

Lavoro agile:

dal 1° settembre è richiesto l'accordo.

Il 31 agosto 2022 termina la versione semplificata-emergenziale.

Dal 1° settembre 2022 per ricorrere al lavoro agile sarà necessaria la sottoscrizione di un **accordo individuale** tra lavoratore e datore di lavoro, a meno che non sia già stato siglato e trasmesso al Ministero del Lavoro. Il termine del regime semplificato non incide infatti sulla **validità** delle **intese** già **raggiunte** a livello **individuale** o **sindacale**

L'accordo dovrà rispettare:

- i requisiti previsti dalla legge che regola il lavoro agile e cioè la **l. n. 81/2017** (artt. 18-23);
- il **Protocollo nazionale** sul lavoro in modalità agile sottoscritto dalle Parti sociali;
- gli **accordi collettivi nazionali** e **aziendali** già sottoscritti.

I contenuti dell'accordo:

- durata dell'accordo;
- alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto;
- strumenti di lavoro;
- tempi di riposo, diritto alla disconnessione e misure che lo garantiscono;
- modalità e strumenti volti a garantire l'esercizio dei diritti sindacali;
- modalità di esercizio del potere direttivo da remoto;
- forme e modalità di esercizio del potere di controllo nel rispetto della normativa privacy e dello Statuto dei Lavoratori;
- condotte che possono dar luogo a sanzioni disciplinari in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato;
- informativa sui rischi generici e specifici.

La comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro

La comunicazione rientra tra gli **obblighi** del **datore di lavoro** e deve essere fatta entro 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo.

Eccezionalmente, per questa prima fase, è possibile effettuare la comunicazione entro il 1° novembre 2022. Il **testo** dell'accordo dovrà essere **conservato** per **5 anni**.



**FIOM-CGIL
MILANO**



www.fiom-milano.it
fiom.mi@cgil.lombardia.it