



legacoop

Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue
Ufficio Politiche del lavoro, Relazioni Industriali e Previdenza

Ai settori di Legacoop nazionale

Alle Legacoop regionali e
territoriali

Loro Sedi

Roma, 10 dicembre 2021

Prot. 71_2021

Oggetto: accordo parti sociali – governo sulle linee guida per il lavoro agile nel privato

È stato trovato, lo scorso 7 dicembre un accordo tra governo, specificatamente il Ministro del Lavoro Andrea Orlando, e le parti sociali per definire le linee di indirizzo, per il settore privato, in materia di lavoro agile.

Al termine di mesi di confronto in sede ministeriale, le parti sociali (tra le quali Legacoop), hanno sottoscritto il Protocollo nazionale che definisce le linee guida con cui disciplinare, in sede di contrattazione collettiva, la modalità di lavoro regolamentata dalla Legge 81/2017 e venuta alla ribalta con la recente pandemia.

Il Protocollo, infatti, fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, 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 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Le cooperative che vorranno continuare ad usare il lavoro agile, nelle sue modalità più genuine, anche al di fuori dell'attuale fase emergenziale potranno quindi disporre delle presenti linee guida per la definizione sia dei contratti individuali previsti dalla normativa che l'eventuale contrattazione di secondo livello.

Nessun superamento quindi della normativa in essere, né degli accordi stipulati finora, siano essi quelli collettivi che quelli individuali con i singoli lavoratori, che vengono fatti salvi.

00161 Roma
Via G.A. Guattani, 9
tel. 0684439358
fax 0684439396
e-mail ufficiolavoro@legacoop.coop
<http://www.legacoop.coop>



Inoltre il protocollo riafferma la differenza tra lavoro agile e telelavoro a cui non si applicano i contenuti delle linee guida e che rimane regolato dagli strumenti attuali (a tal proposito si richiama il Protocollo Confederale del 09 giugno 2004).

Scendendo nel dettaglio degli aspetti del protocollo, si possono evidenziare i principali punti di interesse del documento

Adesione volontaria

L'adesione al lavoro agile rimane volontaria ed è subordinata, come previsto dalla Legge, alla sottoscrizione di un accordo individuale.

Accordo individuale

L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel Protocollo. Nell'accordo individuale in particolare vanno previste: **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 esterna ai 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; **8)** l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile e **9)** le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Diritto alla disconnessione

Come previsto dalla normativa nazionale, al lavoratore deve essere garantito il diritto alla disconnessione. Il protocollo non regola però tale diritto limitandosi a richiamare il fatto che il lavoro agile potrà essere articolato per fasce orarie pur garantendo le ore minime di riposo previste dalla normativa.

Assenze legittime

Durante le assenze dal lavoro (quali ad esempio per ferie, malattia, permesso, ecc.) il lavoratore avrà la facoltà di scollegare i propri dispositivi e non sarà obbligato a prendere in carico, prima del termine dell'assenza, i lavori che gli dovessero arrivare in tale periodo di assenza.

Lavoro straordinario

Il protocollo definisce che, di norma, la prestazione di lavoro agile, spostando la misurazione dell'impegno lavorativo dal tempo prestatato all'obiettivo assegnato, non dà adito a prestazioni di lavoro straordinario. Lascia però alla contrattazione collettiva la possibilità di normare tale istituto.

Luogo di lavoro

La scelta del luogo di lavoro è in carico al lavoratore stesso purché il luogo scelto 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. E' demandata invece alla contrattazione collettiva la possibile individuazione di luoghi di lavoro idonei al lavoro agile, sempre per motivi di sicurezza o riservatezza.

Strumenti tecnologici

Di norma la dotazione tecnologica e informatica necessaria al lavoro agile deve essere fornita dal datore di lavoro, così come la relativa assistenza o sostituzione delle apparecchiature. In casi particolari il lavoratore potrà utilizzare la propria attrezzatura informatica purché questa risponda agli standard di sicurezza e protezione dei dati previsti dall'impresa.

Danni all'attrezzatura

Il lavoratore è responsabile dell'attrezzatura a lui affidata e ne risponde in caso di malfunzionamento a lui imputabile o in caso di furto e smarrimento. Il lavoratore, qualora sia accertata la sua responsabilità o negligenza, è responsabile anche degli eventuali danni dovuti alla perdita o al furto di informazioni e dati aziendali.

Nei casi di impossibilità ad effettuare la prestazione di lavoro agile o di ripristinarla in tempi ragionevoli, il datore di lavoro e il lavoratore concordano le modalità di completamento degli obiettivi anche con il rientro al lavoro in sede aziendale.

Salute e sicurezza

Ai lavoratori in lavoro agile vengono applicate tutte le norme relative alla sicurezza del lavoro, in particolare quelle specifiche per le prestazioni rese fuori dai locali aziendali e il datore di lavoro rimane responsabile della sicurezza e salute del lavoratore, pur restando fermo come prevede la legge, che il lavoratore cooperi alla protezione. Viene quindi garantita anche a tali lavoratori la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*.

Parità di trattamento

Al lavoratore in lavoro agile dovranno essere garantite le medesime opportunità e il medesimo trattamento economico previsto per gli altri lavoratori, ivi comprese le misure di welfare e i benefit aziendali.

Welfare aziendale che le parti si impegnano, nella futura contrattazione, a ridefinire sulla base anche delle nuove necessità che il lavoro agile comporta.

Lavoratori fragili

Ai lavoratori agili, dovrà essere facilitato, l'accesso al lavoro agile qualora questo sia compatibile con la prestazione lavorativa svolta dal lavoratore e con l'organizzazione aziendale.

Protezione dei dati

Il protocollo prevede linee guida stringenti per il trattamento sia dei dati aziendali che di quelli del lavoratore, promuovendo forme di implementazione tecnologica che consentano il lavoro agile nella piena sicurezza delle informazioni scambiate.

Formazione

Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, 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 in modalità agile.

Osservatorio bilaterale

Il protocollo, al fine di monitorare il corretto dispiegamento di quanto in esso contenuto, prevede la creazione di un osservatorio composto da governo e parti sociali sul lavoro agile.

Incentivi alla contrattazione e semplificazione

Per favorire la corretta attuazione del lavoro agile le parti convengono sull'opportunità di prevedere incentivi pubblici per le aziende che applicano contratti collettivi di secondo livello (aziendali e/o territoriali) i cui contenuti siano in linea con quanto previsto dal Protocollo, sul tema del lavoro agile. Infine viene chiesto dalle parti sociali un impegno a semplificare le comunicazioni obbligatorie relative al lavoro agile.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ad una eventuale ulteriore circolare.

Ufficio Politiche del Lavoro, Relazioni
Industriali, Previdenza