

IL PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITA' AGILE

Come ormai sappiamo, il lavoro agile ha subito negli ultimi anni un *boom* d'utilizzo, anche se forzato, e ora il suo ricorso è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

L'istituto, rivalutato dalle aziende, è ora strumento alternativo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, che incentiva l'autonomia e la responsabilità del lavoratore permettendogli anche di conciliare la vita privata con quella lavorativa.



In un contesto come questo, è stato necessario integrare le disposizioni di legge con delle linee guida per i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali e questo ha portato al "*Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*", sottoscritto il 7 dicembre 2021, tra il Ministero del Lavoro e le organizzazioni sindacali e datoriali.

Infatti il Protocollo, a differenza della L. 81/2017 (che regola il lavoro agile), lascia libertà alle organizzazioni sindacali e datoriali di gestire lo strumento attraverso **accordi collettivi** anche aziendali.

In ogni caso però, rimane indispensabile l'**accordo individuale** tra datore di lavoro e lavoratore al fine di determinare le modalità di svolgimento della prestazione in tutti i suoi aspetti. L'accordo dovrà conformarsi alla disciplina prevista dai contratti collettivi.



Gli aspetti oggetto di accordo tra le parti sono i seguenti:

- la durata: a termine o indeterminato;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- i luoghi esterni in cui è vietato svolgere la prestazione lavorativa;
- le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, con riguardo anche ai comportamenti che possono portare ad una sanzione disciplinare;
- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo e le misure attuate per garantire il diritto alla disconnessione;
- le modalità di svolgimento di eventuali attività formative;
- le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Il Protocollo abbandona la nozione di orario di lavoro essendo lo Smart Working privo di vincoli orari, ma rimane la possibilità di stabilire fasce orarie anche per rispettare l'organizzazione delle attività assegnate dal datore di lavoro.



Di conseguenza, rimane essenziale il diritto alla disconnessione, che deve essere riconosciuto e garantito adottando tecniche e programmi che non consentano, ad esempio, l'entrata o l'uscita delle comunicazioni o addirittura l'accesso al computer.



Questo diritto è volto a tutelare la salute e sicurezza del lavoratore, evitare l'over-working, permettendo di separare la vita privata da quella professionale.

Infine le parti sociali, per favorire l'utilizzo corretto del lavoro agile, hanno previsto l'introduzione di un **incentivo pubblico**, ottenibile dalle aziende che regolino l'istituto attraverso la stipula di un accordo collettivo di secondo livello.

Il Protocollo non porta modifiche a quanto previsto fino ad oggi, si limita ad individuare norme già scritte e principi già noti con l'obiettivo di individuare e proporre alle aziende "possibili soluzioni e nuovi obiettivi".

N.B.

Stante il comunicato del Consiglio dei Ministri con cui si **proroga lo stato di emergenza fino al 31 marzo 2022**, in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto firmato il 14 dicembre 2021, si presuppone che sarà **prorogato anche lo Smart-working emergenziale** fino a tale data.