PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5081 di Lunedì 17 gennaio 2022

Protocollo lavoro agile: attrezzature, sicurezza sul lavoro e formazione

Un nuovo protocollo nazionale fornisce indicazioni per lo svolgimento del lavoro in smart working nel settore privato. Focus su strumenti di lavoro, sicurezza sul lavoro, infortuni professionali, formazione e pari opportunità.

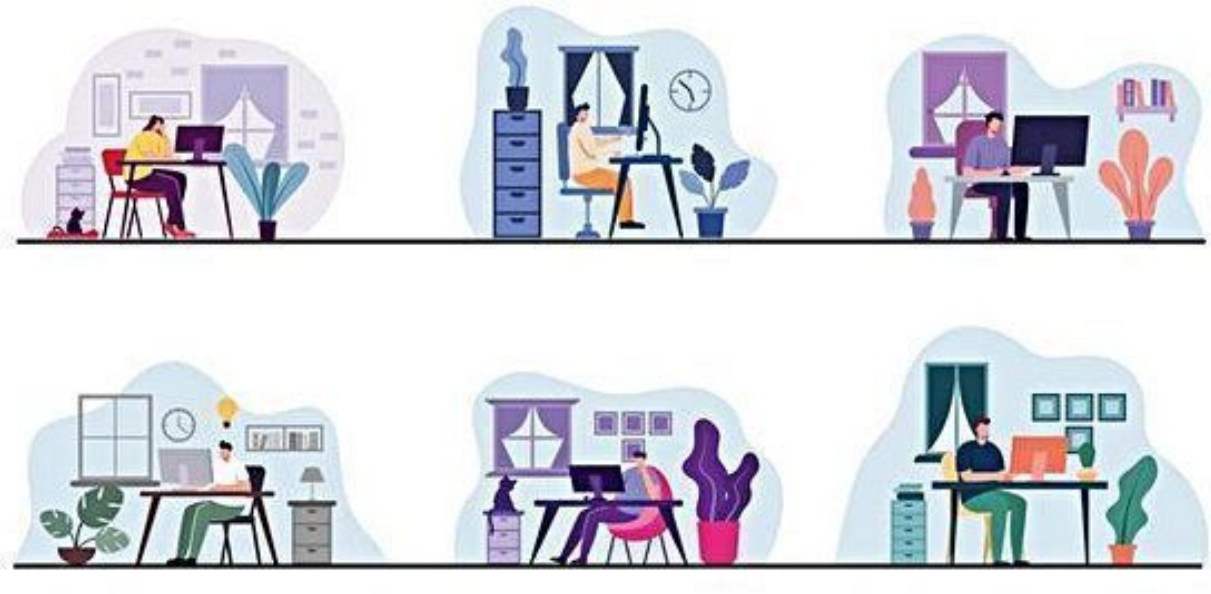
Roma, 17 Gen ? Il 7 dicembre 2021 più di venti organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori hanno sottoscritto il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile", con riferimento al settore lavorativo privato, fornendo così un quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del **lavoro in smart working**, modalità lavorativa ormai particolarmente diffusa a causa dell' emergenza COVID-19.

L'accordo, come abbiamo già visto nell'articolo di presentazione del Protocollo, si sviluppa secondo **sette punti chiave**: adesione volontaria; accordo individuale; disconnessione; luogo e strumenti di lavoro; salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali; parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili; formazione.

Inoltre il Protocollo istituisce un **Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile** "con l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e 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;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia".

E si concorda 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" che ne prevedano un "utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale".



Dopo aver accennato agli aspetti connessi all'organizzazione e ai luoghi di lavoro, ci soffermiamo oggi sui seguenti argomenti:

- Protocollo sul lavoro agile: strumenti di lavoro e D.Lgs. 81/2008
- Protocollo sul lavoro agile: sicurezza sul lavoro e infortuni professionali
- Protocollo sul lavoro agile: formazione e pari opportunità

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0791] ?#>

Protocollo sul lavoro agile: strumenti di lavoro e D.Lgs. 81/2008

Il "**Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile**" fornisce alcune indicazioni sugli **strumenti di lavoro** (**art. 5**).

Si indica che salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma, "fornisce la **strumentazione tecnologica e informatica** necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali".

Tuttavia, 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 da implementare e possono concordare eventuali **forme di indennizzo per le spese**".

Chiaramente le **spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione** fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, "sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario". E tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita "deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.".

Protocollo sul lavoro agile: sicurezza sul lavoro e infortuni professionali

L'**art. 6** e l'**art. 7** del Protocollo si soffermano sulla **salute e sicurezza sul lavoro** e sugli **infortuni e malattie professionali**.

Il Protocollo stabilisce che per i **lavoratori agili**, in materia di salute e sicurezza, trova applicazione la "disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017" e gli obblighi di salute e sicurezza "di cui al **d.lgs. n. 81/2008** e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta".

In particolare il datore di lavoro "**garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile** e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile".

Inoltre la prestazione effettuata in modalità di lavoro agile "deve essere svolta esclusivamente in **ambienti idonei**, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati".

Questo protocollo in materia di smart working si sofferma anche sulle **tutele per infortuni e malattie professionali**.

Il lavoratore agile ha, infatti, diritto alla tutela "contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali". E il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, "anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge".

Protocollo sul lavoro agile: formazione e pari opportunità

Si indica poi (**art. 13**) che per "garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori", 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**. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello", al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro smart working.

Le Parti sociali ritengono, poi che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, "l'**aggiornamento professionale sia fondamentale** per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la **formazione continua**. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario

per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici".

Si segnala che le Parti sociali ritengono necessario "gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali". E comunque "resta fermo e impregiudicato il **diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati**, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile".

Il Protocollo si sofferma anche su **parità di trattamento** e **pari opportunità** (**art. 9**).

Infatti si indica che ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo "**stesso trattamento economico e normativo** complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità".

Inoltre le Parti sociali 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.

Concludiamo segnalando che il documento riporta informazioni anche in merito a:

- diritti sindacali
- welfare e inclusività
- lavoratori fragili e disabili.

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, Cisal, 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

www.puntosicuro.it