

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 45/2021

Genova, 29/12/2021

Oggetto: Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato

Il 7 dicembre 2021, al Ministero del lavoro, è stato raggiunto un accordo con le parti sociali in rappresentanza di lavoratori e datori di lavoro (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra) sul primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in smart working, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina della L. 81/2017 e degli accordi collettivi in essere, affidando dunque alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione del medesimo nei diversi contesti produttivi.

Il protocollo definisce alcuni punti chiave quali il diritto alla disconnessione, alla garanzia dei trattamenti che assicurati con il lavoro ordinario, alla sicurezza, nonché le modalità attraverso le quali garantire la sicurezza dei dati utilizzati.

Ricordiamo che la L. 81/2017 non richiede la mediazione sindacale per l'attivazione di accordi di smart working, lasciati alla volontà delle parti individuali; non esiste, tuttavia, un divieto in tal senso. Ora l'accordo afferma che, ferme restando le previsioni di legge (quindi ribadendo la valenza della norma), occorre valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

I punti chiave del protocollo

Adesione volontaria	L'adesione allo <i>smart working</i> è volontaria e avviene previa sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
Accordo individuale	<p>È prevista la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore (definito dagli articoli 19 e 21, L. 81/2017, ed eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva) che deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) durata a termine o a tempo indeterminato;b) alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;c) luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione fuori dei locali aziendali;d) aspetti relativi all'esecuzione della prestazione fuori dei locali aziendali, anche in riferimento all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono determinare sanzioni disciplinari, nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;e) strumenti di lavoro;f) tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

	<p>g) forme e modalità di controllo della prestazione esterna, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;</p> <p>h) attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;</p> <p>i) forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali.</p> <p>In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.</p>
<p>Disconnessione</p>	<p>Lo <i>smart working</i> si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.</p> <p>La prestazione può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa (a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione).</p> <p>Nei casi di assenza c.d. legittima (ad esempio, malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.</p> <p>Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo</p>

	<p>esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'articolo 33, L. 104/1992); non possono essere di norma previste e autorizzate, invece, prestazioni di lavoro straordinario.</p>
<p>Luogo e strumenti di lavoro</p>	<p>Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione esterna, purché con caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.</p> <p>Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ma, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese.</p>
<p>Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali</p>	<p>Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli articoli 18, 22 e 23, L. 81/2017, nonché gli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/2008. Inoltre, la prestazione agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati.</p> <p>Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa Inail, anche per l'uso di videotermini e per l'infortunio <i>in itinere</i>.</p>

<p>Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili</p>	<p>Rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, il lavoratore agile ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato; • alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità; • alle stesse forme di <i>welfare</i> aziendale e di <i>benefit</i> previste dalla contrattazione collettiva. <p>Le parti sociali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro; • si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
<p>Formazione</p>	<p>Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione, che potranno interessare anche i responsabili aziendali a ogni livello, al</p>

	fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in <i>smart working</i> .
--	--

Auspiciando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**