

SMART WORKING: definito il nuovo protocollo per il settore privato

Come noto a decorrere dal primo gennaio 2022, la applicazione del sistema agevolato per l'applicazione dello Smart Working che ha trovato applicazione durante il periodo pandemico e andrà a decadere e per questo motivo Il Governo e le parti sociali hanno definito un protocollo, integrativo alle disposizioni di legge, che traccia le linee guida per contratti nazionali, territoriali o aziendali in materia di smart working.

Centrale resta l'accordo individuale che, però, dovrà conformarsi alla futura contrattazione collettiva. L'orario di lavoro lascia il posto alle fasce di impegno. Sempre obbligatoria la fascia di disconnessione.

Il protocollo ha lo scopo di fornire a imprese e lavoratori del settore privato le linee guida con cui disciplinare, nella contrattazione collettiva, il lavoro agile.

Cosa prevede l'accordo

La bozza dell'accordo era già stata diffusa nei giorni scorsi, in 16 articoli si dipanano una serie di punti fermi, già nella maggior parte dei casi previsti dalla legge, che le parti dovranno tenere presenti nel recepire lo stesso nella contrattazione collettiva. Il primo passaggio cruciale, a invarianza di legislazione, è proprio questo. La legge n. 81 del 2017 non ha previsto nessuna mediazione sindacale rispetto all'attivazione di accordi di smart working che sono lasciati alla volontà delle parti individuali.

I punti di principale attenzione del protocollo sono:

- accordo individuale;
- organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione;
- luogo di lavoro;
- 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;
- protezione dei dati personali e riservatezza;
- formazione e informazione;
- osservatorio bilaterale di monitoraggio; incentivo alla contrattazione collettiva.

Come si aderisce

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

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.

L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

Un plauso va riconosciuto al protocollo perché abbandona la nozione di orario di lavoro, e quindi di lavoro straordinario nei periodi di smart working e definisce la possibilità di articolare la giornata di lavoro agile in fasce orarie. Infatti, la giornata 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 datore di lavoro.

Permane l'obbligo di individuare sempre, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore deve erogare alcuna prestazione lavorativa. Il datore di lavoro dovrà adottare specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Già molti sistemi aziendali bloccano le attività dopo determinate fasce orarie non consentendo comunicazioni in entrata e in uscita nel rispetto del periodo di riposo giornaliero o settimanale del lavoratore.

Sarà sempre possibile per il lavoratore sospendere la prestazione lavorativa fruendo di permessi. Nessuna precisazione invece sulle indicazioni formulate dal Legislatore nel 2017 circa la possibilità di stabilire forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Il lavoratore rimane libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire condizioni di sicurezza e riservatezza. Il protocollo evidenzia come la contrattazione collettiva possa individuare i luoghi idonei per

motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Riprendendo una consuetudine dettata dallo “smart working emergenziale” il protocollo ricorda inoltre come, il datore di lavoro, salvo diversi accordi e di norma, fornisca la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione.

Restano confermati gli obblighi del datore di lavoro, già previsti dalla legge, in tema di salute e sicurezza, di formazione e di informazione, di divieto di discriminazione.

Viene infine ribadita dalle parti sociali la richiesta di favorire 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 Protocollo.

Si allega il testo integrale protocollo e si resta a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti.

STUDIO ANSELMi