

*Capitolo V*

**LAVORO AGILE: LE PROSPETTIVE  
PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE  
ALLA LUCE DEL  
PROTOCOLLO INTERCONFEDERALE  
DEL 7 DICEMBRE 2021**

**Sommario:** 1. La valorizzazione della contrattazione collettiva. – 2. I contenuti del protocollo. – 2.1. Tempi di lavoro. – 2.2. Diritto alla disconnessione. – 2.3. Luoghi di lavoro. – 2.4. Attrezzature di lavoro. – 2.5. Salute e sicurezza sul lavoro. – 2.6. Parità di trattamento. – 2.7. Welfare e lavoro agile. – 2.8. Riservatezza e privacy. – 2.9. Formazione. – 3. Conclusioni.

**1. La valorizzazione della contrattazione collettiva.** Il 7 dicembre del 2021 è stato sottoscritto dal Ministero del lavoro e dalle principali associazioni datoriali e sindacali italiane un protocollo sul lavoro in modalità agile, applicabile ai lavoratori del settore privato.

La sottoscrizione di tale protocollo appare come un’evidente conseguenza di quella “sperimentazione di massa” del lavoro da remoto che ha interessato milioni di lavoratori italiani durante le fasi più e meno critiche della pandemia da Covid-19, la quale ha portato alla luce numerosi aspetti connessi a tale modalità di lavoro non emersi in modo così evidente durante la sua precedente fase di diffusione. Tali circostanze, secondo molti, hanno reso necessaria una nuova regolamentazione del lavoro agile che superasse definitivamente la normativa c.d. “emergenziale”, e ne consacrasse al contempo il ruolo di protagonista dell’organizzazione del lavoro del futuro.

La modalità con cui è stato scelto di “adeguare” e precisare la disciplina del lavoro agile, tuttavia, non era scontata. Al Senato e alla Camera dei deputati risultavano depositati diversi disegni e

proposte di legge volti ad innovare o addirittura sostituire la legge n. 81 del 2017, ossia la fonte che regolava l'istituto prima dello scoppio della pandemia e che, al termine dello stato di emergenza, tornerà a esercitare il medesimo ruolo. La decisione di affidare la gestione post-emergenziale del lavoro agile ad un documento, come il protocollo, di natura non giuridicamente vincolante appare come un segnale della mancanza di disponibilità da parte del Governo in carica a riformare la legge esistente. L'intenzione, dunque, sembra essere quella di sfruttare il suo impianto "leggero", il quale consente un'ampia adattabilità dello strumento del lavoro agile ai singoli contesti produttivi, integrandone tuttavia alcuni contenuti.

In questo senso, è interessante notare come lo scopo principale del protocollo, inserito sia all'interno delle premesse, che all'articolo 1, comma 1, sia quello di fornire «linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale», in ragione del fatto che la contrattazione collettiva costituisce «la fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile». Per coloro che hanno una certa familiarità con la normativa che ordinariamente regola il lavoro agile, tali affermazioni appaiono di portata fortemente innovativa: è noto, infatti come la legge n. 81 del 2017 non contenga alcun rinvio alla contrattazione collettiva, e, anzi, individui come unica fonte di regolazione del lavoro agile un accordo individuale stipulato tra le singole parti del rapporto.

Come abbiamo avuto modo di sottolineare nelle precedenti edizioni del Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva la contrattazione collettiva è stata tuttavia la prima fonte ad avere regolato la materia, ben prima della presentazione dei primi disegni e proposte di legge, ed a fornire soluzioni innovative per la creazione di una modalità di remotizzazione del lavoro che superasse il più risalente telelavoro. Tale ruolo è stato poi confermato anche in seguito alla stipulazione della legge n. 81 del 2017 offrendo un contributo alla razionalizzazione e progressiva implementazione

della materia, come mostra uno studio longitudinale su dieci anni di lavoro agile (si veda ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2020)*, VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021, pp. 315-396).

**2. I contenuti del protocollo.** Il protocollo è composto da 16 articoli. In questa parte del contributo saranno analizzati i contenuti degli articoli dal 3 al 13, i quali forniscono alcune linee di indirizzo relativamente alle materie solitamente trattate all'interno della contrattazione decentrata di lavoro agile.

I due articoli iniziali hanno invece una pura valenza introduttiva del tema, evidenziando come l'impianto regolatorio della prestazione di lavoro in modalità agile previsto dalla legge n. 81 del 2017 in verità non subisca alcuna modifica. L'articolo 1, comma 2, del protocollo, infatti, sottolinea come l'accordo individuale continui a ricoprire il ruolo di fonte principale per la regolazione del lavoro agile, alla cui stipulazione è subordinato il vero e proprio utilizzo dello strumento (articolo 2, comma 1). Dall'altra parte, viene altresì evidenziato come il rapporto tra legge, contrattazione collettiva e autonomia individuale non subisca alcuna trasformazione: l'articolo 2, comma 2, del protocollo, infatti, afferma che l'accordo individuale sottoscritto tra le singole parti del rapporto di lavoro agile si debba adeguare ai contenuti della contrattazione collettiva di riferimento e, di conseguenza, non possa derogarvi prevedendo condizioni più sfavorevoli per il lavoratore.

**2.1. Tempi di lavoro.** La prima tematica trattata dal protocollo è relativa alla "organizzazione del lavoro", qui intesa come distribuzione temporale delle attività svolte da remoto. L'articolo 3, comma 1 chiarisce immediatamente come il lavoro agile si caratterizzi «per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati», richiamando la previsione legislativa che sancisce la

possibilità che il lavoro agile sia svolto «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro». Nonostante il tenore della clausola menzionata, tuttavia, il protocollo non pare compiere una decisa svolta nei confronti di un'organizzazione del lavoro per obiettivi: per esempio, infatti, esso sancisce la possibilità che la prestazione di lavoro agile sia articolata per fasce orarie, ma non nega l'eventualità che la stessa sia svolta in un orario di lavoro analogo a quello dei lavoratori in presenza – soluzioni, queste, comunemente utilizzate all'interno degli accordi aziendali analizzati dall'Osservatorio smart working di ADAPT, le quali rivelano un'impostazione del lavoro agile ancora legata alla misurazione oraria del tempo di lavoro (si veda il VII Rapporto ADAPT, cit., qui pp. 334, 354, 363, 373, 383, 392). A conferma di ciò, il protocollo sancisce che il lavoratore agile possa fruire dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge: a questo proposito è invece interessante notare come le più recenti esperienze di contrattazione collettiva aziendale favoriscano, seppur in chiave meramente conciliativa, una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, prevedendo che esigenze personali e familiari contingenti di breve durata possano essere gestite d'intesa con il responsabile diretto senza ricorrere alla fruizione di permessi (si veda, ad esempio, l'accordo Benetton, parte II, cap. I, § 8.2).

Maggiormente coerente con un modello organizzativo che abbandona totalmente il concetto di orario di lavoro a favore di un'impostazione per obiettivi è invece la previsione contenuta all'articolo 3, comma 4, del protocollo, la quale sancisce l'impossibilità di ricorrere al lavoro straordinario salve diverse previsioni della contrattazione collettiva.

**2.2. Diritto alla disconnessione.** Il protocollo, poi, dedica particolare attenzione al diritto alla disconnessione, spingendosi oltre a quanto previsto dalla legge n. 81 del 2017. Quest'ultima, infatti, sancisce solamente che all'interno dell'accordo individuale

debbano essere descritte le misure tecniche e organizzative adottate per garantire tale diritto. Le parti sottoscrittrici del protocollo, invece, affermano come negli accordi collettivi e/o individuali sia sempre necessario identificare una specifica fascia oraria durante la quale la fruizione di tale diritto è garantita, e individuano una modalità con la quale lo stesso può essere esercitato: viene ribadita, infatti l'assenza di un obbligo relativo alla presa in carico delle comunicazioni aziendali al di fuori dell'orario di lavoro o comunque durante assenze legittime (articolo 3, comma 5). In verità, tale previsione sembra trarre evidente ispirazione dalla contrattazione collettiva aziendale stipulata in seguito alla legge n. 81 del 2017, all'interno della quale è molto frequente l'inserimento di simili clausole volte a specificare i metodi di fruizione del diritto alla disconnessione (si veda il VII Rapporto ADAPT, cit., qui pp. 348, 357, 366, 376, 387, 394).

**2.3. Luoghi di lavoro.** Per quanto concerne l'altro lato della flessibilità connaturata alla modalità "agile" di svolgimento della prestazione, ossia quella relativa ai luoghi di lavoro, il protocollo ribadisce il principio per cui il lavoratore è totalmente libero di scegliere dove svolgere la propria prestazione da remoto. Il solo limite in tal senso, si afferma, può essere apposto dalla contrattazione collettiva, la quale può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi legati alla sicurezza personale oppure alla protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

**2.4. Attrezzature di lavoro.** L'articolo 5 del protocollo è dedicato al tema degli strumenti di lavoro. Coerentemente a quanto previsto dalla stragrande maggioranza degli accordi aziendali analizzati da parte dell'Osservatorio smart working di ADAPT, si prevede che il datore di lavoro fornisca, di norma, la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della

prestazione lavorativa in modalità agile (si veda il VII Rapporto ADAPT, cit., qui pp. 345, 355, 364, 374, 384, 393). Tuttavia, tale scelta appare essere principalmente legata a motivazioni connesse alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, dato che il medesimo articolo non esclude l'utilizzo di strumentazione tecnologica e informatica di sua proprietà (confermando peraltro quanto già previsto dall'articolo 90, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2020) purché la stessa soddisfi i criteri e i requisiti minimi di sicurezza, stabiliti in anticipo dalle parti del rapporto di lavoro.

Anche gli strumenti forniti dalla parte datoriale, chiaramente, devono essere idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori: il protocollo, infatti, sancisce che essi debbano essere conformi alle previsioni di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008.

**2.5. Salute e sicurezza sul lavoro.** Il testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è altresì richiamato all'interno dell'articolo 6, rubricato appunto *Salute e sicurezza sul lavoro*. Nonostante questo possa apparire scontato, in realtà tale richiamo sembra sciogliere definitivamente uno dei principali dubbi interpretativi relativi alla legge n. 81 del 2017, ovvero l'applicabilità della normativa prevenzionistica generale ai lavoratori agili, stante la mancata menzione del TU da parte della legge stessa: tale circostanza aveva infatti portato molti a chiedersi qualora gli obblighi datoriali in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovessero ritenersi adempiuti attraverso la mera consegna periodica di un'informativa delineante i rischi generali e specifici connessi al lavoro agile, corroborata da un generale "obbligo di cooperazione" del lavoratore nei confronti delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro (articolo 22, legge n. 81 del 2017). Come detto, invece, il protocollo richiama il decreto legislativo n. 81 del 2008 nella sua forma integrale, non limitandosi peraltro soltanto alle previsioni applicabili «a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza» (articolo 3, comma 10, decreto legislativo n. 81 del 2008). Da notare,

inoltre, è la previsione secondo la quale le modalità di applicazione del Testo Unico nei confronti dei lavoratori agili sono delegate alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello (articolo 6, comma 4). Viene infine ribadito come il lavoratore agile abbia 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, come sancito dall'articolo 23 della legge n. 81 del 2017.

**2.6. Parità di trattamento.** Gli articoli 8 e 9 del protocollo sono dedicati a garantire l'assenza di discriminazioni tra i lavoratori agili e coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa interamente all'interno delle sedi aziendali. Innanzitutto, viene ribadito il principio della parità di trattamento tra tali categorie di lavoratori, già previsto all'articolo 20 della legge n. 81 del 2017, il quale prevede che il trattamento economico e complessivo dei lavoratori agili debba essere complessivamente non inferiore a quello previsto per i lavoratori "in presenza" da parte dei contratti collettivi siglati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Tuttavia, esso viene ulteriormente specificato, essendo esplicitamente esteso a premi di risultato, iniziative formative, opportunità di progressione della carriera e della professionalità, forme di welfare aziendale e benefit previsti dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità (articolo 9, comma 1). Non è esplicitamente trattata una delle questioni più "scottanti" in materia di parità di trattamento tra lavoratori agili e non, ossia quella connessa ai c.d. "buoni pasto" (potenzialmente riconducibili alla categoria dei benefit), né il tema delle indennità. Viene ribadito, poi, che il sistema dei diritti e delle libertà sindacali definito dalla legge e dalla contrattazione collettiva non viene modificato dal parziale svolgimento della prestazione da remoto (articolo 8, comma 1). I lavoratori agili, infatti, potranno fruire di tali diritti attraverso modalità individuate dalle parti sociali (articolo 8, comma 2): in questo senso è da rilevare, peraltro, che buona parte

della contrattazione analizzata individua già appositi strumenti a tal fine, come ad esempio bacheche elettroniche, mailing list, spazi virtuali per le assemblee ecc.

**2.7. Welfare e lavoro agile.** Particolare attenzione è poi assegnata dal protocollo ai lavoratori c.d. vulnerabili. Oltre alle disposizioni relative alle parità di trattamento tra lavoratori agili e non, l'articolo 9 comma 2, del protocollo, se letto in combinato disposto con l'articolo 11, sancisce infatti l'impegno delle parti sociali a rafforzare servizi e misure di equilibrio tra vita professionale e familiare per genitori e caregivers, anche tramite appositi strumenti di welfare, al fine di promuovere lo svolgimento del lavoro in modalità agile in una generale ottica di accrescimento dell'inclusione e della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Tale disposizione, in verità, appare coerente quanto frequentemente disposto dalle premesse degli accordi collettivi di , le quali classificano tale strumento come una misura per accrescere il benessere dei dipendenti (si veda, ad esempio, l'accordo Benetton, parte II, cap. I, § 8.2).

Inoltre, le parti sottoscrittrici del protocollo si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile a fragili e disabili, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole (articolo 10). Questa disposizione potrebbe essere interpretata come una diretta conseguenza delle previsioni introdotte in seguito all'esacerbarsi della pandemia da Covid-19, al fine di facilitare l'uso del lavoro agile anche per i lavoratori c.d. "fragili". Differentemente dalla normativa emergenziale, tuttavia, il protocollo non arriva a garantire l'introduzione di un vero e proprio "diritto al lavoro agile" né a prevedere esplicitamente la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare altre categorie prioritarie oltre a quelle definite dall'articolo 18, comma 3-*bis*, della legge n. 81 del 2017.

**2.8. Riservatezza e privacy.** Un altro tema centrale all'interno del protocollo è quello della protezione dei dati personali e della riservatezza, al quale è dedicato l'ampio articolo 12.

La vera innovazione della disposizione citata, rispetto a quanto ordinariamente previsto dai contratti collettivi di lavoro agile analizzati dall'Osservatorio smart working di ADAPT (si veda il VII Rapporto ADAPT, cit., qui-pp. 348, 357, 364, 377, 387, 394), consiste nell'affermazione della necessità di garantire la riservatezza non solo dei dati aziendali a cui il lavoratore agile accede ai fini professionali, ma anche la tutela dei dati personali dello stesso lavoratore. A tal fine, infatti, vengono richiamate numerose disposizioni appartenenti alla disciplina europea (regolamento UE n. 679 del 2016 – GDPR) – come, ad esempio, l'obbligo del datore di lavoro di aggiornare il registro del trattamento delle attività di trattamento dei dati (articolo 30 GDPR) anche in riferimento alle attività svolte in materia di lavoro agile, e la raccomandazione di eseguire una valutazione di impatto dei trattamenti (articolo 35 GDPR) – e italiana, tra le quali rientra chiaramente l'articolo n. 4 dello Statuto dei Lavoratori. In ogni caso, il principio fondamentale è individuabile nella clausola che sancisce che il datore di lavoro debba fornire al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei suoi dati personali (articolo 13, comma 6).

L'articolo, in aggiunta, afferma che il datore di lavoro dovrà prevedere la promozione di policy aziendali specificamente tarate verso la prevenzione di fenomeni di c.d. “*data breach*” nonché moduli formativi relativi sia all'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia alle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Le parti sociali, infine, 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 ad un giudizio di conformità da parte dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

**2.9. Formazione.** In ultimo, il protocollo tratta anche il tema della formazione dei lavoratori agili, la quale è ritenuta necessaria al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e alla partecipazione dei lavoratori. In particolare, si prevede la necessità che i lavoratori agili siano inseriti nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti e che ricevano la formazione obbligatoria in materia di tutela della salute e sicurezza prevista dal decreto legislativo n. 81 del 2008, ma anche che siano organizzati nuovi percorsi formativi specificamente finalizzati all'acquisizione di competenze tecniche, organizzative e digitali, comprese quelle legate all'uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche.

**3. Conclusioni.** Il protocollo, come detto, ambisce al rinnovamento della disciplina del lavoro agile, caratterizzata, nella fase post-emergenziale, da un forte protagonismo della contrattazione collettiva.

Il fondamentale punto di inizio di tale azione è rinvenibile nella pubblicazione del documento che guiderà invece l'organizzazione del lavoro da remoto dei dipendenti del settore pubblico, ossia le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Queste ultime, adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione il 30 novembre del 2021, hanno infatti l'ambizione di indirizzare la stagione di rinnovi dei CCNL del pubblico impiego 2019-2021.

Entrambi i documenti, stipulati nelle fasi finali del 2021, hanno visto il dispiegarsi dei loro effetti in qualche modo "rimandato" in seguito al recente prolungamento dello stato di emergenza al 31 marzo del 2022: se però l'influenza delle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è già agilmente rilevabile all'interno del rinnovo del CCNL funzioni centrali (5 gennaio 2022), quella del protocollo del 7 dicembre 2021 sulla

contrattazione collettiva in materia di lavoro agile è ancora tutta da verificare.

A questo proposito, tuttavia, deve essere altresì considerato che il protocollo non fornisce indicazioni precise per quanto riguarda nodi cruciali relativi al lavoro agile, come ad esempio l'organizzazione del tempo, del carico e degli obiettivi di lavoro, la prevenzione dei rischi psicosociali a cui sono soggetti i lavoratori da remoto, oppure i metodi di valutazione delle performance individuali e collettive. Le parti sottoscrittrici del protocollo, coerentemente con quanto affermato nelle premesse, sembrano quindi dare ampia "fiducia" alla contrattazione collettiva, soprattutto quella decentrata, nel trovare autonomamente le soluzioni più idonee ai singoli contesti territoriali e produttivi, nonché di creare sistemi di organizzazione del lavoro di portata effettivamente innovativa e *smart*.