

## National protocol on work in agile mode 7 December 2021

The National Protocol on work in agile mode has been signed: Ministry of Labor and the social partners have reached an agreement on the new directives for [smart working](#) in private companies.

This Protocol thus intends to lay the foundations for creating a climate of trust, involvement and participation, as a fundamental premise for the correct application of agile work in the private sector, providing guidelines that can represent an effective reference framework for the future collective, national and corporate and / or territorial bargaining, without prejudice to existing agreements, including individual ones.

Below is the index of the **subjects included** in the protocol; attached the protocol in the full version:

- **Individual agreement:** Membership takes place on a voluntary basis and is subject to the signing of an individual agreement. The start of agile work requires the stipulation in writing of the individual agreement, as defined by Articles 19 and 21, l. n. 81/2017 and as established by collective agreements, where regulated.
- **Organization of agile work and regulation of disconnection:** without prejudice to the provisions of the law and collective agreement, the work provision in agile mode can be divided into time slots, identifying, in any case, in implementation of the provisions of the regulations in force, the disconnection range in which the worker does not provide the work provision. Specific technical measures must be taken and / or organizational to guarantee the disconnection range. During the days of agile work, overtime shifts cannot be foreseen and authorized; during periods of illness, leave or holidays, the worker can deactivate their connection devices.
- **Workplace:** The worker can choose the place where to carry out the service in an agile mode provided that it has characteristics such as to allow the regular execution of the service, in full safety and confidentiality, also with reference to the processing of company data and connection needs with business systems. Otherwise, collective bargaining can identify places unsuitable for carrying out agile work for reasons of data security or confidentiality.
- **Work tools:** the employer provides the technological and IT tools for carrying out the work provision in an agile, suitable and safe way for access to company systems. The costs of maintenance and replacement of the equipment supplied are borne by the employer, who remains the owner. In the event of negligence, the employee is liable for any damages. Unless otherwise agreed on the use of their tools.
- **Health and safety at work:** the rules set out in arts. 18, 22 and 23, l. n. 81/2017. Furthermore, the occupational health and safety obligations referred to in Legislative Decree no. 81/2008 and subsequent amendments to the services rendered outside the company premises, i.e. those relating to behavioral obligations, including with regard to IT technological equipment, where provided by the employer
- **Accidents and occupational diseases:** the agile worker has the right to protection against accidents at work and occupational diseases, dependent on risks associated with the work

performed outside the company premises. The employer guarantees, pursuant to art. 23, l. n. 81/2017, INAIL insurance coverage against accidents at work and occupational diseases, including those resulting from the use of video terminals, as well as protection against accidents while traveling, in accordance with the law (Inail Circular no. 48 of 2017)

- **Trade union rights:** The performance of work in an agile mode does not change the system of individual and collective trade union rights and freedoms defined by law and collective bargaining
- **Equal treatment and equal opportunities:** Each agile worker has the right, with respect to workers who perform the same tasks exclusively within the company premises, to the same overall economic and regulatory treatment applied, also with reference to the outcome prizes recognized by collective bargaining second level, and the same opportunities with respect to career paths, training initiatives and any other opportunity for specialization and progression of one's professionalism, as well as the same forms of corporate welfare and benefits provided for by collective bargaining and bilateralism. As established by art. 20, l. n. 81/2017
- **Fragile and disabled workers:** Except as provided by law, the social parts undertake to facilitate access to agile work for workers in conditions of fragility and disability, also with a view to using this method of work as an accommodation measure reasonable (Ministry of PS and of the Circular n..13 of 2020)
- **Welfare and inclusiveness:** the social parts undertake to develop in the context of corporate welfare and bilateral instruments, a broader and more concrete support also in the field of parenting, inclusion and work-life balance, also through economic and / or welfare tools that support the work activity in an agile mode by the worker
- **Protection of personal data and confidentiality:** the worker in agile mode is required to process the personal data he accesses for professional purposes in accordance with the instructions provided by the employer. The worker is also required to keep the company data and information in their possession and / or available on the company information system confidential
- **Training and information:** to guarantee all users of agile work equal opportunities in the use of work tools and in the enrichment of their professional background, as well as in order to spread a corporate culture oriented towards empowerment and participation of workers, Social partners deem it necessary to provide training courses, aimed at increasing specific technical skills, organizing, digital, also for an effective and safe use of the work tools supplied. The training courses may also be of interest to company managers at all levels, in order to acquire better skills for managing work groups in an agile mode.
- **Bilateral Monitoring Observatory:** The Observatory is chaired by the Minister of Labor and Social Policies or his delegate and made up of representatives of employers and workers designated by the signatory Parties of this Protocol
- **Collective bargaining incentive:** need to encourage the use of agile work; urgent simplification measures of the mandatory communications regime relating to the sending of the individual agreement that follow the same procedures as the simplified regime currently in force.

## **Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7 dicembre 2021**

Siglato il *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*: il Ministero del Lavoro e le parti sociali hanno raggiunto l'**accordo** sulle nuove direttive per lo [smart working](#) nelle **aziende private**.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo 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

Di seguito l'indice delle **materie presenti** nel protocollo; in allegato il protocollo nella versione integrale:

- **Accordo individuale:** L'adesione avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
- **Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione:** ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, 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. Durante le giornate di lavoro agile non possono essere previsti e autorizzati turni di lavoro straordinario; nei periodi di malattia, permesso o ferie, il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.
- **Luogo di lavoro:** Il lavoratore può scegliere il luogo presso cui svolgere la prestazione in modalità agile purché abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in piena sicurezza e riservatezza, anche con riferimento al trattamento dei dati aziendali ed alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Altrimenti, la contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro agile per motivi di sicurezza o riservatezza dei dati
- **Strumenti di lavoro:** il datore di lavoro fornisce la strumentazione tecnologica e informatica per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, idonei e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali. Le spese di manutenzione e sostituzione della strumentazione fornita sono a carico del datore di lavoro, che ne resta proprietario. In caso di negligenza, il dipendente risponde degli eventuali danni. Salvo accordi diversi sull'utilizzo dei propri strumenti.
- **Salute e sicurezza sul lavoro:** 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

- **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. 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 (Inail Circolare n. 48 del 2017)
- **Diritti sindacali:** 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
- **Parità di trattamento e pari opportunità:** Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, 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 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. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017
- **Lavoratori fragili e con disabilità:** Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano 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 (Ministero P.S. e della SCircolaren.13 del 2020)
- **Welfare e inclusività:** le Parti sociali si impegnano 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
- **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, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche 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 ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile

- **Osservatorio bilaterale di monitoraggio:** l'Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo
- **Incentivo alla contrattazione collettiva:** necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile; urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.