



SMARTWORKING

PRINCIPI

GENERALI E

ACCORDO

INDIVIDUALE

Il 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", **siglato anche dalla nostra confederazione Confsal**.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, dopo il periodo imposto dalla pandemia, constatando quanto lo smartworking sia diventato parte integrante dell'ambiente lavorativo. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria, previo accordo individuale, stipulato per iscritto e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi. Il contratto, che deve essere coerente con la disciplina di legge e le linee del Protocollo, deve precisare:

- la durata dell'accordo (sia determinato che indeterminato)
- l'alternanza dei periodi di lavoro interni o esterni all'azienda e le specifiche dei tempi di riposo
- l'attività formativa
- le forme di esercizio dei diritti sindacali e gli strumenti di lavoro.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire alla modalità agile NON è rilevante sul piano disciplinare e NON integra gli estremi al diritto al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

ORGANIZZAZIONE

DEL LAVORO E

REGOLAZIONE

DELLA

DISCONNESSIONE

La giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza 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. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, **la fascia di disconnessione e senza la possibilità di lavoro straordinario.**

Il lavoratore ha diritto alla possibilità di pause, permessi, malattie, congedi ecc. Durante i periodi di assenza, il lavoratore ha il diritto a spegnere tutti i dispositivi connessi all'ambito lavorativo aziendale. L'infortunio e la malattia professionale vengono riconosciuti dal Protocollo e regolamentati, assicurando la copertura INAIL.

LUOGHI,

STRUMENTI

E

FORMAZIONE

Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove 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 nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Alla stessa maniera la contrattazione collettiva può individuare i luoghi più idonei.

Gli strumenti utilizzati per lo smartworking, eccetto diversi accordi, devono essere forniti dal datore di lavoro e devono essere idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali. In caso di utilizzo di strumentazione del dipendente, il datore di lavoro è tenuto a versare un indennizzo per eventuali spese dovute ad aggiornamenti e usura dei mezzi.

Al fine di garantire la possibilità di fruire del lavoro agile a tutti i dipendenti, il datore di lavoro deve prefissare corsi di formazione, anche per prevenire situazioni di isolamento dei dipendenti in smartworking.

CONCLUSIONI

La nostra confederazione Confsal ha firmato questo Protocollo, conscia del cambiamento tecnologico economico e sociale della nostra era e, di conseguenza, del cambiamento anche del mondo lavorativo.

Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale e chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.