

Prot. P47-2021  
Il Presidente

A tutti i Dirigenti  
Loro Sedi

Cari Amici, gentili Colleghi,

il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto dal Ministro del Lavoro, Andrea Orlando, e dalle Parti Sociali il "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile".

Le aziende che vorranno continuare a usare il lavoro agile anche al di fuori della fase emergenziale per la pandemia da Covid, prorogata fino al 31 marzo 2022, ora hanno linee guida alle quali attenersi. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile e le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel pieno rispetto della legge 81/2017, che rimane in vigore, e degli accordi collettivi in essere.

I punti principali del protocollo sono:

- l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale;
- il rifiuto del lavoratore ad aderire o a 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;
- l'accordo individuale sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si deve adeguare alla legge 81/2017, ai contenuti della contrattazione collettiva di riferimento e alle linee di indirizzo definite nel Protocollo;
- nell'accordo individuale, in particolare, vanno previste: la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali; 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; gli strumenti di lavoro; i tempi di riposo del lavoratore; le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali; l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile e le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- lo svolgimento del lavoro agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento e retribuzione del lavoratore. Il lavoratore che svolge la prestazione con questa modalità, ha infatti diritto allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato, alle stesse opportunità di carriera, ma anche alle stesse forme di welfare aziendale e benefit.
- la prestazione di lavoro in modalità agile potrà essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
- il lavoratore potrà richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge;



- 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 previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario;
- in caso di assenze (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 comunque obbligato a prenderle in carico prima della ripresa dell'attività lavorativa;
- 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. 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;
- fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro 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. 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;
- in caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e attivare la procedura prevista. Se viene accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, compreso il rientro presso i locali aziendali;
- 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, devono essere previsti percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche e organizzative.

Un'ultima annotazione: il Protocollo non è stato firmato da nessuna Organizzazione Sindacale rappresentante i Dirigenti. Qualora necessario e/o utile, ANDIA è disponibile ad approfondire con le imprese l'opportunità e/o la necessità dell'applicabilità per i Dirigenti. Certamente il prossimo CCNL non potrà ignorarlo.

Con i migliori saluti

Roma, 16 dicembre 2021

Allegato:

- "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile"
- Legge 81/2017

Paolo Alcardi