

ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER LA
REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

TRA

C.I.F.A. (Confederazione Italiana Federazioni Autonome) con sede a Roma, Via Ludovisi n. 36, qui rappresentata dal Presidente sig. Andrea Cafà;

E

CONF.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere n. 60, qui rappresentata dal Segretario Generale Sig. Angelo Raffaele Margiotta.

Premesso che

Nella fase storica attuale stiamo assistendo a grandi trasformazioni che determinano un numero crescente di sfide. Quest'ultime riguardano, da un lato, i cambiamenti sociodemografici – che stanno influenzando i bisogni delle persone e le loro aspettative in termini di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa – e, dall'altro, l'evoluzione digitale – che sta innescando mutamenti repentini, i quali investono diversi aspetti, comportando cambiamenti sostanziali a livello di tecnologia, cultura e prassi.

Le ripercussioni sul mondo del lavoro derivanti dalla *digital transformation* sono numerose. Processi sempre più automatizzati, nuovi profili professionali, sistemi relazionali interconnessi, sono solo alcuni degli elementi che caratterizzano la trasformazione digitale come una *disruptive innovation*, ossia una innovazione dirompente ed inarrestabile, che conduce verso scenari complessi, mettendo in discussione i paradigmi consolidati e le pratiche storiche.

Innegabile è la necessità di procedere ad un generale rinnovamento, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivisa. In tale processo, il lavoratore deve essere assistito, aiutandolo a sviluppare attitudine al cambiamento e competenze sempre nuove. Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con

l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione riscontrando, però, dei limiti dettati dall'incapacità di accogliere appieno la trasformazione digitale nelle organizzazioni. Difatti, la creazione di posti di lavoro sempre più assistiti dalla tecnologia richiede di rivedere il ruolo del lavoratore, andando oltre la concezione stessa della subalternità in favore di processi collaborativi e cooperativi che valorizzino le persone ed i loro scambi. Si rende necessario, da un lato, garantire un'adeguata formazione continua ai lavoratori, che li sostenga nell'acquisizione di competenze avanzate (tecniche, digitali e trasversali) e, dall'altro lato, scardinare la tradizionale logica di prestazione lavorativa basata sul controllo diretto e sui vincoli spaziali e temporali.

È alla luce di ciò che le Parti, attraverso il proprio sistema bilaterale, mettono in atto azioni volte a favorire lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali, in grado di fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro. È un percorso già delineato con la sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale del 28 ottobre 2019 "Per la promozione di un nuovo modello di relazioni industriali, il contrasto al dumping contrattuale e la definizione di nuovi modelli di rappresentatività", che continua ad essere sviluppato attraverso una costante attenzione verso le esigenze produttivo-imprenditoriali e quelle dei lavoratori.

Le parti, attraverso *"l'Indagine sullo smart working 2020: capire il presente per progettare il futuro"*, elaborata e condotta dal Centro Studi InContra, hanno esplorato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile trovino un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione. Un primo dato emerso dall'indagine è che il grado di adozione del lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico. Inoltre, si è rilevato come esso favorisca il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, l'aumento della produttività personale, ma anche dell'autonomia e della responsabilità verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi. Tuttavia, dall'indagine è emersa certa difficoltà

legata alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con il capo e con il team, sulla condivisione di informazioni e sulla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, misure per le quali si ritiene necessario ragionare a livello di attitudini e competenze, con particolare attenzione alla gestione delle relazioni da remoto. I dati raccolti tramite l'indagine hanno inoltre indotto una riflessione sull'importanza del diritto alla disconnessione per salvaguardare il benessere psicofisico del lavoratore. Si è infatti evidenziata una difficoltà e/o incapacità nel riuscire a utilizzare gli strumenti digitali bilanciando correttamente le pause, nonché un disagio nel sentirsi sempre connesso e reperibile. Il dato non stupisce se calato all'interno della realtà nazionale italiana, ancora fortemente frammentata non solo sotto il profilo infrastrutturale, ma anche dal punto di vista della disponibilità di risorse e della predisposizione culturale al cambiamento.

In generale l'indagine svolta, ha messo in luce una visione positiva del lavoro agile, ma anche la necessità di una migliore definizione dello stesso e di un maggior supporto ad imprese e lavoratori. Le Parti si sono, dunque, attivate al fine di fornire tale supporto vedendo nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali ed organizzativi, che devono essere concretamente realizzati attraverso un moderno sistema di relazioni industriali, fondato sull'alleanza tra impresa e lavoratore e sulla possibilità di quest'ultimo di partecipare attivamente alla vita aziendale.

La "Terza Via" della contrattazione, proposta dal sistema confederale CIFA-Confasal, vede il lavoro nella sua dimensione culturale, come fattore che coinvolge la persona nella sua interezza, e pone così le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1) PRINCIPI GENERALI

Il presente Accordo intende fissare le regole per il ricorso al lavoro agile valida per tutte le imprese che applicano i CCNL sottoscritti da CIFA e CONFASAL, in attuazione della disciplina legale di cui alla L. n. 81/2017, di quella comunitaria di cui alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato

del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, – punti 48 e 49 e in coerenza e in integrazione, per tutta la durata della loro vigenza, con le disposizioni normative di tipo emergenziale legate al contenimento nel nostro Paese del contagio da COVID-19.

Per lavoro agile si intende, una forma flessibile di esecuzione, su base volontaria, del rapporto di lavoro subordinato che consente: al lavoratore di incrementare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro e l'uso diffuso delle tecnologie digitali, la propria efficienza e produttività, all'insegna di un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro; alle imprese, di perseguire l'innovazione dei processi produttivi, con conseguente aumento della loro attrattività e competitività nel Mercato.

Si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato e non comporta alcuna modifica al rapporto giuridico tra il datore di lavoro e il lavoratore. La modalità di prestazione di Lavoro Agile deve essere compatibile sia con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali sia col profilo professionale/mansione del singolo lavoratore dipendente, può essere organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi e si svolge, con il necessario utilizzo degli strumenti tecnologici e informatici, **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.**

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere infatti eseguita in parte all'interno di locali del datore di lavoro e in parte all'esterno **senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva.

L'avvio del Lavoro Agile è condizionato alla stipula per iscritto dell'accordo individuale relativo alla modalità di Lavoro Agile, come definito dalla legge n. 81/2017.

L'Accordo Individuale di Lavoro Agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore richiamerà i contenuti del presente Accordo Interconfederale, avendo cura che siano espressamente previste le seguenti materie:

- a) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa;
- b) la durata dell'accordo, che può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato;

- c) i termini di preavviso per il recesso dell'accordo;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali del datore di lavoro, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e, per il lavoratore, ai tempi di riposo e al rispetto del diritto alla disconnessione;
- e) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali del datore di lavoro e le forme e le modalità di esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, in riferimento all'Articolo 4 della Legge n. 300/1970 - Statuto dei Lavoratori – così come modificato dal D. Lgs n. 151/2015 sia della vigente normativa in materia di *privacy*.

Come previsto dall'Art. 20 della Legge n. 81 del 2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non incide in alcun modo sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile avrà infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali del datore di lavoro, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato 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 previste dalla contrattazione collettiva.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del *licenziamento per giusta causa o giustificato motivo*, salvo il protrarsi delle misure di emergenza sanitaria da COVID-19, che prevedono l'attivazione del lavoro agile sulla base di una scelta unilaterale del datore di lavoro, al fine di contenere l'emergenza. In tal caso il rifiuto opposto dal lavoratore potrebbe avere dei rilievi disciplinari.

2) DESTINATARI

Possono prestare attività lavorativa in regime di lavoro agile tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato, sia full-time che part-time, che:

- a) svolgano ruolo/mansioni compatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nel rispetto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa e della mansione e/o del profilo professionale del lavoratore;
- b) abbiano presentato la richiesta di adesione volontaria, ovvero abbiano aderito ad una proposta di lavoro agile effettuata dal datore di lavoro;
- c) abbiano sottoscritto apposito accordo individuale di lavoro agile.

Trattandosi di uno strumento volto a favorire anche la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, i datori di lavoro che attivino su propria volontà e iniziativa *Piani di Lavoro Agile*, ne riserveranno, in termini di priorità, una quota del 20% rispetto alla totalità della forza-lavoro interessata, alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) lavoratrici in gravidanza**, per il periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio, con esclusione dei periodi di astensione obbligatoria per maternità;
- b) lavoratrici**, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità obbligatorio;
- c) padri lavoratori**, entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- d) lavoratori con figli di età inferiore a 8 anni;**
- e) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;**
- f) lavoratori in condizioni di disabilità motorie, ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;**
- g) lavoratori cd. 'fragili'**, ossia affetti da patologie croniche o con multi-morbilità, ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita, quali condizioni comprovate da adeguata attestazione medica;
- h) lavoratori con figli minori affetti da disturbi e/o da disagi comportamentali certificati (BES e DSA), frequentanti il primo ciclo di istruzione (Scuola Primaria e Scuola Secondaria di primo grado);**
- i) lavoratori con almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;**
- j) lavoratori in rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 giorni continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi;**

k) lavoratori in rientro in servizio successivamente a gravi patologie che richiedano terapie salvavita o assimilabili.

Il datore di lavoro dovrà comunque approvare le richieste di ricorso al lavoro agile presentate, **su base volontaria**, dalle susedite categorie di lavoratori svantaggiati eccedenti la quota del 20% a esse riservata.

3) ORARIO DI LAVORO

La prestazione lavorativa in modalità agile comporta un'autonoma e flessibile collocazione spazio-temporale, fermo restando che il Lavoro Agile costituisce una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che di per sé non modifica il regime orario applicato al lavoratore.

Il lavoratore agile farà riferimento alla durata del proprio orario di lavoro individuale, con le caratteristiche di flessibilità temporale del lavoro agile ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella aziendale.

Fermo restando l'orario massimo di lavoro definito dal contratto individuale di lavoro, la giornata lavorativa svolta in modalità agile potrà caratterizzarsi per l'assenza di un orario di lavoro fisso e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'ufficio e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. E' necessario che i carichi di lavoro e gli obiettivi assegnati al dipendente siano adeguati ed equipollenti, nonché prevedere meccanismi di allerta e di confronto tra responsabili e lavoratori.

In nessun caso la distribuzione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro può eccedere i limiti previsti dal D.lgs. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva. Il lavoratore, pertanto, durante le giornate in lavoro agile, potrà prestare la propria attività lavorativa, nel limite degli orari massimi di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tra le ore 7:00 e le ore 20:00, ma comunque soltanto durante l'orario diurno,

organizzando autonomamente la propria attività lavorativa all'interno di tale fascia oraria.

Il lavoratore sarà tenuto a comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali assenze, anche temporanee, dalla postazione lavorativa.

Al fine di garantire un'adeguata comunicazione con il responsabile e/o i colleghi, il lavoratore concorderà con il proprio diretto responsabile, nell'ambito dell'orario giornaliero lavorativo, la/le fascia/e oraria/e in cui è tenuto ad essere contattabile e ciò non si configurerà come prestazione effettuata in regime di reperibilità.

Ai fini sia di una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro sia della tutela e salvaguardia del benessere psico-fisico, al lavoratore agile sarà assicurata, nel periodo di riposo, la disconnessione, da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici utilizzati per l'adempimento della prestazione lavorativa. In tal senso lavoratore e datore di lavoro concorderanno sia gli intervalli temporali in cui identificare la disconnessione sia la fascia giornaliera di disconnessione per la consumazione dei pasti.

Nel caso in cui il lavoratore sia libero di gestire la collocazione temporale della propria attività lavorativa, non potranno essere previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Per esigenze legate alle strategie e al modello di business adottati dall'impresa e/o ai servizi da essa offerti, nonché per esigenze del lavoratore, la prestazione in modalità agile potrà altresì seguire un orario fisso e predeterminato che potrà anche coincidere con quello pattuito in sede di contratto individuale di lavoro. Tale regime orario potrà essere utilizzato in relazione ai dipendenti addetti ad un'attività lavorativa che prevede lo svolgimento di servizi in favore della clientela e/o con un orario di lavoro su turni prestabiliti, anche notturni. In tal caso, se necessari e non differibili, gli straordinari possono essere previsti e devono essere preventivamente approvati dal responsabile. In tale caso, al lavoro svolto nei giorni festivi, al lavoro notturno, al lavoro supplementare e/o straordinario diurno, notturno, anche festivo, saranno applicate le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva.

4) PIANIFICAZIONE DEL LAVORO AGILE

Ciascun dipendente posto in lavoro agile dovrà pianificare le proprie giornate con il proprio responsabile, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda con quelle di vita del lavoratore.

I giorni lavorativi da prestare in modalità agile saranno resi in modo programmato, nel limite minimo di 1 giorno e massimo di 4 giorni settimanali.

Resta ferma la possibilità, per il datore di lavoro, di definire una diversa gestione del monte ore settimanale e/o mensile da svolgere in modalità agile.

La programmazione del numero e della collocazione settimanale delle giornate in modalità agile e di quelle svolte all'interno dei locali del datore di lavoro potrà avvenire con cadenza settimanale o mensile, secondo le modalità e le procedure definite a livello aziendale. Potranno essere effettuate modifiche su tale programmazione sia su richiesta del lavoratore che su richiesta del datore di lavoro.

Il lavoratore potrà richiedere, in caso di sopravvenute esigenze, di variare le previste giornate di rientro presso il luogo di lavoro all'interno all'azienda. Tali variazioni sono concesse al dipendente su approvazione/autorizzazione del responsabile aziendale.

È facoltà del responsabile revocare o non approvare le giornate in modalità agile richieste dai dipendenti nel caso in cui, per sopraggiunte esigenze organizzative dell'attività lavorativa, si renda necessaria la loro presenza presso i locali aziendali. In tal caso, è dovere del responsabile dare opportuna comunicazione per iscritto al dipendente della mancata approvazione e/o del cambiamento nella programmazione, con un preavviso di almeno 24 ore.

Nei casi in cui il lavoratore agile fosse impossibilitato a garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa per problemi di natura tecnico-strumentale, dovrà tempestivamente avvisare il proprio responsabile e potrà richiedere il rientro in azienda per ultimare la propria giornata lavorativa, oppure recarsi presso altri locali esterni all'azienda, come ad esempio spazi di coworking, nonché decidere di fruire di ferie o permessi a copertura dell'assenza.

Si specifica inoltre che quanto riportato nel seguente articolo, si intende attuabile al di fuori da misure straordinarie e urgenti legate all’Emergenza epidemiologica da Covid-19.

5) PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI E MONITORAGGIO

Perseguendo l’obiettivo di promuovere un approccio al lavoro più responsabile, le imprese dovranno prevedere, per ciascun lavoratore che presta la propria attività lavorativa in modalità agile, l’**individuazione di obiettivi puntuali e misurabili** al fine di consentire un monitoraggio periodico dei risultati della prestazione lavorativa. L’impresa potrà inoltre prevedere, in sede di contrattazione di secondo livello, appositi premi di risultato di ammontare variabile da corrispondere al lavoratore al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il monitoraggio prevede la preliminare definizione di **obiettivi specifici, misurabili, accessibili** e realistici a cui associare indicatori di risultato (*outcome*), indicatori di prodotto (*output*) e indicatori di impatto (*impact*), per verificare la conformità dei risultati raggiunti. Nella pianificazione degli obiettivi, il datore di lavoro potrà seguire le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori, condividendoli con i propri collaboratori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati.

Datore di lavoro e lavoratori potranno individuare forme efficaci di utilizzo dei *data analytics* che le piattaforme digitali sono in grado di rilevare, per mettere a fattor comune un monitoraggio efficace degli obiettivi e dei risultati raggiunti.

6) FORMAZIONE PROPEDEUTICA ALL’ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le Parti ritengono che, in via ordinaria, l'accesso al lavoro agile debba essere preceduto dalla partecipazione dei soggetti interessati a propedeutiche attività di carattere formativo, per un totale di minimo 25 ore di formazione. Tali attività prevedranno una iniziale fase di orientamento del lavoratore al nuovo approccio lavorativo, al fine di garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile per tutti i dipendenti coinvolti. Le attività formative verteranno, in particolare, sulle seguenti materie:

- a)** le disposizioni contenute all'interno del D.Lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- b)** le modalità e tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile;
- c)** il corretto uso della strumentazione tecnologica aziendale;
- d)** la formazione in tema di privacy e trattamento dei dati;
- e)** il potenziamento delle competenze digitali legate allo specifico processo di lavoro che riguardino, ad esempio, l'interazione e la condivisione di informazioni attraverso le tecnologie digitali; la protezione dei dispositivi; la risoluzione di problemi tecnici; la scelta e l'utilizzo di strumenti digitali appropriati alle esigenze; l'acquisizione di consapevolezza rispetto ai propri fabbisogni di competenze digitali;
- f)** il potenziamento delle competenze trasversali legate allo specifico processo di lavoro quali, ad esempio, la gestione del tempo, la flessibilità e la capacità di coordinarsi con gli altri.

In coerenza con le caratteristiche della peculiare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è consigliabile prevedere che la formazione avvenga – in parte o in totale – da remoto, in modalità e-learning, fatte salve specifiche esigenze formative non compatibili con tale modalità.

Il datore di lavoro potrà avvalersi del supporto dell'Ente bilaterale EPAR per l'erogazione delle attività formative in materia di salute e sicurezza, nonché del conseguente rilascio di attestazione di avvenuta partecipazione alle attività formative. L'acquisizione di nuove competenze – opportunamente certificata ai fini contrattuali – nel corso della formazione propedeutica all'attivazione del lavoro agile, potrà ritenersi valida alla

maturazione dello scatto di competenza previsto dai CCNL sottoscritti da CIFA e CONFSAL.

Tutta la formazione propedeutica all'attivazione del lavoro agile prevista dal presente articolo potrà essere finanziata attraverso il Fondo Interprofessionale per la formazione continua FonARCom.

7) FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti ritengono che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi dovranno continuare a essere inseriti nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, della Legge 81/2017. Sarà dunque riconosciuto ai lavoratori agili il *diritto all'apprendimento permanente*, in modalità formali o non formali, e al conseguimento della relativa certificazione delle competenze. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici. I percorsi professionali e di sviluppo professionale potranno esseri attivati sia durante il lavoro a distanza e sia durante il lavoro in presenza.

8) DOTAZIONE STRUMENTALE E PRINCIPALI REGOLE DI UTILIZZO E DI MANUTENZIONE DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro **fornirà la strumentazione tecnologica e informatica** necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (a titolo esemplificativo: PC portatile aziendale, tablet o smartphone aziendale, cuffia auricolare, router, sim aziendale per la connessione internet etc.), al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Laddove il datore di lavoro non fornisca la dotazione strumentale necessaria al lavoratore agile, sarà tenuto a riconoscere allo stesso un'indennità una tantum dal valore minimo di euro 150,00, per sostenere i costi di connessione e l'acquisto di strumenti e/o dispositivi necessari allo svolgimento della prestazione in modalità agile. A tal fine, il datore di lavoro avrà l'onere di fornire indicazioni sulle caratteristiche dei suddetti strumenti e/o dispositivi, in modo che il lavoratore possa garantire l'acquisto di prodotti idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e in linea con le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il lavoratore potrà altresì ricorrere alla propria strumentazione per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, garantendone la conformità della stessa alla normativa vigente in tema di sicurezza, anche tramite un'autocertificazione o una preliminare verifica da parte aziendale. In tal caso, il datore di lavoro riconoscerà al lavoratore un'indennità periodica forfetaria per indennizzarne l'usura e i costi di connessione in misura non inferiore ad euro 100,00 annui.

I programmi informatici (*software*), che consentono la connessione da remoto con la realtà interna aziendale e/o che sono necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, dovranno necessariamente essere forniti e installati a carico del datore di lavoro in tutti i casi suesposti.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, saranno a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile. Eventuali danni riconducibili a un comportamento negligente da parte del lavoratore, saranno addebitati a quest'ultimo. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, il dipendente e l'azienda dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di lavoro agile, fino alla sua risoluzione.

Tutta la sopracitata strumentazione e qualsiasi altra dotazione necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, dovrà essere conforme alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 81/2008.

9) PERMESSI, CONGEDI, TEMPI DI RIPOSO

Sarà ammessa, secondo le ordinarie modalità, la fruizione su base oraria dei permessi ex L. n. 104/1992, dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001, dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001, nonché degli ulteriori permessi disciplinati a livello contrattuale, al pari degli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modo tradizionale.

10) DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Le Parti ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della Persona. Pertanto, è necessario promuovere un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.

Sarà inoltre riconosciuto al singolo lavoratore agile il “diritto alla disconnessione”, ossia il diritto di potersi disconnettere, al di fuori dell'orario di lavoro e delle fasce orarie in cui è tenuto ad essere contattabile, dalle tecnologie che ne consentono la rintracciabilità, senza subire ripercussione alcuna sul piano retributivo e/o disciplinare.

A tal fine, il lavoratore dipendente dovrà rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dal CCNL applicato, nonché i tempi di riposo spettanti ai sensi di legge e di contrattazione collettiva.

Pertanto, salvo particolari esigenze aziendali opportunamente comunicate, durante i tempi di disconnessione – ossia al di fuori dell'orario massimo di lavoro, nelle ore di riposo, nella pausa pranzo, nelle giornate di ferie, nelle giornate di assenza per motivi di salute, nelle ore di permesso regolarmente autorizzate, previste dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva – il dipendente non è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa e, quindi, a leggere le e-mail, a ricevere telefonate aziendali, ad accedere e connettersi al sistema informativo aziendale. Durante i tempi di disconnessione il dipendente potrà quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della

prestazione lavorativa. Il datore di lavoro ed il lavoratore saranno tenuti a concordare preventivamente le modalità in cui si realizzerà, concretamente e tecnologicamente, il susposto diritto alla disconnessione.

11) INCLUSIONE E FORME DI SOCIALIZZAZIONE TRA I DIPENDENTI

Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e di favorire forme di socializzazione tra i lavoratori, consentendo alle persone, indipendentemente dal luogo in cui lavorino, di sentirsi parte integrante e protagonisti della realtà aziendale, le Parti prevedono che le relazioni umane vengano rafforzate anche attraverso l'ausilio dei canali digitali, perseguendo l'obiettivo di sviluppare senso di appartenenza, chiarezza di obiettivi e trasparenza.

Fermo restando la possibilità di coltivare le relazioni interprofessionali anche attraverso i canali digitali, le Parti prevedono che le giornate di rientro nella sede aziendale di lavoro tengano conto delle esigenze di socializzazione ed interazione tra colleghi anche attraverso la promozione di attività quali iniziative formative, team building e meeting.

12) LUOGHI DI LAVORO

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile potrà avvenire presso luoghi diversi dal locale aziendale, compreso il domicilio del dipendente.

Ogni altro luogo, diverso dalla residenza privata/domicilio, scelto dal lavoratore per lo svolgimento della stessa dovrà comunque consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza, di massima riservatezza, (anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali), e di tranquillità, consentendo altresì il collegamento con i sistemi aziendali. Si escludono, dunque, locali pubblici o aperti al pubblico.

13) SALUTE E SICUREZZA

Il datore di lavoro garantirà la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, pertanto, dovrà fornire al lavoratore agile e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La prestazione effettuata al di fuori dei locali aziendali dovrà essere svolta esclusivamente in locali idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Il lavoratore a dovrà pertanto scegliere un luogo che sia idoneo allo svolgimento della prestazione in modalità agile, che consenta l'esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza, dal punto di vista dell'integrità psico-fisica secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81, durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile, il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute, nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione, conformemente all'informativa ricevuta dal datore di lavoro – con cadenza almeno annuale – sui rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 22 della Legge 81/2017. Il lavoratore ha, inoltre, l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali relative all'utilizzo degli strumenti di lavoro, evitando che gli stessi siano utilizzati da altre persone.

14) INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Il lavoratore agile avrà 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.

Il datore di lavoro garantisce, ai sensi degli artt. 22 e 23 della L. n. 81/2017, 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*,

purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione in modalità agile corrisponda a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita-lavoro.

Il datore di lavoro non potrà ritenersi responsabile per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovesse incorrere il dipendente o eventuali terzi, qualora fossero riconducibili a situazioni di rischio procurate nell'uso improprio degli strumenti o nei comportamenti non idonei adottati.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio occorso durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'azienda.

15) PRIVACY E RISERVATEZZA

Il lavoratore sarà tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguenzialmente dovrà adottare ogni misura idonea a garantire tale riservatezza.

Al contempo, il datore di lavoro adotterà tutte le misure necessarie ed appropriate per garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dai dipendenti in modalità agile per fini professionali ed informerà i dipendenti sulle modalità applicate, sulle norme aziendali, sulle regole di legge e su quelle aziendali.

Il dipendente potrà concordare con il datore di lavoro la scelta sui luoghi presso il quale lavorare in modalità agile, avendo cura che gli stessi siano idonei a garantire la tutela dei dati e alla riservatezza delle informazioni e documenti trattati.

Il dipendente avrà l'obbligo di:

a) conservare con massima diligenza e mantenere rigorosamente riservate tutte le notizie o informazioni di cui entrasse in possesso o utilizzasse nel contesto lavorativo ed in particolare tutti i dati, i nominativi, i documenti ed il loro contenuto, ivi compresi quelli

a cui dovesse accedere tramite i sistemi informativi ed informatici messi a disposizione dalla società;

b) non divulgare nessuna notizia o informazione in alcun modo ed in qualsiasi forma a soggetti terzi;

c) garantire che non consentirà a terzi l'accesso, diretto o indiretto, a qualsiasi titolo, ai documenti e ad ogni altro dato fornito dalla società;

d) applicare correttamente le direttive aziendali relative all'utilizzo degli strumenti di lavoro, evitando che gli stessi siano utilizzati da altre persone.

Per quanto non espressamente previsto in tale punto si fa completo rinvio alla normativa vigente sul trattamento dei dati personali e di privacy e, in particolare, al Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

16) DOVERI DEL LAVORATORE AGILE E POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

Il lavoratore dovrà espletare la prestazione lavorativa in modalità agile con una condotta uniformata ai principi di buona fede, correttezza, riservatezza, diligenza e disciplina, sulla base delle indicazioni ricevute dal datore di lavoro, e osservando ogni necessaria cautela, anche ai fini del rispetto della privacy. Pertanto, il lavoratore agile sarà tenuto a svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnategli, senza avvalersi di soggetti terzi, ed a garantire lo stesso impegno professionale in termini di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività prestata presso i locali aziendali.

Il lavoro agile non incide in nessun modo nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, di controllo e di indirizzo esercitato dal datore di lavoro. L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge 300/1970 e degli accordi collettivi nazionali ed aziendali vigenti, nonché sulla base delle policy e dei regolamenti interni in materia di sanzioni disciplinari (Codici disciplinari).

Resta comunque fermo il divieto di controllo attuato tramite il ricorso a strumenti, software e/o applicativi non strettamente necessari alla prestazione lavorativa.

In datore di lavoro informerà i dipendenti sulle modalità applicate, sulle norme aziendali, sulle regole di legge e su quelle aziendali. In caso di mancata osservanza di tali indicazioni, il lavoratore andrà incontro a sanzioni disciplinari. A titolo esemplificativo, tra le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari potranno essere previste:

- a)** una reiterata mancata e ingiustificata risposta del lavoratore a mezzo dei diversi *devices* (PC portatile, smartphone etc.) nelle fasce in cui è tenuto ad essere contattabile;
- b)** una completa ed ingiustificata irraggiungibilità del lavoratore nella giornata svolte in modalità agile, durante le fasce in cui è tenuto ad essere contattabile;
- c)** una mancata o non completa esecuzione della prestazione lavorativa;
- d)** un uso scorretto degli strumenti tecnologici aziendali, come ad esempio la mancata cura delle dotazioni assegnate che ne causi il danneggiamento o la perdita;
- e)** una reiterata disconnessione volontaria e non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente, nella giornata di lavoro svolte in modalità agile, fatto salvo il diritto alla disconnessione del lavoratore.

17) RECESSO E PREAVVISO

Sia il lavoratore che il datore di lavoro potranno recedere dall'Accordo Individuale durante la sua vigenza, secondo i tempi di preavviso previsti dalla Legge.

Qualora il dipendente, per motivi di carattere personale, non avesse più intenzione di effettuare la propria prestazione in modalità agile, dovrà darne comunicazione secondo le procedure e modalità definite a livello aziendale.

Anche il datore di lavoro avrà la facoltà di recedere, in caso di sopravvenute esigenze aziendali, le modalità di lavoro in modalità agile.

Gli effetti del recesso riguarderanno esclusivamente l'Accordo Individuale di Lavoro Agile e non comporteranno l'interruzione del rapporto di lavoro. Cessati infatti gli effetti dell'Accordo Individuale di Lavoro Agile, saranno ripristinate le originarie modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

In caso di accordo individuale di lavoro agile a tempo indeterminato, il recesso verrà comunicato dal datore di lavoro al lavoratore agile con un preavviso di almeno 30 giorni; tale preavviso sarà di 90 giorni per i lavoratori con disabilità, come stabilito dall'art. 19, comma 2, della Legge 81/2017.

In caso di accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato, il preavviso dovrà essere non inferiore a 15 giorni.

In caso di giustificato motivo (ad es.: malfunzionamenti delle strumentazioni date in dotazione, provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore, mancato rispetto della/e fascia/e oraria di reperibilità concordate con il responsabile) ciascuno dei contraenti può recedere l'accordo di lavoro agile prima della scadenza, in caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso, in caso di accordo a tempo indeterminato, come stabilito dall'art. 19, comma 2, della Legge 81/2017.

18) MONITORAGGIO

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale EPAR il compito di monitorare i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il ricorso al lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate in azienda. A tal fine saranno anche effettuate apposite survey i cui esiti saranno oggetto di analisi da parte dell'Ente Bilaterale EPAR. Il monitoraggio avverrà attraverso la somministrazione di un apposito questionario, secondo un approccio longitudinale, osservando lo sviluppo del fenomeno nel tempo.

Ciò contribuirà alla creazione e all'alimentazione periodica di una base di conoscenza a supporto delle politiche in materia di lavoro agile.

19) RIMANDI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE O AZIENDALE

I CCNL sottoscritti da CIFA e CONFSAL dovranno rifarsi ai principi generali di regolamentazione del lavoro agile contenuti nel presente Accordo Interconfederale.

Resta comunque ferma la possibilità, in sede di stipula di Contratti collettivi nazionali di categoria, di disciplinare in maniera differente una o più materie stabilite nel presente accordo, in riferimento alle peculiarità del settore economico di riferimento, ma comunque nel rispetto dei principi generali ivi stabiliti.

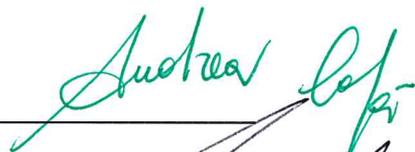
20) DISPOSIZIONI TRANSITORIE LEGATE ALL'EMERGENZA DA COVID-19

A seguito dell'emergenza epidemiologica connessa con la diffusione del virus Covid-19, ancora in corso al momento della sottoscrizione del presente Accordo, e in relazione alla possibilità di applicare la modalità di lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 per la durata dello stato di emergenza anche in assenza degli accordi individuali, è possibile l'impiego del lavoro agile per tutte le tipologie di lavoro che possono essere svolte da remoto sull'intero territorio nazionale, secondo le previsioni dei provvedimenti emanati durante la crisi pandemica. Gli obblighi di informativa sulla sicurezza ai sensi delle previsioni di legge, in questo caso continuano ad essere assolti in via telematica, prevedendo altresì uno specifico Addendum all'Informativa. Invero, dall'esperienza di lavoro in modalità agile "emergenziale" per tutte le attività remotizzabili è emersa la possibilità di lavorare in modo efficace, scoprendo nuovi modi di comunicare e di mantenere un contatto costante tra colleghi. Al tempo stesso sono emersi anche elementi di attenzione meritevoli di approfondimento legati alle peculiarità di questa modalità di lavoro agile, in particolare per la protrazione della stessa senza la normale alternanza di giornate di lavoro in sede. Pertanto, in relazione a quanto indicato nei punti precedenti, e tenuto conto dell'evoluzione del quadro epidemiologico, le OO.SS. firmatarie condividono l'opportunità di continuare ad utilizzare questa soluzione durante il periodo emergenziale per ridurre le occasioni di contagio, fermo restando, in relazione all'evoluzione della situazione, la possibilità di modificare le relative indicazioni.

A ogni modo, resta chiaro che i riferimenti normativi, anche in relazione alle modalità di lavoro agile prolungato, restano le previsioni contenute nella Legge n. 81/2017 e nel presente Accordo Interconfederale, salvo le specificità correlate all'eccezionalità alle esigenze di contenimento del contagio.

Roma, lì 25/02/2021

CIFA

A handwritten signature in green ink, appearing to read "Andrea Lepi".

CONFSAL

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Vincenzo Spada".