

Lavoro in modalità agile: il nuovo protocollo nazionale

È stato sottoscritto un nuovo protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in smart working. Focus su adesione, organizzazione e luogo di lavoro.

Roma, 13 Gen ? Nell'attuale fase connessa all'evoluzione della pandemia in atto e dell' emergenza COVID-19 sono in corso "grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro".

In particolare la grande **diffusione del lavoro agile** "dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità". E il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" ha esaminato "gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile, con l'obiettivo di **individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi** che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia". Uno studio che ha esaminato "gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione".



A presentare in questo modo l'evoluzione del lavoro in modalità agile e l'incontro con le Parti sociali è la premessa di un accordo raggiunto il **7 dicembre 2021**, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con le Parti sociali.

Si tratta del nuovo "**Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile**" con riferimento al settore lavorativo privato a cui hanno aderito 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.

Il protocollo, a cui si fa riferimento anche nella [circolare ministeriale del 5 gennaio 2022 sul lavoro agile](#), presentata dal nostro giornale nei giorni scorsi, tiene conto del fatto che ? come dichiarato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ? il lavoro agile, il cosiddetto smart working, è oramai "cresciuto molto durante la pandemia, ma al di là dell'emergenza **sarà una modalità che caratterizzerà il lavoro in futuro**".

In questo senso ? continua il Ministro ? il protocollo "**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 di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, e affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi".

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- [Protocollo sul lavoro agile: adesione e accordo individuale](#)
- [Protocollo sul lavoro agile: organizzazione del lavoro e disconnessione](#)
- [Protocollo sul lavoro agile: luogo di lavoro e protezione dei dati personali](#)

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0700] ?#>

Protocollo sul lavoro agile: adesione e accordo individuale

Il "**Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile**" è composto di 16 articoli e tratta diversi aspetti rilevanti.

Ad esempio si parla di **adesione volontaria**, l'adesione allo smart working - come ricordato in una presentazione del Protocollo sul sito del Ministro del Lavoro - **avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale**, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare".

Si prevede poi (**art. 2**) la sottoscrizione di un **accordo** scritto tra datore di lavoro e lavoratore come definito dagli articoli 19 e 21 della L. n. 81/2017 e secondo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva. L'accordo 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**:

1. la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
2. l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
3. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;

4. gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
5. gli strumenti di lavoro;
6. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
7. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
8. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
9. le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Protocollo sul lavoro agile: organizzazione del lavoro e disconnessione

L'art. 3 del Protocollo si sofferma poi sulla **organizzazione del lavoro agile** e sulla **regolazione della disconnessione**.

Si ricorda che l'attività 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".

Inoltre la prestazione in smart working "può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la **fascia di disconnessione** nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione". E nei casi di assenza c.d. legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.

Si indica che "salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario".

Protocollo sul lavoro agile: luogo di lavoro e protezione dei dati personali

Riguardo al **luogo di lavoro (art. 4)** 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".

Inoltre "la contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati".

Infine riportiamo alcune indicazioni relative all'**art. 12** relativo alla **protezione dei dati personali** e alla **tutela della riservatezza**.

Si indica che il lavoratore in smart working "è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale". Inoltre il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi". E resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR)".

Rimandiamo, in conclusione, ad un una lettura integrale del Protocollo, su cui il nostro giornale ritornerà per futuri approfondimenti, che si occupa anche di altri aspetti: strumenti di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, infortuni e malattie professionali, diritti sindacali, parità di trattamento e pari opportunità, lavoratori fragili e disabili, welfare e inclusività, formazione e informazione, ...

Tiziano Menduto

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile", protocollo conseguente all'accordo del 7 dicembre 2021 relativo al settore privato e sottoscritto in conclusione di un confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; al protocollo hanno aderito 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.

Scarica la normativa di riferimento:

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Circolare Ministeriale 5 gennaio 2022 - Lavoro agile nella pubblica amministrazione e nel lavoro privato.



Licenza Creative Commons

