

Spett.le società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 14 dicembre 2021

Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile

Segnaliamo che lo scorso 7 dicembre, presso il Ministero del Lavoro, lo stesso Ministro, con 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, all'esito di un confronto promosso proprio dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno sottoscritto il **"Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile"**.

Tale protocollo, come recita l'articolo 1, comma 1, fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per definire lo svolgimento del lavoro in modalità agile, esprimendo linee di indirizzo per i contratti collettivi nazionali, aziendali e/o territoriali nel rispetto della legge 22 maggio 2017, n. 81, e degli accordi collettivi in essere, affidando ai contratti collettivi l'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Di seguito una sintesi dei contenuti del Protocollo.

L'ACCORDO INDIVIDUALE

Il Protocollo conferma che l'adesione al lavoro agile è volontaria e richiede un "accordo individuale scritto", fermo il diritto di recesso (art. 1, co. 2; art. 2, co. 1). Il rifiuto del lavoratore di aderire o di svolgere la prestazione in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né ha rilevanza disciplinare (art. 1, co. 3).

L'accordo individuale tra datore e lavoratore si adegua all'eventuale contratto collettivo e deve essere coerente con norme e linee di indirizzo del Protocollo, prevedendo:

- a) la durata dell'accordo, a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra periodi di lavoro dentro e fuori dai locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per svolgere la prestazione fuori dai locali aziendali;
- d) aspetti relativi all'esecuzione della prestazione svolta fuori dai locali aziendali, anche quanto all'esercizio del potere direttivo del datore e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto dei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;

- f) i tempi di riposo e misure tecnico-organizzative per assicurare la disconnessione;
- g) le forme e modalità di controllo della prestazione all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalle norme sulla protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per svolgere la prestazione in modalità agile;
- i) le forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali (art. 2, co. 2).

LUOGO DI LAVORO

Il lavoratore è libero di scegliere il luogo per il lavoro agile purché esso consenta di eseguire la prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con riferimento al trattamento dei dati e informazioni aziendali e alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Il contratto collettivo -anche aziendale- può individuare i luoghi inidonei a svolgere il lavoro agile per motivi di sicurezza personale, protezione, segretezza e riservatezza dei dati (art. 4).

ORGANIZZAZIONE

Ferme le previsioni di legge e contratto collettivo, il protocollo dispone che la giornata lavorativa in modalità agile *"si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgere la prestazione, entro gli obiettivi prefissati e nel rispetto delle attività assegnate dal responsabile, a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le sue varie funzioni"*.

La prestazione in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando quella di disconnessione in cui il dipendente non lavora. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti da contratti collettivi o norme (es. permessi ex art. 33 legge n. 104/1992, per particolari motivi personali o familiari). Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, nelle giornate in cui la prestazione è svolta in modalità agile non vi può essere lavoro straordinario (art. 3).

DISCONNESSIONE

I datori di lavoro devono adottare le specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione (art. 3, co. 2). Inoltre, nei casi di assenze cd. 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 obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa (art. 3, co. 5).

STRUMENTI DI LAVORO

La strumentazione tecnologica/informatica per rendere la prestazione è di norma fornita dal datore, e deve essere conforme al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (art. 5, co. 1 e 5); le spese di manutenzione e sostituzione della strumentazione fornita dal datore sono a carico del datore, che ne è proprietario (art. 5, co. 3). Invece, se le parti concordano l'uso di strumenti tecnologici/informatici del lavoratore, esse devono stabilire requisiti minimi di sicurezza, e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese (art. 5, co. 2).

In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e di impossibilità a lavorare, il dipendente deve avvisare subito il suo responsabile e, se del caso, attivare la procedura per gestire il data breach. Se è accertato un suo comportamento negligente cui conseguano danni alle attrezzature fornite, egli ne risponde. Se persiste l'impossibilità a riprendere l'attività in modalità agile in tempi ragionevoli, dipendente e datore devono concordare le modalità di completamento della prestazione, incluso il rientro presso i locali dell'azienda (art. 5, co. 4).

SALUTE E SICUREZZA

Ai lavoratori si applicano gli artt. 18, 22 e 23, legge n. 81/2017, nonché gli obblighi di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 alle prestazioni rese fuori dall'azienda, anche per le dotazioni tecnologiche e informatiche, se fornite dal datore, per cui è prevista la consegna dell'informativa scritta. Per le modalità applicative del D.Lgs. n. 81/2008 al lavoro agile, si rinvia ai contratti collettivi nazionali e di II livello ove presenti, ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015.

Il datore di lavoro garantisce la salute e sicurezza del lavoratore agile e fornisce tempestivamente a lui e al RLS aziendale o territoriale -laddove si modifichino le modalità di svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale- l'informativa scritta che individua i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto. I lavoratori devono cooperare ad attuare le misure di prevenzione e protezione. Infine, la prestazione agile va svolta solo in ambienti idonei (ai sensi delle norme vigenti su salute e sicurezza) per l'esigenza di riservatezza dei dati trattati (art. 6).

INFORTUNI E MALATTIE

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro infortuni sul lavoro e malattie professionali, per rischi connessi alla prestazione resa fuori dall'azienda. Il datore garantisce la copertura Inail contro infortuni sul lavoro e malattie professionali, anche per l'uso dei videoterminali, e contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge (art. 7).

DIRITTI SINDACALI

Lo svolgimento della prestazione "agile" non modifica i diritti e le libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dai contratti collettivi. Le Parti si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti (es. l'esercizio da remoto di tali diritti e libertà sindacali dei dipendenti che prestano la loro attività in azienda, ferma la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza (art. 8).

PARITÀ DI TRATTAMENTO E PARI OPPORTUNITÀ

Come prevede l'art. 20 della legge n. 81/2017, il lavoro in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere (es. livello, mansioni, inquadramento e retribuzione). Il lavoratore agile, rispetto ai colleghi che svolgono le stesse mansioni all'interno dei locali aziendali, ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo complessivo, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dai contratti

collettivi di II livello, e alle stesse opportunità nei percorsi di carriera, di formazione e ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e benefit (es. buoni pasto) previste dai contratti collettivi e dalla bilateralità (art. 9). Le Parti, salve volontarietà e alternanza tra lavoro dentro e fuori dall'azienda, promuovono il lavoro agile, garantendo la parità tra generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Esse si impegnano a rafforzare le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (art. 9).

LAVORATORI FRAGILI E DISABILI

Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti intendono facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche in vista dell'utilizzo di tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole (art. 10).

WELFARE E INCLUSIVITÀ

Le Parti, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali del dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e bilateralità, un più ampio supporto anche per la genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche con misure economiche e/o strumenti di welfare che supportino il lavoro in modalità agile del lavoratore (art. 11).

PROTEZIONE DATI PERSONALI E RISERVATEZZA

Ferme le norme sul trattamento dei dati personali e il Regolamento UE n. 679/2016 (art. 12, co. 3), il lavoratore agile deve trattare i dati personali cui accede per lavoro secondo le istruzioni del datore, ed è tenuto alla riservatezza sui dati e informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale (art. 12, co. 1).

Dal proprio canto, il datore di lavoro:

- a) adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati da loro trattati (art. 12, co. 2);
- b) informa il lavoratore sui trattamenti dei dati personali che lo riguardano;
- c) indica al lavoratore istruzioni e misure di sicurezza per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che tratta per fini professionali; inoltre, aggiorna il registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità agile (art. 12, co. 4);
- d) promuove le policy aziendali basate sulla "security by design", che prevedono la gestione dei "data breach" e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate (es. crittografia, sistemi di autenticazione e VPN, definizione di piani di backup e protezione malware);
- e) forma e sensibilizza i lavoratori sull'uso, custodia e protezione degli strumenti impiegati per la prestazione, nonché sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione in modalità agile, compresa la gestione dei data breach (art. 12, co. 5)

Infine, le Parti convengono sull'adozione di un codice deontologico per il trattamento di dati personali dei lavoratori agili da sottoporre al Garante della Privacy (art. 12, co. 6).

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Le Parti firmatarie ritengono:

- a) che siano necessari percorsi formativi per aumentare competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro uso degli strumenti in dotazione: essi potranno interessare anche i responsabili aziendali, per gestire con competenza i gruppi di lavoro in modalità agile (art. 13, co. 1);
- b) che l'aggiornamento è fondamentale per i lavoratori agili, e convengono che essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti a tutti i dipendenti: va favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua (art. 13, co. 2); essa può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento (art. 13, co. 3);
- c) che è necessario gestire lo sviluppo digitale con un uso appropriato della tecnologia, evitando ogni forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona: vanno promossi corsi formativi per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali (art. 13, co. 4).

Inoltre, resta fermo il diritto alla formazione obbligatoria per la tutela della salute dei lavoratori e la protezione dei dati. Infine, il datore deve fornire per iscritto al lavoratore tutte le informazioni sui controlli effettuabili sul trattamento dei dati personali (art. 13, co. 5-6).

OSSERVATORIO

E' istituito un Osservatorio nazionale bilaterale sul lavoro agile (presieduto dal Ministro del Lavoro o da un suo delegato e composto da rappresentanti di datori e lavoratori designati dalle Parti firmatarie), al fine di monitorare:

- ✓ i risultati raggiunti su base nazionale con il lavoro agile, anche per favorire lo scambio di informazioni e la valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- ✓ i contratti collettivi nazionali, aziendali e/o territoriali di regolazione del lavoro agile;
- ✓ l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo e valutarne possibili sviluppi con riferimento a eventuali novità normative e all'evoluzione tecnologica e digitale (art. 14).

INCENTIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le Parti concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile, anche con un incentivo pubblico per le aziende che lo disciplinano con accordo collettivo di II livello, in attuazione del Protocollo e dell'eventuale CCNL, stipulati ex art. art. 51 D.Lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un uso equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo la sostenibilità ambientale e sociale.

Esse chiedono urgenti misure di semplificazione delle comunicazioni obbligatorie per l'invio dell'accordo individuale con le stesse modalità del regime semplificato oggi vigente (art. 15).

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti firmatarie si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo concordate anche da parte delle organizzazioni di categoria a esse aderenti e le rispettive articolazioni territoriali e/o aziendali. Restano fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data del Protocollo, ossia al 7 dicembre 2021 (art. 16).

A disposizione per ogni necessità in merito si porgono i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)