

Lo smart working diventa volontario e con orario flessibile

Firmato il protocollo, ora va recepito nei contratti collettivi di categoria
Il professor Albi: «Regole studiate per la fine dell'emergenza sanitaria»

Ilaria Bonuccelli

Le regole interessano alcuni milioni di lavoratori. Meno degli 8 milioni ricorsi al lavoro agile (*lo smart working*) durante la pandemia, ma ancora molti. Soprattutto, il protocollo nazionale sul lavoro agile è il primo accordo scritto e sottoscritto da ministero del Lavoro e 26 associazioni sindacali, dai bancari agli agricoltori. E spiega il giuslavorista **Pasquino Albi**, a capo della commissione ministeriale da cui è scaturita la proposta di protocollo – presenta novità fondamentali. La prima è che l'accesso al lavoro agile tornerà a essere "volontario" e non più con comunicazione unilaterale del datore di lavoro. La seconda è che il protocollo propone soluzioni sul lavoro agile per superare la fase di emergenza. Insomma è uno strumento di lavoro che deve servire da gennaio (o da quando il governo decreterà la fine dell'emergenza Covid, al momento fissata al 31 dicembre). Nasce infatti – conferma il professor Albi (ordinario di Diritto del Lavoro all'università di Pisa e avvocato giuslavorista) dallo studio di oltre 200 contratti collettivi di lavoro. E dalle esigenze delle rispettive categorie.

Professor Albi, che cosa è in concreto il protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile?

«Il protocollo del 7 dicembre 2021 è il momento conclusivo di lungo confronto fra ministero del Lavoro e parti socia-

li: 26 associazione sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Nella fase ancora acuta della pandemia, in aprile il ministro **Andrea Orlando** ha nominato la commissione di studio su lavoro agile da me presieduta che è partita dall'analisi della legge 81 del 2017 che contiene la disciplina del tema, ma non entra nel dettaglio come l'attuale protocollo: quando fu approvata, infatti, lo smart working, non aveva ancora tutta l'importanza che ha assunto con la pandemia per esigenze di contenimento del contagio».

Quali sono gli obiettivi di questo protocollo?

«Su incarico del ministro, la commissione ha provato a rispondere a una domanda: che cosa fare nei luoghi di lavoro quando finirà l'emergenza? Noi dobbiamo attrezzarci per tempo, arrivare preparati. E la commissione ha studiato soluzioni praticabili».

Il risultato?

«Quello che va emergendo, dallo studio di oltre 200 contratti collettivi, dal confronto con le parti sociali, con la Consigliera Nazionale di Parità e con Aran (Agenzia rappresentanza negoziale pubbliche amministrazioni) è che: 1) è difficile prevedere quando si tornerà alla normalità (dal punto di vista pandemico); 2) si è verificato un cambiamento strutturale definitivo del mercato lavoro. Tuttavia lo studio ci ha indotto anche a ritenere che di fronte a una situazione così in movimento, un intervento

con una legge, sarebbe stato prematuro, non adeguato. Se il fenomeno è mutabile, forse l'intervento legislativo è ancora troppo rigido. Perciò il ministro Orlando ci ha suggerito di valutare l'ipotesi di un accordo con le parti sociali, con la stesura di linee di indirizzo su cui poi costruire la futura contrattazione collettiva. Così è nato il protocollo, con regole che poi andranno a trovare corpo e forma nei vari contratti di categoria».

Quindi queste regole non entrano subito in vigore?

«Queste regole non sono stringenti come una legge. Ma visto che le parti sociali ne condividono i principi, un futuro legislatore avrà già un riferimento importante in caso di stesura di una nuova legge. Inoltre, se un datore di lavoro non applica un contratto collettivo e deve organizzare prestazioni in smart working, ha già riferimenti di dettaglio che la legge in vigore non dà».

Quali sono le novità di questo protocollo?

«Sono diverse. Ma soprattutto questo è un protocollo che valorizza la "volontarietà" dell'accordo fra datore di lavoro e dipendente sullo smart working. Inoltre, favorire lo smart working lo rende anche un protocollo "green": valorizzare il lavoro agile, riducendo gli spostamenti (con mezzi pubblici e privati) significa ridurre l'emissione di agenti inquinanti e migliorare la qualità dell'ambiente».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1 ↓

PRINCIPI GENERALI
DEL PROTOCOLLO**È possibile
rifiutare
il lavoro agile**

Si affida alla contrattazione collettiva la definizione del lavoro agile secondo queste regole:

- 1) adesione su base volontaria, con sottoscrizione di accordo (scritto) con diritto di recesso
- 2) Il rifiuto allo smart working non comporta il licenziamento (per giusta causa o giustificato motivo), né lo espone ad azioni disciplinari
- 3) Lavoro agile e telelavoro non coincidono: il lavoro agile prevede possibilità di alternanza lavoro sede e fuori sede

2 ↓

L'ACCORDO TRA DATORE
E LAVORATORE**Ammesso
il diritto
di recesso**

Nell'accordo scritto si precisano (fra l'altro):

- 1) la durata del lavoro agile, l'alternanza di periodi di lavoro a casa (o in locali alternativi) e in sede; i luoghi esclusi dal lavoro agile
- 2) gli strumenti di lavoro
- 3) i tempi di riposo e le misure per assicurare la disconnessione
- 4) forme di controllo da parte del datore sul lavoro agile
- 5) l'attività formativa per l'uso di strumenti di lavoro agile
- 6) è ammesso il diritto di recesso dallo smart working (da parte del datore o del lavoratore) prima dello scadere del termine concordato: con preavviso in caso di accordo a tempo determinato, senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato (ma non motivazione)

3 ↓

L'ORARIO DI LAVORO
E LE NUOVE POSSIBILITÀ**Viene previsto
il diritto alla
disconnessione**

Fermo restando l'orario settimanale stabilito dai contatti nazionali, il lavoro agile si caratterizza per:

- 1) assenza di orario preciso di lavoro (compatibilmente con le esigenze aziendali) e autonomia, nel rispetto degli obiettivi fissati
- 2) organizzazione possibile della giornata in fasce orarie, con individuazione della fascia di "disconnessione"
- 3) divieto di straordinari in smart working (salvo eccezioni definite)
- 4) possibilità di richiedere permessi di legge
- 5) Il lavoro agile non deve incidere su livelli, mansioni, inquadramento, opportunità di carriera, retribuzione. Deve essere compatibile con le pari opportunità

4 ↓

STRUMENTI DI LAVORO
LE TANTE OPZIONI**Un indennizzo
se si usano
i mezzi propri**

Il datore di lavoro fornisce gli strumenti per il lavoro agile e si accolla le spese di manutenzione

Su accordo il lavoratore può svolgere smart working con strumenti propri a patto di garantire la sicurezza dell'azienda che può garantire indennizzi per le spese

In caso di furto, smarrimento, guasto degli strumenti il dipendente avverte l'azienda. Se il ripristino del lavoro agile non è rapido, il dipendente può essere richiamato in sede. Se il problema agli strumenti è causato da negligenza del dipendente, il lavoratore paga.

5 ↓

LUOGHI DI LAVORO
E ASSICURAZIONE INFORTUNI

Posti “sicuri” per chi lavora e per l’azienda

Il lavoratore può individuare il luogo di lavoro dove svolgere l'attività purché: garantisca la sicurezza e riservatezza all'azienda e abbia una connessione valida che consenta lo svolgimento della propria attività.

Il datore di lavoro effettua un sopralluogo sul luogo scelto dal lavoratore per lo smart working e lo autorizza. Inoltre garantisce la sicurezza dei luoghi del lavoro agile

Infine, il datore garantisce copertura Inail contro infortuni e anche contro gli infortuni in "itinerare" (mentre si sposta per motivi di lavoro)



Pasqualino Albi