

LAVORO IN MODALITÀ AGILE
SLIDE DI RIEPILOGO DEL PROTOCOLLO NAZIONALE FIRMATO (ANCHE DA CONFIMI) IL
7/12/2021 E CIRCOLARE MINISTERIALE PER SENSIBILIZZARNE IL RICORSO

Il 7 dicembre scorso, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha siglato con le parti sociali - tra le quali anche CONFIMI - il PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE (*), con cui si “fissa il quadro di riferimento” per definire e regolamentare lo svolgimento della relativa prestazione secondo tale sistema organizzativo e si esprimono “le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale (...) affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all’attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi” (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2021).

In Europa, l'accordo - che si sviluppa lungo 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 -, è il secondo provvedimento che disciplina il cosiddetto smart working, modalità lavorativa che si è diffusa velocemente e in misura massiccia a causa dell'emergenza da COVID-19.

In argomento accludiamo quanto predisposto dal citato dicastero, ossia:

- le slide di riepilogo del Protocollo 7/12/2021, pubblicate il 4 gennaio 2022 (allegato 1);
- una circolare (firmata il 5 gennaio 2022 congiuntamente al ministero della Pubblica Amministrazione - allegato 2), con cui, considerata la necessità di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus e visto il protrarsi dello stato di emergenza fino al 31 marzo p.v. (decreto-legge 24/12/2021 n. 221), si intende sensibilizzare i datori di lavoro privati a ricorrere al lavoro agile per le attività che “possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza”.

(*) Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge 22/5/2017 n. 81 ha introdotto e disciplinato il “lavoro agile” (cosiddetto smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE NEL SETTORE PRIVATO

Il **7 dicembre 2021** il Ministro del Lavoro e 26 organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori hanno sottoscritto un **Protocollo** per disciplinare il lavoro agile nel settore privato. Il Protocollo delinea le **linee direttrici per la contrattazione collettiva** di lavoro (nazionale, territoriale e aziendale), espressamente valorizzata quale *"fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile"*.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un **grande impulso** al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una **migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, nell'interesse del lavoratore, sia una **organizzazione più produttiva e snella**, nell'interesse del datore di lavoro.

È precisato il contenuto dell'**accordo individuale**. Necessaria stipulazione per iscritto, con adeguamento alla contrattazione collettiva e previsione della durata, delle modalità di esecuzione, con l'individuazione dei luoghi, degli strumenti di lavoro, dei tempi di riposo e della disconnessione.

Si definisce l'**organizzazione del lavoro** ed è regolata la **disconnessione**. Assenza di un preciso orario e autonomia nello svolgimento della prestazione, nel solco degli obiettivi prefissati; individuazione precisa di una fascia oraria di disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione; divieto, di norma, di lavoro straordinario.

Si forniscono indicazioni sul **luogo di lavoro** e gli **strumenti di lavoro**. Libertà del lavoratore di individuazione del luogo di lavoro, in condizioni di sicurezza e riservatezza. Gli strumenti di lavoro devono essere forniti, di norma, dall'azienda, sotto forma di apparecchiature idonee all'esecuzione in sicurezza della prestazione.

Si riconoscono i **diritti sindacali** e la **parità di trattamento**. Piena applicabilità dei diritti e delle libertà sindacali, individuali e collettivi. Parità di trattamento nei riguardi degli altri lavoratori che eseguono la prestazione in modalità ordinaria, con identità di trattamento normativo ed economico, anche con riferimento ai premi di risultato, fermo restando il ricorso a forme di *welfare aziendale* e *benefit* di fonte collettiva e bilaterale.

Si individua la disciplina in tema di **salute e sicurezza sul lavoro**. Oltre alla disciplina della legge 81/2017, si applicano le norme del TU di cui al d.lgs. 81/2008, con riferimento alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e obblighi comportamentali inclusi. Necessaria informazione scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e specifici, fermo l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. Rinvio proattivo alla contrattazione collettiva.

Si conviene sulla **protezione dei dati personali** e sulla **tutela della riservatezza**.
Applicazione integrale e severa delle norme relative e dei protocolli di sicurezza, con obbligo di informazione e direttive di attuazione.

Si valorizza la **formazione**. Previsione di specifici percorsi formativi finalizzati ad implementare specifiche competenze organizzative, tecniche, digitali, anche per un utilizzo sicuro degli strumenti di lavoro. La formazione costituisce per i lavoratori agili un momento di interazione, anche per prevenire situazioni di isolamento.

Si conviene su misure di **welfare** e **inclusività**. Indicazioni di sviluppo degli strumenti di *welfare aziendale* e di bilateralità con supporti anche in ambito di genitorialità, inclusione e *work-life balance*.
Attenzione ai lavoratori fragili e disabili.

Si conviene sulla necessità di istituire un **Osservatorio nazionale bilaterale** con l'obiettivo di monitorare i risultati raggiunti in tema di lavoro agile su base nazionale, lo sviluppo della contrattazione e l'andamento delle linee di indirizzo del Protocollo.



Il Ministro per la pubblica amministrazione



Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Oggetto: Lavoro agile

L'acuirsi dei contagi manifestatosi a ridosso del periodo delle festività e ancora in fase ascendente ha riproposto la necessità di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile, che pure non è stato mai interrotto, ma che invece è stato disciplinato da un quadro regolatorio, sia nel pubblico che nel privato, differenziato ma esaustivo.

In relazione a tale quadro regolatorio, informato il Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 gennaio 2022, con il presente documento si intendono sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono e che sinteticamente si riportano di seguito.

1. Lavoro agile nella pubblica amministrazione

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni è stato disciplinato da subito con il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, che ha individuato le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità dei servizi; dalle "linee guida" adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza unificata lo scorso 16 dicembre. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità.

Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza.



Il Ministro per la pubblica amministrazione



Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

Si richiama ulteriormente l'attenzione, infine, su quanto già previsto dall'articolo 2, del DM 8 ottobre 2021, circa la possibilità, per le amministrazioni, di avvalersi dei *mobility manager aziendali*, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal citato decreto 8 ottobre 2021. I predetti *mobility manager aziendali* dovranno operare in raccordo con gli Enti locali tramite i relativi *mobility manager d'area* di cui al predetto decreto interministeriale, per un'azione di raccordo costante, sia per le finalità dettate dall'art. 6 del decreto interministeriale 12 maggio 2021, sia per la verifica complessiva e coordinata dell'implementazione dei PSCL, nonché per l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio di riferimento alla luce delle nuove fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro.

2. Lavoro agile nel lavoro privato

Lo svolgimento della prestazione del lavoro in modalità agile ha da subito rappresentato un efficace strumento per arginare la diffusione del virus e contenere gli effetti economici negativi.

In tal senso, il Governo è intervenuto con discipline emergenziali dirette ad agevolarne l'utilizzo per quanto più possibile, anche mediante deroghe e semplificazioni, promuovendone il ricorso anche nei "Protocolli delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro", sottoscritti il 14 marzo e il 24 aprile 2020 e aggiornati il 6 aprile 2021, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali.

La normativa si è consolidata con l'articolo 90 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 che ha consentito la possibilità di ricorrere al



Il Ministro per la pubblica amministrazione



Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

lavoro agile con modalità semplificate, senza l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tale disciplina, dopo che il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 97, aveva spostato i termini prima dal 30 aprile 2021 al 31 luglio 2021 e poi a dicembre 2021, è stata prorogata al 31 marzo 2022 dal decreto-legge 24 dicembre 2021 n. 221.

Pertanto, fino al 31 marzo 2022, le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Quindi, in sintesi, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali e gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 22 della legge n. 81 del 2017 possono essere assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. Inoltre, i datori di lavoro privati comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, in via telematica, i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, utilizzando la procedura semplificata con la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Anche per il lavoro privato i piani predisposti dai *mobily managers*, ove presenti, potranno fornire un utile ausilio per conseguire una più razionale pianificazione dell'organizzazione del lavoro.

Visto il protrarsi dello stato di emergenza, si raccomanda, pertanto, il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

On. Prof. Renato Brunetta



Firmato digitalmente
da BRUNETTA RENATO
C = IT
O = PRESIDENZA
CONSIGLIO DEI MINISTRI

On. Andrea Orlando



Firmato digitalmente da
ORLANDO ANDREA
C = IT
O = MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI