatori Un-laeg (cioè quelli selezionati dal gruppo di esperti delle Nazioni unite), con un aggiornamento di 119 misure e l'introduzione di altre 30 riguardo all'edizione di marzo 2021. Rispetto al quadro complessivamente positivo dell'avanzamento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in Italia, che si poteva ricavare dai dati del 2019 confrontati con quelli degli ultimi die-



ci anni, nell'aggiornamento al 2020 risulta evidente l'impatto della pandemia da Covid-19: le misure in miglioramento scendono al 42,5% rispetto al 60,5% del 2019, quelle in peggioramento salgono al 37% rispetto al 20,5% dell'anno precedente. Gli effetti negativi della pandemia sono pesanti in ambito sociale ed economico: cresce, ad esempio, il tasso di povertà assoluta, condizione in cui vivono oggi 5,6 milioni di persone (9,4%) ed è pesante il divario territoriale.

Rapporto Istat:



<https://bit.ly/RapportoSDGs2021>

GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA PARITÀ SALARIALE

La Coalizione internazionale per la parità salariale (Epic - Equal pay international coalition) di cui l'Italia fa parte, ha celebrato il 17 settembre scorso la Giornata internazionale della parità salariale 2021.

L'evento è volto a focalizzare l'attenzione sugli sforzi messi in atto dai diversi protagonisti del mercato del lavoro per garantire che il tema della parità salariale venga affrontato, progressivamente risolto e rimanga centrale nelle risposte alla pandemia, riconoscendo pienamente il contributo delle donne nel contesto della ripresa. La celebrazione di quest'anno intende accrescere la consapevolezza sulle tematiche della

parità salariale, impegno condiviso nel colmare il divario retributivo di genere nell'ambito dei diversi Paesi e settori, anche allo scopo di favorire il recupero post-pandemico. Questo squilibrio tra i salari medi degli uomini e delle donne continua a persistere: da qui l'importanza di raggiungere entro il 2030 l'obiettivo 5 dell'uguaglianza di genere e di empowerment per tutte le donne e le ragazze, tra cui la necessità di garantire che tutti lavorino in modo dignitoso con parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Ricordiamo che Manageritalia sta partecipando attivamente all'iter delle proposte di legge presentate in Parlamento sul tema.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE: COME FARE DOMANDA ALL'INPS

Dal 15 settembre è possibile presentare domanda all'Inps per chiedere lo sconto contributivo integralmente riconosciuto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato con progetti individuali di formazione (come previsto dal decreto Sostegni bis). Le istruzioni su come ricevere il beneficio sono contenute nel messaggio Inps 3050 del 9 settembre 2021.

L'agevolazione, che riguarda anche i dirigenti, consiste in uno sgravio del 100% dei contributi – esclusi premi e contributi Inail – che il datore di lavoro deve versare nei sei mesi successivi all'assunzione del lavoratore, a patto che contestualmente si attivi un percorso individuale di inserimento lavorativo.

Il beneficio è riconosciuto entro un limite massimo di 6.000 euro su base annua; la soglia mensile è quindi pari a 500 euro.

L'esonero si applica a tutti i datori di lavoro privati, esclusi quelli appartenenti al settore agricolo e domestico, che assumono tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

La domanda viene presentata sul sito Inps, nel "Portale delle agevolazioni", tramite il modulo online "Rioc". Una volta autorizzati, i datori di lavoro dovranno indicare nel flusso Uniemens di competenza di ottobre i lavoratori interessati.

Esonero contributivo:



<https://bit.ly/MessaggiInps3050-2021>

