

PROTOCOLLO SMART WORKING

Introduzione

Il lavoro agile, o smart working, viene definito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come “una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro”. Si tratta di una tipologia lavorativa che è cresciuta in misura molto rilevante durante – e a seguito – della pandemia da Covid-19, la quale tuttavia caratterizzerà sempre di più il mondo del lavoro futuro.

Convergenze riconosce i vantaggi che possono derivare dall’adozione di tali modalità lavorative, in termini di risparmio per l’azienda, ad esempio in spese di affitto e di gestione, di vantaggi ambientali, grazie alla riduzione degli spostamenti, e per i lavoratori, ai quali vengono garantite maggiori possibilità di conciliazione tra vita privata e lavoro. Per tale ragione, Convergenze definisce all’interno del presente Protocollo una disciplina interna relativa a tale, in parte nuova, modalità organizzativa del lavoro, individuando alcuni punti saldi che permettano di indirizzare il lavoro in modalità agile nel miglior modo possibile, per l’azienda e per i suoi dipendenti.

Il presente Protocollo è redatto utilizzando come documento ispiratore il “Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile” sottoscritto in data 7 dicembre 2021 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali a seguito di un confronto con le Parti sociali.

Principi generali

Il Protocollo sul lavoro in modalità agile di Convergenze ha lo scopo di disciplinare tale modalità lavorativa all’interno dell’azienda, al fine di porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale e linea di indirizzo per la corretta applicazione del lavoro smart. A tal proposito, vi sono alcuni principi generali che regolano, all’interno dell’azienda, il lavoro in modalità agile:

1. L’adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale su base scritta, che deve includere un diritto di recesso, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato (cfr. sezione “Accordo individuale”)
2. L’eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100
info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

3. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro, cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista
4. Ai lavoratori che operano in modalità agile, sono riconosciuti alcuni diritti fondamentali, fra cui il diritto alla disconnessione, alla sicurezza personale e dei dati che vengono utilizzati.

Accordo individuale

L'accordo individuale attraverso il quale un lavoratore aderisce allo smart working avviene su base volontaria e rispetta quanto definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato. In particolare, all'interno di tale accordo devono essere previsti:

- 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

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Organizzazione del lavoro agile e regolazione della 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 a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100
info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

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. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

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, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 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 legittime (malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Luogo e strumenti di lavoro

Il lavoratore è libero 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, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, 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. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100
info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

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.

Salute e sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori 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 che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

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. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, 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, secondo quanto previsto dalla legge.

Diritti e inclusività

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100
info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato e alle 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.

Viene inoltre garantita 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. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza.

Salvo quanto previsto dalla legge, inoltre, il datore di lavoro si impegna a facilitare 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. Inoltre, si impegna a sviluppare, nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

Protezione dei dati personali e riservatezza

Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano. Inoltre, fornisce 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. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile.

Formazione e informazione

Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, il datore si impegna a prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100
info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali a ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Inoltre, il datore di lavoro considera fondamentale l'aggiornamento professionale per i lavoratori posti in modalità agile e, pertanto, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, prevede un loro inserimento anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, favorendo la formazione continua anche alla luce della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici. Tale formazione, inoltre, può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.

Datore di lavoro e lavoratori si impegnano a un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona ed evitando abusi dei canali digitali. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.