

## **RELAZIONE DEL GRUPPO DI STUDIO LAVORO AGILE**

dicembre 2021

### ***Nota introduttiva***

La presente Relazione è stata curata dal Gruppo di studio istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 87 del 13 aprile 2021 successivamente integrato dal D.M.L.P.S. n. 99 del 21 aprile 2021<sup>1</sup>.

Fanno parte del Gruppo di studio, ai sensi degli artt. 2 e 3 del D.M. n. 87/2021 come modificato dal D.M. n. 99/2021:

Prof. Avv. Pasqualino Albi, Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Pisa e Consigliere del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali - Presidente

Prof. Vincenzo Bavaro, Ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Bari

Prof.ssa Marina Brolo, Ordinaria di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine

Dr.ssa Armanda Cetrulo, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa - IUSS Doctoral Program in Economics (segreteria scientifica del Gruppo di studio)

Dr. Romolo De Camillis, Direttore Generale Rapporti di Lavoro e Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Prof.ssa Madia D'Onghia, Ordinaria di Diritto del Lavoro, Università di Foggia e Consigliera del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Cons. Dr. Alessandro Goracci, Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Dr.ssa Annarosa Pesole, Consigliera del Ministro del Lavoro

Cons. Dr.ssa Carla Ponterio, Giudice della Suprema Corte di Cassazione

Prof. Matteo Rinaldini, Associato di Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Prof. Lorenzo Zoppi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Napoli, Federico II

---

<sup>1</sup> I lavori del Gruppo di studio sono stati seguiti dal punto di vista tecnico ed organizzativo dal Dott. Fabrizio Marcucci, Coordinatore dei compiti di segreteria a supporto del gruppo, che si ringrazia per il suo prezioso contributo.

## **RELAZIONE**

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Metodologia di analisi. - 3. La legge n. 81/2017: considerazioni preliminari sullo stato dell'arte. - 4. Il lavoro agile dalla fase pre-pandemica alla fase dell'emergenza Covid-19. - 5. L'orizzonte del lavoro agile nell'organizzazione del lavoro post-pandemia. - 6. Le linee di indirizzo. - 6.2. Sui contenuti minimi. - 6.2.1. Su vincoli temporali e disconnessione. - 6.2.2. Sul luogo di lavoro. - 6.2.3. Sulla sicurezza sul lavoro. - 6.2.4. Su protezione dati e *cybersecurity*. - 6.3. I lavoratori fragili e la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. - 7. Sintesi dei risultati. - 8. Esito finale: la sottoscrizione del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile [*Allegato: Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*].

### **1. Premessa**

Con Decreto del Ministro del Lavoro n. 87 del 13 aprile 2021 (successivamente integrato dal Decreto n. 99 del 21 aprile 2021) è stato costituito un Gruppo di studio denominato “Lavoro agile”, con il compito, specificato all'art. 1 del medesimo D.M., di *«analizzare gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, in vista della prospettazione di soluzione alle criticità riscontrate nell'ambito delle dinamiche lavorative, sia riguardo al settore privato che della pubblica amministrazione»*.

Lo stato di emergenza pandemica ha determinato un eccezionale fenomeno di riorganizzazione del lavoro, che ha avuto, fra i suoi tratti qualificanti, il ricorso massiccio alla modalità agile di esecuzione della prestazione. Pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi (quali, ad esempio, servizi o manifattura, terziario o filiera agro-alimentare, lavoro privato o lavoro pubblico), il lavoro agile ha coinvolto una platea di lavoratori e di lavoratrici<sup>2</sup> che si colloca fra i 5 e gli 8 milioni.

Si presume che, nella fase post-pandemica, l'adozione della modalità di lavoro agile possa essere implementata rispetto all'esiguo utilizzo cui ha dato impulso la l. n. 81/2017, benché in misura inferiore rispetto al periodo emergenziale. Ciò potrà dipendere dalla ricerca sia di una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia di un incremento della produttività aziendale, sia delle nuove funzioni emerse con la pandemia (vedi *infra*).

È indubbio che la sperimentazione “obbligata” su larga scala nel periodo di emergenza sanitaria abbia reso necessario verificare lo stato di attuazione della rego-

---

<sup>2</sup> Nel corso della presente relazione si utilizzerà il termine “lavoratore” riferito indistintamente a persone di genere femminile e maschile. Si è rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere solo per non compromettere la leggibilità del testo e soddisfare l'esigenza di semplicità dello stesso.

lazione normativa operata dalla l. n. 81/2017, soffermandosi, in particolare, sulle criticità emerse in sede applicativa al fine di valutare se il vigente quadro regolativo sia in grado di offrire una risposta adeguata a tali problematiche.

## **2. Metodologia di analisi**

Lo studio ha preso le mosse dall'analisi della letteratura prodotta all'indomani dell'emanazione della l. n. 81/2017 e dai diversi *Report* sulle prime applicazioni concrete (quali, per esempio: indagini ISTAT, INAIL e INPS; Rapporti della Fondazione Consulenti del lavoro; Note della Banca d'Italia; Rapporto Svimez, *Report* della Fondazione Di Vittorio; *Working Paper* dell'INAPP; Indagine di Confindustria; Monitoraggio sull'attuazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, etc.), con uno sguardo critico anche alle esperienze di altri Paesi dell'Unione europea (in particolare, a quelle di Belgio, Francia, Germania, Polonia, Spagna, Portogallo).

Tale indagine ha permesso di articolare un questionario diretto ad acquisire informazioni sulle principali criticità sorte in sede applicativa della l. n. 81/2017, nonché durante la regolamentazione emergenziale del biennio 2020-2021. In particolare, sono stati formulati, in via esemplificativa, alcuni quesiti di portata generale che riguardano lo disciplina dello svolgimento del lavoro in modalità agile: fonti di regolamentazione (ruolo delle legge, dell'accordo individuale e della contrattazione collettiva); relazioni industriali ed esercizio dei diritti sindacali; tempi di lavoro e diritto alla disconnessione; conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; poteri organizzativi e modalità di svolgimento della prestazione di lavoro; individuazione del luogo di lavoro; tutela della salute e della sicurezza; strumentazioni informatiche e relativi costi; formazione; incentivi fiscali e contributivi; semplificazioni procedurali; individuazione della platea dei lavoratori interessati; differenze applicative tra lavoro privato e lavoro pubblico; tutela della *privacy* e sicurezza delle informazioni aziendali.

Il questionario è stato somministrato alle parti sociali (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Confservizi, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi, Confetra, Cida) e anche al Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro. Quasi tutti hanno risposto inviando un documento di sintesi.

Contestualmente, si è proceduto a diverse audizioni, ove sono state invitate le parti sociali, la Consigliera Nazionale di Parità e – con particolare riferimento allo stato di attuazione del lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni e alle possibili prospettive di sviluppo – il Presidente dell'ARAN.

Già all'esito della somministrazione dei questionari e delle audizioni è stato possibile raccogliere una ampia base di informazioni e valutazioni.

Si è proceduto altresì alla raccolta dei principali contratti collettivi aziendali che hanno disciplinato il lavoro agile, un numero molto significativo, suddividendo l'analisi tra contrattazione pre-pandemica e contrattazione al tempo del *Covid*. L'oggetto dello studio ha riguardato anche l'accordo interconfederale CIFA del 25.2.2021, le Linee guida per il settore assicurativo ANIA del 24.2.2021); il Protocollo per la Filiera delle Telecomunicazioni del 30.7.2020 e le Linee di indirizzo o Linee Guida, elaborate dalla Cgil, dalla Cisl e dalla Uil nel 2020.

Infine, l'analisi documentale ha riguardato anche le diverse proposte di legge per il riordino della disciplina del lavoro agile depositate in Parlamento tra il 2019 e il 2021<sup>3</sup>.

Tutta questa documentazione rappresenta, come si avrà modo di precisare nel prosieguo della relazione, un campione molto importante per valutare le (attuali) criticità presenti nel lavoro agile, nonché per identificare un novero di soluzioni prospettabili.

### ***3. La legge n. 81/2017: considerazioni preliminari sullo stato dell'arte***

In Italia, il lavoro agile è stato disciplinato per la prima volta con la legge n. 81 del 2017, agli artt. 18-23. Tale intervento ha, invero, segnato un radicale mutamento di paradigma rispetto ai tradizionali riferimenti (spazio-temporali) della prestazione lavorativa, anche se in modo non completamente innovativo rispetto agli archetipi che disciplinavano il lavoro svolto "a distanza", ossia all'esterno dei locali aziendali.

Sul punto si osserva che nell'ordinamento interno già si rinveniva la l. n. 264/1958 sul lavoro subordinato "a domicilio" cui ha fatto seguito la l. n. 877/1973.

Si era poi avuta la regolazione del "telelavoro", introdotto nel settore privato dall'Accordo interconfederale del 2004 (con il quale si è recepito l'Accordo quadro europeo del 2002). Nell'Accordo interconfederale si afferma che *«il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa»*.

La l. n. 81/2017 regola il lavoro agile, configurandolo come una modalità di svolgimento del lavoro subordinato, che si affianca alle altre modalità di lavoro "a distanza" (e, dunque, il lavoro a domicilio e il telelavoro), con cui condivide diversi elementi, ma da cui si differenzia per il carattere parziale e non continuativo della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali. Infatti, secondo l'art. 18, l. n.

---

<sup>3</sup> Pdl Camera n. 2282 del 29.11.2019; Pdl Camera n. 2417 del 2.3.2020; Pdl Camera n. 3027 del 19 aprile 2021; Ddl Senato n. 1833 del 29.5.2020; Pdl Camera n. 2667 del 18.9.2020; Pdl Camera n. 2685 del 29.9.2020; Pdl Camera n. 2817 del 4.12.2020; Pdl Camera n. 2908 del 24.2.2021; Pdl Camera n. 3150 del 3.6.2021; Ddl Senato 2316 del 6.7.2021.

81/2017, il lavoro agile è una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato...anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», in cui «la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno».

Rinviando al seguito le considerazioni di dettaglio, in via preliminare si può rilevare come le diverse fattispecie di lavoro “a distanza”, cioè svolto all'esterno dei locali aziendali, dovrebbero essere disciplinate in maniera organica e unitaria, attraverso un testo normativo che delinei gli elementi caratteristici comuni, pur tenendo conto delle differenze e delle peculiarità di ciascuna di esse.

Riteniamo altresì di mettere in evidenza che una caratteristica connessa alla “remotizzazione” del lavoro è quella di una minore propensione a misurare la quantità del lavoro tramite il (tradizionale) riferimento all'orario. In questo senso, unitamente alle fattispecie di lavoro “a distanza”, è opportuno tenere in considerazione quelle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che presuppongono una certa “distanza” rispetto al luogo di lavoro aziendale e nei confronti delle quali si prevede una deroga rispetto alla disciplina dell'orario di lavoro. Il riferimento è ai commessi viaggiatori e ai piazzisti (*ex art. 16, co. 1, lett. e*), d.lgs. n. 66/2003) ovvero alla prestazione che «*per caratteristiche dell'attività esercitata non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi*», in particolare nel caso «*di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro*» (previste dall'art. 17 dello stesso decreto legislativo, che le esonera quasi completamente dall'applicazione della disciplina in materia di orario di lavoro).

Questo contesto normativo ci induce a osservare che gli effetti peculiari della disciplina del lavoro “a distanza”, fra cui viene annoverato il lavoro agile, attengono alla flessibilizzazione del luogo e dei tempi di esecuzione della prestazione lavorativa.

#### ***4. Il lavoro agile dalla fase pre-pandemica alla fase dell'emergenza Covid-19***

Prima di esporre alcune valutazioni circa questi profili di criticità nella disciplina e nell'applicazione del lavoro agile, ci preme fare un'altra osservazione preliminare.

Il lavoro agile (e, in generale, il lavoro “a distanza”), nella fase pre-pandemica, ha riguardato soprattutto professionalità e mansioni peculiari per la natura della prestazione espletata. Inoltre, le minime esperienze di lavoro “a distanza” sono state sperimentate soprattutto (nelle grandi imprese) per rispondere a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di alcuni prestatori con particolari professionalità e mansioni. Infatti, la possibilità di svolgere la prestazione «*senza precisi vincoli di tempo e di luogo*» dipende, principalmente, dalla natura della prestazione medesima. Questo carattere intrinseco al lavoro agile della fase pre-pandemica – e, pertanto, ordinaria – ha reso questa modalità di lavoro molto contenuta nell'utilizzo e relativamente priva di situazioni di criticità.

Vero è che la l. n. 81/2017 ha promosso la sperimentazione di forme nuove di organizzazione del lavoro. Invero, nei primi anni di applicazione della legge e fino alla fase pandemica, può cogliersi una certa riluttanza ad adottare questa modalità di lavoro, che pare (in ogni caso) limitata a prestazioni che possono essere eseguite “a distanza” e a profili professionali tendenzialmente dotati di un elevato grado di autonomia nella gestione e nell’organizzazione del proprio lavoro.

D’altronde, i contratti aziendali stipulati nel periodo pre-pandemico dimostrano come il lavoro agile sia stato concesso a percentuali di dipendenti molto limitate e – presumibilmente – per rispondere a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro manifestate da pochi lavoratori.

Tutto ciò muta con la legislazione emergenziale, a seguito della quale viene imposta la modalità agile in gran parte del lavoro industriale e dei servizi. Si tratta di una fase – quella pandemica – nella quale imprese e pubbliche amministrazioni sono state colte impreparate rispetto alla (rapida) trasformazione della propria organizzazione del lavoro, sia perché sprovviste di adeguata dotazione strutturale e formazione digitale, sia perché imperite nel dover gestire la produzione “a distanza”.

Sul punto, è utile ricordare che il primo elemento della disciplina legale vigente ad essere derogato dalla legislazione c.d. emergenziale è stata la volontarietà della modalità agile di lavoro, dal momento che la dichiarazione dello stato di emergenza ne ha resa obbligatoria l’adozione, senza valutare le condizioni e/o le situazioni in cui la prestazione di lavoro agile viene svolta. Ovviamente – ed è un punto sul quale torneremo – il ritorno alla condizione di ordinarietà restituirà al consenso individuale il potere di costituzione (o di veto) nell’adottare tale modalità di lavoro e ciò presumibilmente favorirà un riassetto degli equilibri organizzativi. Ne deriva che il ripristino dell’«*accordo tra le parti*» attenuerà alcune criticità che sono state riscontrate finora dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Nondimeno, questa sperimentazione forzata pare comunque aver creato una situazione oggettivamente nuova, che incide sul piano dell’innovazione dei processi organizzativi, facendo emergere con maggiore chiarezza i due interessi che la legge sul lavoro agile enuncia fin dall’apertura: da una parte, la «*conciliazione dei tempi di vita e lavoro*» dei lavoratori e, dall’altra l’«*incremento della competitività*» (*id est* produttività) del lavoro medesimo (art. 18, l. n. 81/2017). La consultazione delle parti sociali e l’esame dei questionari hanno confermato che il lavoro agile pandemico, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più importante dell’organizzazione del lavoro (almeno di alcune organizzazioni) e che, attraverso di esso, è possibile modificare l’assetto di alcune posizioni lavorative, con la possibilità di migliorare il benessere della persona e dell’organizzazione aziendale. È, d’altra parte, probabile che l’agilità non rappresenterà una modalità strutturale e integrale dell’organizzazione del lavoro, ma solamente parziale e limitata ad alcuni segmenti produttivi, anche se il progressivo affermarsi delle tecnologie dimostra che la platea di lavori e lavoratori potenzialmente agili sta aumentando ed è destinata ad aumentare ulteriormente.

## **5. L'orizzonte del lavoro agile nell'organizzazione del lavoro post-pandemia**

In questo orizzonte il lavoro agile della post-pandemia potrebbe diventare uno dei temi di primaria importanza nella contrattazione collettiva, sia di livello aziendale, ma anche (e soprattutto) di livello nazionale di categoria. L'analisi della contrattazione collettiva cui si è fatto cenno in precedenza mostra la piena adeguatezza di questa "fonte" a disciplinare il lavoro agile, al punto da essere una efficace cartina al tornasole delle criticità sopravvenute durante il ricorso intensivo a questo modello di lavoro. Per ben inquadrare il lavoro agile in chiave prospettica, ci è sembrato doveroso prestare la massima attenzione a ciò che la contrattazione collettiva ha regolato, allorché quei temi rappresentano il repertorio più affidabile di problemi emergenti (anche a prescindere dalle soluzioni adottate di volta in volta). In questo senso, è stato molto utile rilevare le potenziali criticità dal punto di vista delle parti sociali e – soprattutto – dalle materiali condizioni di lavoro riflesse nella contrattazione aziendale.

In tal guisa, possiamo anche affermare (o quantomeno presumere con un ragionevole grado di affidabilità) che, seppur differenti nella declinazione, le criticità rilevate nell'indagine (sulla base dei dati emersi dalla contrattazione aziendale) trovano un sostanziale riscontro anche nella disciplina unilaterale del lavoro agile finora approntata (o in via di definizione) nelle Pubbliche Amministrazioni. I non molti disciplinari finora approvati dalle amministrazioni che hanno deliberato i POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile) – pur non ancora idonei per noi a esprimere una valutazione compiuta – lasciano presumere che i problemi affrontati siano i medesimi di quelli rilevati nelle aziende dove si è fatta contrattazione sul punto.

L'orizzonte del lavoro agile, dunque, si conferma essere tracciato dall'esigenza di renderlo un effettivo strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e – al contempo – di salvaguardia o di incremento della produttività aziendale. Come diremo in seguito, la conciliazione e la produttività possono perfettamente coesistere e anche autoalimentarsi in un'ottica di benessere per persone e imprese oppure possono duramente confliggere, in base ai contenuti regolativi previsti dalla legge (e dal patto individuale di agilità).

## **6. Le linee di indirizzo**

All'esito dell'analisi di questa base documentale, riteniamo di poter individuare fundamentalmente due linee di indirizzo per sostenere una regolazione del lavoro agile che favorisca e promuova i due pilastri della conciliazione e della produttività.

Una *prima linea di intervento* mira a valorizzare la contrattazione collettiva come fonte di regolazione privilegiata di disciplina del lavoro agile. La base documentale analizzata dimostra, infatti, che quando la contrattazione collettiva interviene a disciplinare la materia lo fa nel modo più adeguato possibile; riteniamo, però, che tale risultato derivi anche dal fatto che tutti i contratti aziendali analizzati sono "qualificati" sotto il profilo della rappresentatività degli agenti negoziali.

La *seconda linea di intervento*, invece, tiene conto delle caratteristiche del sistema giuridico italiano e delle sue fonti, con particolare riferimento al sistema di contrattazione collettiva. Anche questa occasione ci permette di richiamare l'attenzione in merito alla persistente carenza di una legge sulla misurazione della rappresentatività sindacale e sulle conseguenze di tale carenza sull'efficacia giuridica dei contratti collettivi. Inoltre, dovendo tenere conto del fatto che la contrattazione collettiva può non coprire tutte le aree di lavoro, sembra necessario fornire il medesimo canovaccio di regole con i contenuti minimi, invero già (oggi) previste nella contrattazione collettiva vigente in materia, anche per il lavoro agile non coperto da contrattazione.

### ***6.1. Sulle fonti di regolazione: la promozione della contrattazione collettiva***

Una prima ed essenziale criticità riguarda il fatto che nella legge vigente non vi sia alcun rinvio esplicito alla contrattazione collettiva, fatto salvo il richiamo all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, all'art. 20, c. 1, con riferimento al trattamento economico e normativo da garantire ai lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile.

La prospettiva di un ricorso al lavoro agile ben più intenso rispetto al passato impone di considerare la funzione regolativa svolta dalla contrattazione collettiva, anche alla luce della circostanza che i contratti mostrano una propensione a prevedere elementi di criticità non ancora rilevati dalla legge ed hanno dimostrato una buona capacità di bilanciare gli interessi in gioco.

Pertanto, riteniamo opportuno che si valorizzi maggiormente la fonte regolativa contrattuale devolvendole la funzione normativa primaria proprio nelle materie su cui essa, a oggi, si è maggiormente esercitata. Si tratta di prendere atto che l'attività della contrattazione collettiva si è incentrata sulla determinazione dei vincoli temporali della prestazione di lavoro, seppur con margini di flessibilità, oppure con riferimento a elementi di sicurezza collegati al luogo di lavoro estraneo all'azienda.

L'esperienza contrattuale collettiva andrebbe valorizzata assegnandole quelle funzioni normative che essa ha già esercitato (quindi non facendo altro che confermare quanto già ha fatto) e – anzi – incentivando il sistema di relazioni industriali a cimentarsi con maggiore ampiezza nella regolamentazione del lavoro agile.

Ovviamente, condizione necessaria è che il rinvio alla contrattazione collettiva sia qualificato attraverso la selezione degli agenti negoziali. Si tratta di una tecnica normativa ormai largamente utilizzata dal legislatore e che – in attesa di una legislazione sulla misurazione della rappresentatività delle parti sociali – si affida al modello descritto nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

## **6.2. Sui contenuti minimi**

Ovviamente, nel sistema giuridico italiano (in cui il contratto collettivo non ha efficacia generale perché manca una legge di attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.) si pone il problema di garantire una adeguata copertura regolativa nelle imprese in cui non trova applicazione la contrattazione collettiva (aziendale, territoriale, nazionale di categoria). Si tratta di un fenomeno che richiede, ogni qual volta si devolvano funzioni normative ai contratti collettivi, di preoccuparsi di fornire una rete protettiva minima destinata ad operare per tutti i rapporti individuali di lavoro (proprio per coprire i vuoti di protezione derivanti dalla non applicazione della contrattazione collettiva).

In tal senso, si ritiene opportuno individuare i livelli di regolazione minima previsti nella contrattazione collettiva fino ad oggi sperimentata, per poi trasformarli in livelli minimi essenziali di regolazione legislativa del lavoro agile. Si tratta, in buona sostanza, di prevedere che l'accordo individuale – laddove la contrattazione collettiva dovesse essere carente – debba premurarsi di stabilire alcuni contenuti minimi regolativi della modalità agile, relativamente a: *orari di lavoro e diritto alla disconnessione, luogo di lavoro, sicurezza sul lavoro e protezione dei dati*.

### **6.2.1. Su vincoli temporali e disconnessione**

La fattispecie prevista dalla legge n. 81/2017 si fonda essenzialmente su due elementi: *a)* la possibilità di svolgere parte del lavoro all'esterno della sede di lavoro aziendale e *b)* – durante questo tempo – «*senza precisi vincoli di orario*», salvo i limiti derivanti dalla durata massima della giornata e settimana lavorativa. Detto altrimenti, l'agilità concerne una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che rispetta la durata massima dell'orario di lavoro, ma non necessariamente la durata normale.

La differenza è estremamente importante, come ben sanno gli studiosi di disciplina legale dell'orario di lavoro: normalmente, la legge italiana individua come limite massimo di durata giornaliera le 12 ore e 40 minuti (come effetto del vincolo minimo di 11 ore di riposo consecutivo e dell'obbligo di almeno 10 minuti di pausa ogni 6 ore); non sempre, tuttavia, i contratti collettivi nazionali dispongono una durata massima diversa. Inoltre, la legge non prevede neanche una durata normale giornaliera, lasciando che siano i contratti collettivi a prevederla.

In sostanza, la disciplina dell'orario di lavoro è già molto flessibile, applicando la disciplina legale e contrattuale vigente. Rimuovere anche questi limiti esporrebbe il tempo del lavoro agile a un'eccessiva flessibilità, non tanto in riferimento alla collocazione temporale della prestazione nell'arco della giornata o della settimana di lavoro, quanto rispetto a una variabilità della durata.

Fermo restando quanto richiamato in precedenza a proposito delle prestazioni esonerate dalla disciplina oraria, i contratti collettivi aziendali dimostrano quasi unanimemente come, anche nel lavoro agile, occorra misurare e determinare la durata

dell'orario di lavoro. In particolare, la (quasi) totalità dei contratti rimanda integralmente alla disciplina oraria prevista dai contratti collettivi per il lavoro in presenza. Certamente è necessario consentire una gestione flessibile dei tempi di lavoro, ma occorre anche assicurare la misurazione del tempo di lavoro

Strettamente collegato al vincolo di orario è il diritto alla disconnessione.

In Italia, la l. n 81/2017 ha introdotto – per la prima volta – la disconnessione come istituto regolamentato, disponendo che l'accordo sul patto di agilità debba contenere, oltre ai tempi di riposo del lavoratore, anche «*le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*» (art. 19). In concreto, la legge non istituisce espressamente un diritto alla disconnessione, ma si limita a regolamentare l'istituto della disconnessione per mezzo dell'accordo individuale.

Dall'analisi dei contratti aziendali, risulta che su oltre duecento contratti solo una ottantina di essi menziona esplicitamente la disconnessione. Tra questi, alcuni riportano un semplice richiamo al tema della disconnessione, rimandando alla l n. 81/2017 la determinazione delle modalità di esercizio. La maggior parte dei contratti, invece, vincola la disconnessione alla disciplina dell'orario di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore agile debba rispettare gli stessi vincoli di orario del lavoro previsti per il lavoro “in presenza”, la fascia oraria dedicata alla disconnessione è determinata implicitamente, come diritto ad allontanarsi dagli strumenti lavorativi al termine della giornata lavorativa, così come definita (ed equiparata) in continuità e corrispondenza con l'attività svolta in sede. Quando, invece, al lavoratore agile viene riconosciuta una maggiore autonomia nella collocazione temporale della prestazione lavorativa, la disconnessione viene rapportata al tempo incluso nella fascia oraria complessiva entro cui svolgere la prestazione di lavoro.

Quasi tutti i contratti rinviano alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro per definirne i limiti giornalieri e settimanali, scongiurando così non solo il rischio di confondere il tempo di riposo con il tempo di lavoro, ma anche l'assimilazione della connessione all'orario di lavoro. Altro discorso è ritenere che, oltre l'orario di lavoro giornaliero, vi possa essere un tempo di “connettibilità” equiparabile *in toto* al tempo di “reperibilità” o di “disponibilità” già noto e disciplinato nella contrattazione collettiva sull'orario di lavoro.

Per questa ragione, sarebbe opportuno introdurre – in norma o come requisito dell'accordo di lavoro agile – un riferimento ai criteri per la definizione dell'orario di lavoro e, comunque, un richiamo alla definizione formale della fascia oraria di “contattabilità” con le relative conseguenze.

Il Gruppo di studio ha anche preso atto che nel corso dei lavori è intervenuta una novella legislativa che ha reso ancor più evidente la necessità di regolare il tema della disconnessione.

Si tratta della legge 6 maggio 2021, n. 61 (di conversione del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, entrato in vigore il 13 maggio 2021), che ha riconosciuto, per la prima volta, il diritto alla disconnessione. In particolare, l'art. 2, al comma 1-ter, così

dispone: «*Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi*».

### **6.2.2. Sul luogo di lavoro**

Dall'analisi della contrattazione emerge chiaramente il ruolo critico rivestito dalla smaterializzazione del luogo di lavoro rispetto alle questioni relative alla salute e sicurezza e alla regolarità della strumentazione.

La smaterializzazione del luogo di lavoro, infatti, è certamente fonte di criticità in termini di salute e sicurezza: la norma prevede che al datore di lavoro spetti la responsabilità di produrre un'informativa sui rischi generali e specifici relativi al lavoro agile da condividere con lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 22, c. 1, l. n. 81/2017), ma lo sgretolamento dei tradizionali riferimenti spaziali, attribuendo al lavoratore la possibilità di scegliere di volta in volta dove lavorare, rende difficile (se non impossibile), al datore di lavoro, l'adempimento dell'obbligo di valutazione della sicurezza e della salubrità di ciascun luogo prescelto.

La "smaterializzazione" del luogo di lavoro, se lascia intatta la responsabilità del datore quanto alla sicurezza degli strumenti tecnologici forniti, crea una serie di problematiche relativamente alla sicurezza e salubrità della postazione di lavoro e al luogo in cui essa si colloca (seduta, scrivania, fonti di illuminazione ecc.). Allo stesso tempo questa è fonte di criticità in termini di riservatezza dei dati trattati dal lavoratore agile.

Se è interamente attribuita al lavoratore la responsabilità della scelta del luogo di lavoro e quindi la valutazione del livello di protezione dei dati aziendali dell'infrastrutturazione tecnologica utilizzata per svolgere il lavoro da remoto, ciò non garantisce all'impresa alcuna certezza sull'idoneità della scelta operata dal dipendente. Infine, è possibile che nascano problematiche per quanto attiene alla reperibilità fisica del lavoratore agile, in caso di sopravvenienza di emergenze o imprevisti che richiedono il rapido rientro in sede.

Non a caso, a fronte di tutte queste criticità, la contrattazione tende a predefinire il luogo da cui svolgere il lavoro in modalità agile, anche se ciò aumenta la tendenza a considerare luoghi alternativi al domicilio del lavoratore. Tutto ciò è confermato anche dalle risposte ai questionari somministrati alle parti sociali.

È possibile, quindi, assumere questa tendenza della contrattazione collettiva alla predeterminazione del luogo in cui svolgere la prestazione da remoto e supportarla attraverso un intervento di modifica della l. n. 81/2017 laddove è definito il lavoro agile. In particolare, nel rispetto del principio di volontarietà di adesione alla modalità del lavoro agile da parte del lavoratore, nonché aderendo ai vincoli tecnico/organizzativi del processo di lavoro e (soprattutto) al carattere “non necessariamente fisso” della postazione in cui viene svolta la prestazione lavorativa “a distanza”, si ritiene possibile aggiungere all’art. 18, c. 1, l. n. 81/2017 un vincolo di predeterminazione del luogo di lavoro, delegando esplicitamente alla contrattazione collettiva l’onere di individuare la modalità e il grado di predeterminazione e, nel caso, i tipi di luogo da cui è possibile svolgere la prestazione da remoto.

L’analisi della contrattazione sul tema “luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto”, “strumentazione e costi” e “salute e sicurezza” fa emergere un’ulteriore dimensione critica legata a uno specifico luogo in cui svolgere il lavoro in remoto: il domicilio. Quando il domicilio è l’unica soluzione locativa della prestazione di lavoro, tale condizione fa emergere ulteriori problematiche relative alla salute e alla sicurezza, nonché alla responsabilità dell’adeguatezza dell’infrastrutturazione tecnologica nei termini che sono stati spiegati sopra. A questo si aggiunge un problema relativo alla dimensione della conciliazione vita/lavoro che spesso – quando il luogo del lavoro da remoto è il proprio domicilio – non è realizzata, tradendo uno dei principi a cui è ispirata la l. n. 81/2017.

La “domiciliarizzazione” del lavoro agile è assunta come potenziale fonte di isolamento sociale e di esclusione dal tessuto relazionale che, in diversa misura in base agli specifici contesti lavorativi e ai ruoli/mansioni dei singoli soggetti, caratterizza il lavoro in presenza. Le ricadute (in termini di possibilità di carriera, salute, discriminazioni, ecc.) sono evidenti e le criticità investono soprattutto la componente femminile interessata dal lavoro agile.

Rispetto, invece, alla tendenza della contrattazione collettiva verso la promozione della “de-domiciliarizzazione”, si ritiene che la modifica della l. n. 81/2017 non sia la via più adeguata ed efficace per supportarla (o comunque non rappresenti l’unico strumento di intervento). È certamente possibile, anche in questo caso, introdurre una disposizione che rimandi alla contrattazione collettiva per l’individuazione di luoghi di lavoro alternativi al domicilio, ma le integrazioni – proposte sopra – relative alla predeterminazione del luogo di lavoro sembrano già essere in grado di garantire questa possibilità.

Per favorire l’individuazione di luoghi di lavoro alternativi al domicilio e, soprattutto, per rendere sostanziale la possibilità da parte del lavoratore e del datore di lavoro di optare per queste soluzioni si ritiene necessario agire sulla leva dell’incentivazione. Certamente, le questioni da aggredire per favorire la considerazione, anche in sede di contrattazione, di luoghi alternativi al domicilio da cui svolgere la prestazione lavorativa agile sono tre: *a)* i costi derivanti dall’affitto delle postazioni in “luoghi terzi” (compresa la possibilità di detrazione fiscale); *b)* l’infrastrutturazione

tecnologica in termini di portata/potenza e di livello di protezione dei dati; c) l'adeguamento del *layout* fisico degli spazi (pubblici e privati) adibiti ad attività lavorativa agile.

Infine, sempre con riferimento al luogo di lavoro, sembra utile suggerire – ancora una volta, nella logica di scongiurare i rischi fin qui evidenziati – come all'attuale alternanza (lavoro in azienda e lavoro da casa) si potrebbe introdurre una terza possibilità, correlata alla transizione *green*, calata nel contesto territoriale delle c.d. aree interne o fragili (quartieri delle grandi città e nei piccoli comuni): sedi raggiungibili a piedi o in bicicletta, sicure, ben attrezzate, connesse e con possibilità di ricomposizione sociale (per es. le c.d. officine municipali proposte dal *forum* diseguglianze e diversità) individuate coinvolgendo imprese, sindacati e comunità territoriali.

### **6.2.3. Sulla sicurezza sul lavoro**

Il tema della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori impiegati in modalità agile è estremamente delicato, specie se considerato in connessione con l'esecuzione della prestazione in un luogo esterno ai locali aziendali e, quindi, non sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Il legislatore del 2017 ne ha tenuto conto all'art. 22, limitandosi però a stabilire che il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore agile e imponendogli, a tal fine, di consegnare allo stesso lavoratore, oltre che al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta, con cadenza almeno annuale, nella quale siano individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Si prevede anche l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Nulla di più.

Gli stessi contratti collettivi si limitano a prevedere l'informativa obbligatoria per legge e ad attivare – ma solo in alcuni casi – un corso di formazione per i lavoratori, finalizzato a renderli consapevoli della scelta di un luogo di lavoro adeguato. In alcuni contratti è poi specificato il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali (RSA o RSU) e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) che spesso si declina però in un coinvolgimento di carattere meramente informativo ovvero in una funzione di diffusione delle medesime informazioni. Una costante nei testi dei contratti collettivi è anche l'esplicitazione che la salubrità e la sicurezza del luogo di lavoro ove si svolge la prestazione in modalità agile sia una responsabilità che ricade sul lavoratore, a cui compete anche il corretto utilizzo della strumentazione di lavoro.

La fase pandemica ha reso ancora più problematico il nesso tra svolgimento del lavoro in modalità agile e tutela della salute del lavoratore, facendo anche emergere nuovi rischi derivanti soprattutto dalla sovrapposizione tra ambiente domestico e ambiente di lavoro. L'obbligatorietà del contesto abitativo come unico luogo occu-

pazionale, l'interazione con le attività domestiche, la necessità di organizzare lo spazio casalingo, la compresenza degli altri membri della famiglia (a loro volta, con una pluralità di esigenze), hanno spinto, infatti, il lavoratore a una pericolosa promiscuità tra vita lavorativa e vita personale, che spesso si è tradotta, come attestano le statistiche, in un elevato numero di infortuni domestici.

Lo stesso INAIL, (in una nota del 2020: <https://www.inail.it/cs/inter-net/docs/alg-pubbl-lavoro-agile-in-siruazioni-emergenziali.pdf>) ha rilevato come in molti casi sia emersa la difficoltà (se non l'impossibilità) di garantire un'adeguata separazione degli spazi di attività di ogni membro della famiglia e una coerenza dei ritmi lavorativi, nonché una complessa e consapevole gestione degli strumenti lavorativi (anche per la mancanza di una specifica formazione). In particolare, questi artefatti sono stati adattati a contesti non sempre predisposti per un loro corretto uso e posizionati con le fonti di pericolo connaturate all'ambiente domestico (non a caso, spesso si è lamentata l'insorgenza di problemi fisici derivanti dall'inadeguatezza delle postazioni domestiche).

A ciò si aggiunga l'aumento dello *stress* lavoro-correlato e delle patologie a esso connesse, generate dalla dilatazione dei tempi, dall'ansia da prestazione, dall'indebolimento delle relazioni aziendali. Inoltre, si rileva un aumento delle ore lavorate (soprattutto a carico delle donne) e, in generale, un tempo di lavoro diluito e intermittente che, molto spesso, ha segnato le difficoltà di separare lavoro e vita personale, unitamente al senso di solitudine e di isolamento, in particolar modo per le persone che vivono da sole o per nuclei monogenitoriali.

Di qui la necessità di rafforzare la disciplina sulla salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, sia richiamando espressamente il T.U. n. 81/2008, sia potenziando la formazione specifica (che peraltro andrebbe definita in sede di accordo individuale). Parimenti, l'importanza dell'accordo era stata già evidenziata dalla circolare INAIL n. 48/2017, secondo cui: *«l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi (...) comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali».*

In sede di accordo individuale sarebbe anche opportuno specificare le modalità di attuazione delle prescrizioni in tema di sicurezza e il ruolo del lavoratore nell'attuazione delle misure stesse (ad esempio, ponendo a carico del medesimo l'obbligo di comunicare i dati in suo possesso relativi al luogo di svolgimento della pre-

stazione e che il datore di lavoro dovrà considerare ai fini della valutazione dei rischi), anche per non far ricadere la responsabilità della salubrità e sicurezza del luogo solo su di esso lavoratore.

In ogni caso la responsabilità della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in modalità agile) dovrebbe ricadere sul datore di lavoro, tenuto a verificarne periodicamente l'adeguatezza rispetto al lavoro da svolgere, la funzionalità e la sicurezza.

#### **6.2.4. Su protezione dati e cybersecurity**

La possibilità di lavorare in luoghi diversi, con attrezzature e strumentazioni anche in parte personali, crea anche una serie di incertezze rispetto agli obblighi, agli oneri e alle responsabilità di datori di lavoro e del lavoratore agile su cui sarebbe, invero, necessario intervenire. Si pone qui il problema di contemperare la flessibilità della modalità agile con l'esigenza di tutela e controllo datoriale dei dati aziendali e dei dati personali del lavoratore, attraverso l'adozione di misure tecnico-organizzative volte a estendere il perimetro di sicurezza e di protezione dei dati del lavoratore da remoto, nel rispetto della normativa sulla *privacy* e con l'osservanza dei principi *privacy by design* e *privacy by default* stabiliti dal G.D.P.R. (Reg. UE 2016/679 e dal d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018).

In termini propositivi, si potrebbe prevedere – come elemento essenziale dell'accordo individuale e/o dell'accordo collettivo – la valutazione di impatto del trattamento - *Data Protection Impact Assessment* (DPIA, art. 35, G.D.P.R.), oltre a promuovere l'adozione di una *policy* aziendale che ponga attenzione alle modalità di utilizzo dei dispositivi tecnologici e al rispetto della normativa sulla sicurezza informatica, con specifiche direttive circa la navigazione sul *web* e sull'uso delle comunicazioni *e-mail*.

#### **6.3. I lavoratori fragili e la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro**

Vi è, poi, l'importante tema della tutela dei lavoratori c.d. fragili.

La normativa emergenziale ha elevato il lavoro agile a principale strumento di prevenzione per ridurre l'esposizione delle persone "fragili" al rischio di contagio da Covid-19, con una differenziazione/arricchimento rispetto agli scopi originari previsti nella l. n. 81/2017 e in questa prospettiva, a partire dal Decreto "Cura Italia" (d.l. n. 18/2020), sono state emanate norme *ad hoc* e ad esaurimento (per lo più con la fine dello stato di emergenza).

La fragilità è stata riferita, anzitutto, a quelle condizioni di salute in presenza delle quali la persona necessita di una maggior tutela dal rischio di contagio con i conseguenti pesanti risvolti negativi, come nei casi del lavoratore con grave disabilità, con immunodepressione ovvero con gravi patologie cui conseguano ridotte ca-

pacità lavorative o, infine, nell'ipotesi della presenza di esiti da patologie oncologiche o da terapie salvavita. Inoltre si è fatto riferimento anche alla vulnerabilità familiare e sociale dei lavoratori (spesso, di fatto, delle lavoratrici), sussistente laddove gli stessi sono stati chiamati a svolgere l'attività di assistenza e di cura dei figli minori di 16 anni.

Alle persone "maggiormente fragili" si è riconosciuto un diritto al lavoro agile emergenziale, sempre se «*compatibile*» con le caratteristiche della prestazione lavorativa. Mentre, ad altri lavoratori (del settore privato) affetti da gravi patologie, con ridotta capacità lavorativa, ma in situazioni di "minore fragilità", è stata riconosciuta una mera priorità nell'accoglimento dell'istanza di svolgimento del lavoro in modalità agile in presenza di più potenziali candidati.

Superata l'esperienza emergenziale, occorrerebbe considerare la possibilità di introdurre una regolamentazione per i lavoratori fragili, anche riproponendo lo schema diritto/priorità, sia in via transitoria, sia in via strutturale.

Sul primo versante, va considerato che, dopo il periodo di emergenza sanitaria, le esigenze di protezione della salute potrebbero riguardare la durata delle possibili alterazioni morbose ulteriori per chi ha avuto (e superato) l'infezione da Covid-19 (problematiche di tipo respiratorio, debilitazioni, astenia, cervello annebbiato, riabilitazioni, ecc.), con l'esigenza di includere nella nozione dei lavoratori fragili (per motivi di salute), per un certo periodo (per esempio, 2 anni), i lavoratori infettati, anche se non c'è stato un ricovero ospedaliero.

Sul versante di un intervento regolativo strutturale, invece, va tenuto presente che il lavoro agile per le persone in condizione di fragilità potrebbe rappresentare una misura inclusiva, che consentirebbe dunque di rimuovere – nei limiti del possibile – le barriere che impediscono o rendono difficoltoso l'ordinario svolgimento delle attività lavorative. In questa logica, si potrebbe aprire una riflessione circa l'adeguatezza del lavoro agile quale possibile strumento di «*accomodamento ragionevole*» (art. 3, c. 3-*bis*, d.lgs. 216/2003), con una funzione ulteriore rispetto a quelle classiche della l. n. 81/2017. Allo stesso tempo, tuttavia, non va sottovalutato che si debba prevenire il rischio di isolamento e di marginalizzazione, garantendo anche una adeguata informazione e formazione.

Quanto, poi, alla dimensione del lavoro a distanza come opportunità, non solo nell'ambito delle fragilità derivanti dalla condizione familiare e sociale (lavoratori-genitori di figli pre-adolescenti o disabili), ma anche per favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita personale, va tenuto presente il minor gradimento per il lavoro domestico emergenziale, a forte rischio di discriminazione, soprattutto per le lavoratrici madri con figli piccoli, come emerso sia in sede di audizioni, sia dall'analisi dei questionari e dei vari *Report*. A tal proposito, occorre evidenziare che, laddove il diritto a svolgere il lavoro in modalità agile continui a essere concepito quale rimedio esclusivo – di diritto o di fatto (come attestano le evidenze statistiche) – di un solo genitore (per lo più, di fatto, la madre) in alternativa alla sua fruizione da

parte dell'altro (e non a favore di entrambi), vi è il forte rischio di inevitabili diseguaglianze in danno delle lavoratrici, le quali si vedranno costrette a rinunciare al lavoro per svolgere le funzioni assistenziali (in proposito si veda la Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e di lavoratori padri, presentata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'anno 2020).

Il diritto al lavoro agile dovrebbe spettare a entrambi i genitori (e non l'uno in alternativa dell'altro) dato che non si tratta di un congedo, ma di una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata che dovrebbe permettere la conciliazione (o meglio la condivisione) delle responsabilità genitoriali; anche siffatta tutela deve essere, quindi, declinata in una logica binaria a favore di entrambi i genitori lavoratori. Questo dovrebbe avvenire con la consapevolezza che una nuova regolamentazione ordinaria del lavoro agile, considerate le sue finalità, dovrà essere intrecciata con l'attuazione della Dir. 2019/1158/UE del Parlamento europeo e del Consiglio – 20 giugno 2019 – relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

## **7. Sintesi dei risultati**

Alla luce di quanto premesso, il Gruppo di studio è giunto ad alcuni risultati rilevanti.

Un primo dato emerso dall'indagine è che il grado di adozione del lavoro agile aumentato in misura considerevole rispetto al periodo pre-pandemico. Durante la pandemia, infatti, ha interessato una quota tra il 28% e il 35% della forza lavoro, a fronte delle modeste percentuali rilevate alla vigilia del *lockdown*.

La consultazione delle parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, ha poi confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, sembra essere oramai diventato un importante tassello dell'organizzazione del lavoro, specie in quei settori produttivi e dei servizi che meglio si prestano all'esecuzione della prestazione anche da remoto.

Non può affermarsi con certezza se e in che misura questa tendenza si consoliderà nel prossimo futuro, ma, senza dubbio, l'indagine ha accertato una importante diffusione dei contratti collettivi diretti a disciplinare il lavoro agile.

A ciò si aggiunga che nella fase storica attuale stiamo assistendo a grandi trasformazioni che stanno innescando mutamenti molto veloci. Il processo globale di digitalizzazione sta creando le condizioni per un'importante trasformazione dell'organizzazione del lavoro e delle modalità di prestazione dell'attività. Sempre più alta è l'attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei

mezzi pubblici e di quelli personali, favorendo, allo stesso tempo, il contenimento delle emissioni di agenti inquinanti.

In tale scenario, è emersa, con tutta evidenza, l'esigenza di procedere a una ridefinizione della disciplina del lavoro agile. Non è un caso che già a partire da novembre 2019 siano state depositate diverse proposte di disegno di legge (due al Senato e otto alla Camera dei Deputati), proprio per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile.

Tuttavia, nel corso dei lavori del Gruppo di studio è emerso, altrettanto chiaramente, come la ridefinizione di nuove regole non possa avvenire senza tener presente che i processi di trasformazione non sono ancora del tutto delineati. Dunque, le ipotesi da mettere in campo ben possono trovare il loro terreno ideale nel dialogo sociale e, cioè, nel confronto con le parti sociali.

Di tutto questo si è riferito al Ministro Orlando che ha dato mandato al Gruppo di studio di esaminare le possibili azioni condivise da mettere in pratica con le parti sociali per verificare la possibilità di definire, in via negoziale, una cornice di regole del lavoro agile *post*-pandemico, individuare, cioè, linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la contrattazione collettiva, senza, al contempo, creare schemi troppo rigidi.

### ***8. Esito finale: la sottoscrizione del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile***

È stato così intrapreso un intenso confronto per addivenire a un Protocollo congiunto al fine di individuare punti di convergenza sulle questioni più spinose e non regolate in modo efficace dalla legge.

Il confronto ha avuto a oggetto, da un lato, la valorizzazione della contrattazione collettiva come fonte privilegiata di disciplina del lavoro agile, fermo restando il vincolo normativo dell'accordo individuale e, dall'altro lato, la definizione di alcuni contenuti regolativi minimi da prevedere nell'accordo individuale, specie con riferimento all'orario di lavoro, al diritto alla disconnessione, al luogo di lavoro, alla parità di trattamento economico-normativo fra lavoratori in presenza e lavoratori da remoto, alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dei dati.

In particolare, oltre a garantire l'alternanza tra la prestazione eseguita all'interno dei locali aziendali e quella svolta in modalità agile, si è convenuto sulla necessità di affrontare una serie di tematiche, fra cui:

- la definizione formale della fascia oraria di "contattabilità" con le relative conseguenze sul piano del diritto alla disconnessione;

- la definizione, laddove possibile, dei tipi di luogo da cui è possibile svolgere la prestazione da remoto (oltre all'abitazione anche altre sedi aziendali, altri siti, spazi di *coworking*) ed eventualmente luoghi inadatti per motivi di sicurezza personale o dei dati;

- la regolamentazione degli adempimenti relativi alla dotazione della strumentazione informatica;
- il potenziamento della disciplina sulla salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile, anche rafforzando la formazione specifica;
- la possibile configurazione del lavoro in modalità agile come una misura inclusiva, anche in termini di “accomodamento ragionevole” per i lavoratori fragili;
- l’utilizzo del lavoro agile ai fini della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, nella logica della condivisione del ruolo genitoriale, specie alla luce delle criticità emerse in proposito proprio nell’esperienza pandemica.

Si è così pervenuti, dopo diversi momenti di confronto, alla predisposizione di un testo che, alla luce delle osservazioni formulate sia nei diversi incontri *online* sia per iscritto, ha tenuto ben in conto le esigenze evidenziate dalle Parti sociali, cercando di fare sintesi tra le diverse posizioni, talvolta non proprio coincidenti.

Il Protocollo ha cercato di realizzare un equilibrio e un punto di mediazione degli interessi dei lavoratori e di quelli dei datori di lavoro, senza trascurare le specificità dei singoli settori produttivi. E ciò, nella consapevolezza che il lavoro agile ha molte potenzialità in alcuni settori produttivi e meno in altri. Allo stesso tempo si è tenuto ben presente il quadro normativo vigente, con i limiti che ne derivano, dal quale non si può prescindere.

Il Protocollo rappresenta, in Europa, una delle prime ipotesi di regolazione condivisa con le parti sociali, differentemente da altri Paesi, come, ad esempio, il Portogallo, dove lo scorso 5 novembre 2021 è stata approvata una nuova legge sul lavoro da remoto, che modifica e aggiunge alcuni articoli al c.d. “Codice del Lavoro” (legge n. 7 del 12 febbraio 2009).

La strada scelta dal Ministro del lavoro italiano è stata quella del dialogo sociale, anche per favorire lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali. In questa prospettiva, il Protocollo ben può rappresentare un testo fondamentale per la disciplina del lavoro agile.

Il testo finale, composto da 16 articoli, individua, come chiaramente esplicitato anche nella sua Premessa, linee di indirizzo per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

Concludendo con le parole espresse dal Ministro in occasione della sottoscrizione del Protocollo – in modo unanime da tutte le parti sociali – in data 7 dicembre 2021, «si sono, così, gettate le basi di un metodo di confronto fra istituzioni pubbliche e parti sociali che, quando correttamente impostato, è in grado di produrre risultati di grande valore sociale e di avere una capacità di progettazione, uno sguardo lungo sulla futura regolazione, uno sguardo che ha una prospettiva europea e che affronta senza paura le sfide che abbiamo davanti».

## ***PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE***

*[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]*

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente “*Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*”.

### ***Premessa***

Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato “Lavoro agile” (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, con l'obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato 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 ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale.

L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.