



M E T A L M E C C A N I C I

Smart Working,
ACCORDO TRA GOVERNO – CGIL CISL UIL –
CONFINDUSTRIA
Protocollo Nazionale
a cui fa riferimento Alstom nel protocollo Aziendale
07/12/2021

Hanno sottoscritto il protocollo, oltre al ministero del Lavoro, i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb, e le associazioni di impresa Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimie e Confetra. Anche l'Abi ha manifestato apprezzamento e condivisione e potrà sottoscrivere a seguito della delibera del Comitato Esecutivo in programma nei prossimi giorni.

Sedici articoli per fornire "risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali". Il protocollo sul lavoro agile firmato dalle parti sociali al ministero del Lavoro da' "delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali".

I punti centrali sono il diritto alla disconnessione, l'organizzazione del lavoro senza un preciso orario, i diritti sindacali da remoto, gli strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, le garanzie di sicurezza, la parità di trattamento salariale, la parità tra i generi, la formazione anche in presenza. Ma anche incentivi pubblici e misure di semplificazione.



M E T A L M E C C A N I C I

Questi i punti principali del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile:

Art.1 - Principi generali:

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale. L'eventuale rifiuto del lavoratore dello smart working 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.

Art.2 - Accordo individuale:

l'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale che deve prevedere la durata dell'accordo (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 esterna ai locali aziendali; gli strumenti di lavoro; i tempi di riposo del lavoratore 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, l'attività formativa eventualmente necessaria, le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Art. 3 - Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione:

assenza di un preciso orario di lavoro e 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. Salvo esplicita previsione dei contratti, durante il lavoro agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario. In caso di malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc., il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.

Art. 4 - Luogo di lavoro:

il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purchè lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.

Art. 5 - Strumenti di lavoro:

il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

Art. 6 - Salute e sicurezza sul lavoro:

al lavoratore si applicano le norme sulla sicurezza; la prestazione deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei.



M E T A L M E C C A N I C I

Art. 7 - Infortuni e malattie professionali:

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.

Art. 8 - Diritti sindacali:

lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalita' agile non modifica il sistema dei diritti e delle libert  sindacali individuali e collettive. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalit  di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto.

Art. 9 - Parit  di trattamento e pari opportunit :

ciascun lavoratore 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 opportunit  rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunit  di specializzazione e progressione della propria professionalit , nonch  alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralit .

Art.10 - Lavoratori Fragili e Disabili:

L'articolo prevede l'impegno in capo alle parti firmatarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilit  e di disabilit , anche nella prospettiva di utilizzare tale modalit  di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art.11 - Welfare e inclusivit :

Tale articolo prevede in capo alle parti firmatarie, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile pu  determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, l'impegno a sviluppare, nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralit , un pi  ampio e concreto supporto (in ambito di genitorialit , inclusione e conciliazione vita-lavoro), anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attivit  di lavoro in modalit  agile da parte del lavoratore.

Art. 12 - Protezione dei dati personali e riservatezza:

Il lavoratore in modalit  agile   tenuto:

- a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformit  alle istruzioni fornite dal datore di lavoro;
- alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Al datore di lavoro compete:

- l'adozione di tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalit  agile e dei dati trattati da questi ultimi;



M E T A L M E C C A N I C I

- informare il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i.;
- fornire al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali
- aggiornare, in qualità di titolare del trattamento, il registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile;
- promuovere l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate;
- favorire iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

Al comma 3 viene precisato che resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Al comma 6, infine, i firmatari convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Art. 13 - Formazione e informazione:

al lavoratore vanno garantire percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.

Art. 14 - Osservatorio bilaterale di monitoraggio:

Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile.

Art. 15 - 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 regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello. Le parti sociali chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale.

Art. 16 - Disposizioni finali:

Le Parti si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria e articolazioni a livello territoriale e/o aziendale. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti.