FIM-CISL

www.fim-cisl.it

Contrattate le regole per il lavoro agile.

Da oggi nessuno è solo

È stato siglato lo scorso 7 dicembre al Ministero del lavoro il **"Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile"** per il settore privato da 26 organizzazioni sindacali e datoriali.

Un accordo importante che **permetterà** di **orientare e di sostenere le modalità del lavoro agile con la contrattazione aziendale**.

La Cisl e la Fim hanno **fortemente sostenuto** al tavolo ministeriale l'esigenza di migliorare la normativa relativa al lavoro agile (legge n. 81/17 da art. 18 a art. 24), con delle **linee guida di supporto alla contrattazione collettiva** e **non con interventi legislativi** richiesti all'inizio del confronto da molti parlamentari.

I punti più rilevanti del **"Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile"**:

- ✔ l'**obiettivo** dell'adozione del lavoro in modalità agile rimane **migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale**;
- ✔ l'**adesione** al lavoro agile avviene su **base volontaria** e **l'eventuale rifiuto** del lavoratore di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile **non configura gli estremi del licenziamento** per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare;
- ✔ **l'accordo individuale di lavoro agile,** sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore nel rispetto dei contenuti dalla contrattazione collettiva di riferimento e coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, **dovrà prevedere**:

a. *la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;*
b. *l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;*
c. *i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;*
d. *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;*
e. *gli strumenti di lavoro;*
f. *i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;*
g. *le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;*
h. *l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;*
i. *le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali*

FIM-CISL

www.fim-cisl.it

- ✔ fatti salvi diversi accordi, **il datore di lavoro**, di norma, **fornisce la strumentazione tecnologica e informatica** necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa;
- ✔ fermo 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;
- ✔ la prestazione di lavoro in modalità agile può essere **articolata in fasce orarie**, **individuando**, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, **la fascia di disconnessione** nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
- ✔ il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la **fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi** o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari (es. Legge 104);
- ✔ **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 di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario**.
- ✔ nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione;
- ✔ Il lavoratore **è libero di individuare il luogo ove svolgere** la prestazione in modalità agile purchè consenta l'esecuzione della prestazione in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con riferimento al trattamento dei dati;
- ✔ il lavoratore agile **ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro** e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- ✔ sarà facilitato **l'accesso al lavoro agile** per i **lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità**, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole;
- ✔ per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, le parti **ritengono necessari percorsi formativi**, finalizzati a **incrementare specifiche competenze tecniche**, **organizzative, digitali,** anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione;
- ✔ nel protocollo le parti hanno richiesto incentivi per imprese che intendono applicare le linee guida e regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello.

La **Fim Cisl** ritiene l'accordo un vero **punto di svolta per il mondo del lavoro.**

Da oggi il LAVORO AGILE è riferito alla responsabilità e autonomia del lavoratore nel raggiungere i risultati e in assenza di un preciso orario di lavoro: una rivoluzione storica che ha bisogno di più contrattazione innovativa che la Fim si candida a gestire