



Unione italiana del lavoro
Il Segretario generale

Data: 9 dicembre 2021
Protocollo: 181/2021/PB/TB/vs
Oggetto: Protocollo Quadro in materia di lavoro agile

**A tutte le Strutture UIL
Loro sedi**

Carissime/i,

nella giornata di martedì 7 dicembre u.s., presso il Ministero del Lavoro, è stato sottoscritto il Protocollo Quadro contenente le linee guida di regolazione in materia di “**lavoro agile**” nel settore privato tra Sindacati, Associazioni imprenditoriali e lo stesso Ministro del Lavoro, On. Andrea Orlando.

Siamo molto soddisfatti del risultato ottenuto, frutto di un lungo confronto che ci ha visti impegnati nel potenziare e consolidare questo strumento di svolgimento dell’attività lavorativa nell’ambito dei nuovi modelli organizzativi che si stanno attualmente delineando, passando da una situazione di straordinarietà, legata alla prima fase della pandemia COVID, ad un sistema più strutturato e di normalità.

Il percorso attuato dal Ministro ha valorizzato il ruolo delle Relazioni Industriali, permettendo un’ampia partecipazione di tutte le Parti presenti al Tavolo. Il testo rappresenta, infatti, il punto di arrivo delle diverse posizioni, e il contenuto accoglie molte delle istanze proposte dalla Uil. Il nostro obiettivo è stato fin da subito quello di ancorare questo istituto alla Contrattazione Collettiva, che negli ultimi mesi - ai diversi livelli - ha già individuato percorsi e soluzioni innovative su varie clausole tematiche inerenti al lavoro agile evitando, al contempo, in quella fase, un intervento legislativo in materia.

Nel merito, il Protocollo stabilisce delle linee di indirizzo su diversi temi, dall’organizzazione del lavoro, e quindi orari e disconnessione per i quali la Uil si è prodigata particolarmente viste le grandi difficoltà in cui tutti abbiamo lavorato nei mesi di forte emergenza, alla tutela della salute e sicurezza, dei diritti sindacali e della formazione, da attuare nei luoghi di lavoro attraverso la Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale, a cui il contratto individuale dovrà fare riferimento.

Di seguito l’analisi dei diversi capitoli del testo.

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

SEDE NAZIONALE
Via Lucullo 6, 00187, Roma | Centralino: +39 06 47531
Diretto: +39 06 4753210 | Fax: +39 06 4753295
Sito web: www.uil.it | Email: info@uil.it
Email segr. gen.: segreteria@uil.it
Pec segr. gen.: segreteria@pecert.uil.it

SEDE EUROPEA
International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
T: +32 (0) 22183055
Email: bruxelles@uil.it



Unione italiana del lavoro
Il Segretario generale

Principi generali e accordo individuale

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale. L'eventuale rifiuto del lavoratore e della lavoratrice di aderire o svolgere la prestazione lavorativa in tale modalità non comporta il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. L'istituto in esame differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la disciplina vigente.

L' Accordo individuale deve prevedere la durata dello stesso (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; gli strumenti di lavoro; i tempi di riposo del lavoratore e della lavoratrice e 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 nel rispetto dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori; l'attività formativa eventualmente necessaria, le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Organizzazione del lavoro agile e disconnessione

Ferme restando le previsioni di legge e di Contratto Collettivo, 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 responsabile.

La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore/la lavoratrice non eroga la prestazione lavorativa. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore/la lavoratrice può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato/a a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Luogo e strumenti di lavoro

Il lavoratore/la lavoratrice è libero/a 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.



Unione italiana del lavoro
Il Segretario generale

È di norma il datore di lavoro a fornire la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore/della lavoratrice, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare. I costi di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro sono a suo carico, ed è possibile concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

Salute e sicurezza

Ai lavoratori/alle lavoratrici agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore/della lavoratrice che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore/lavoratrice e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro garantisce inoltre, come stabilito per legge, **la copertura assicurativa INAIL** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere.

Diritti sindacali, parità di trattamento e pari opportunità

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, anche da remoto, fermo restando la possibilità, per il lavoratore/la lavoratrice agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Ciascun lavoratore/lavoratrice agile ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla Contrattazione Collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla Contrattazione Collettiva e dalla bilateralità.



Unione italiana del lavoro
Il Segretario generale

Si promuove lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro senza nessuna discriminazione per le donne.

Formazione e informazione

Al lavoratore/alla lavoratrice vanno garantiti percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione.

Il/la lavoratore/lavoratrice in modalità agile è tenuto/a a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. È tenuto/a, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Osservatorio bilaterale di monitoraggio

Verrà istituito un Osservatorio nazionale bilaterale (costituito dalle Parti firmatarie l'Accordo e presieduto dal Ministro del Lavoro) in materia con l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, al fine anche di valorizzare e far conoscere le migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro;
- lo sviluppo della Contrattazione Collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo.

Incentivo alla Contrattazione Collettiva

Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che lo regolamentino attraverso un accordo collettivo di secondo livello, ex art. 51 d.lgs. n.81/2015, che preveda un utilizzo di tale modalità di lavoro equilibrato tra lavoratrici e lavoratori, favorendo inoltre la sostenibilità ambientale e sociale.



Unione italiana del lavoro
Il Segretario generale

Si apre con tale accordo una nuova fase, in cui il lavoro agile, dapprima diffusosi come strumento di lavoro in sicurezza durante la pandemia, diviene modalità lavorativa strutturale ed entra nei contesti organizzativi aziendali, con tutto ciò che questo comporta, nel rispetto della legge e di quanto stabilito finora dagli accordi stipulati.

Per il sindacato è una nuova sfida, che richiede capacità contrattuali innovative in un sistema sempre più inclusivo, dove chi lavora da casa si possa sentire, da un lato, tutelato come i suoi colleghi, dall'altro sempre parte di una comunità aziendale e sociale. Anche in questo caso l'approccio della Uil non cambia: al centro c'è la persona, con le sue necessità e i suoi bisogni e il rispetto dei diritti individuali e collettivi.

Vi inviamo in allegato il testo del Protocollo.

Cordiali saluti,

La Segretaria Confederale
(Tiziana Bocchi)

Il Segretario Generale
(PierPaolo Bombardieri)

All./1