

16 Dicembre 2021

## “Protocollo Nazionale” in materia di lavoro agile nell’ambito del settore privato

In data 7 dicembre u.s. è stato sottoscritto tra il Governo e le Parti Sociali il “*protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato*” (di seguito, il “**Protocollo**”)<sup>1</sup> che individua una serie di principi e linee di indirizzo al fine di disciplinare il lavoro agile (o “*smart*”) in modo strutturale per il periodo *post* emergenziale.

Nel frattempo, anche a fronte della recentissima decisione assunta dal CDM di prorogare lo stato di emergenza sanitaria fino al 31 marzo 2022, si ritiene che possano continuare a trovare applicazione le disposizioni in materia di lavoro agile in “*deroga*” all’accordo individuale con il lavoratore e con modalità semplificate<sup>2</sup>.

Ciò posto, il Protocollo, pur con alcune integrazioni che vedremo meglio *infra*, si inserisce nel solco della disciplina già vigente di cui alla L. n. 81/2017 – **la quale rimane pienamente confermata ed efficace** – ma con il chiaro intento di conferire **alla contrattazione collettiva un ruolo privilegiato** ai fini della “*regolamentazione dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile*” di modo che vi sia “**un quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale**”.

In ogni caso, il Protocollo dà atto che il lavoro agile “*avviene su base volontaria*” e che è “*subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale*”.

Di seguito riportiamo, in sintesi, le principali disposizioni del Protocollo.

- A) **L’eventuale rifiuto del lavoratore** di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integrerà gli estremi di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento, né rileverà sul piano disciplinare.
- B) **L’accordo individuale dovrà adeguarsi ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le linee di indirizzo definite dal Protocollo**, avendo cura che siano previste:
  - a) la **durata** dell’accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) l’**alternanza** tra i periodi di lavoro all’interno e all’esterno dei locali aziendali;
  - c) i **luoghi eventualmente esclusi** per lo svolgimento della prestazione lavorativa all’infuori dei locali aziendali;
  - d) gli aspetti relativi all’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’infuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del **potere direttivo del datore di lavoro** e alle **condotte** che possono dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari;
  - e) i **tempi di riposo** del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione (cfr. punto D *infra*);
  - f) gli **strumenti di lavoro** (cfr. punto E *infra*);

<sup>1</sup> Disponibile al seguente link.

<sup>2</sup> Approfondimenti disponibili ai link “Newsletter in materia di diritto del lavoro” e “Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34: Misure a sostegno del lavoro”.

- g) le **forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa** all'infuori dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 nonché dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'**attività formativa** eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei **diritti sindacali**.

In presenza di un giustificato motivo, **sia il datore sia il lavoratore potranno recedere** prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, oppure senza preavviso, nel caso di accordo a tempo indeterminato.

C) Si specifica che:

- a) *“la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per **l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati**, nonché del rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali”;*
- b) *“**il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile**, purché lo stesso abbia le caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali”.*

In tale contesto, l'ampia flessibilità riservata dal Protocollo in termini di “*assenza di orario di lavoro*” nonché di “*libertà nella individuazione del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa*” giustificano la precisazione secondo cui “*il lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale*”.

D) L'attività lavorativa in modalità agile potrà essere articolata secondo **fasce orarie**, individuando la “**fascia di disconnessione**” nella quale il lavoratore “*non eroga la prestazione lavorativa*”.

Viene, altresì, indicato che durante le giornate di lavoro agile **non potranno essere “di norma” previste o autorizzate prestazioni di lavoro straordinario**, “*salva esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali*”.

Nei casi, infine, di assenza c.d. legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione.

E) **Il datore di lavoro, fatti salvi diversi accordi, fornirà la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile**, al fine di assicurare la disponibilità di strumenti nonché la sicurezza di accesso ai sistemi aziendali.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro saranno a carico dello stesso, che ne resta proprietario. Tale strumentazione, infine, dovrà essere conforme a tutti requisiti salute e sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

F) Viene confermato l'**obbligo di informativa**, già previsto dalla L. n. 81/2017, con cadenza almeno annuale, **relativamente ai rischi generali e specifici connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile nonché una formazione ad hoc in tema di salute e sicurezza nonché di protezione dei dati personali** (cfr. punto G che segue).

Si ribadisce, altresì, che il lavoratore agile: (i) avrà 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; nonché (ii) alla copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in *itinere*.

- G) In tema di **protezione dei dati personali e riservatezza**, si impone al datore di lavoro l'adozione delle misure tecnico-organizzativa atte a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori e dei relativi dati trattati.

Si prevede, in particolare, che il datore di lavoro adotti procedure in tema di gestione dei rischi di *data breach* e misure di sicurezza adeguate che comprendono, *inter alia*, la crittografia (se del caso), l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*.

Il datore di lavoro dovrà, altresì, favorire iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

- H) Le Parti Sociali hanno ribadito l'impegno a facilitare l'accesso al lavoro agile **ai lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità**, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità come misura di accomodamento ragionevole. Inoltre, il lavoro agile è stato indicato quale **strumento di welfare e inclusività**, al fine di supportare la genitorialità, l'inclusione e la conciliazione vita-lavoro.
- I) Infine, viene promossa la necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche a mezzo di un **incentivo pubblico** destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con **accordo collettivo di secondo livello**, in attuazione del Protocollo e delle eventuali disposizioni del CCNL nazionale.

Tale accordo di secondo livello, secondo le disposizioni del Protocollo, dovrebbe presumere, fatte salve future disposizioni, *“un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori”* nonché favorire *“un’ottica di sostenibilità ambientale e sociale”*.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.  
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.  
**Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:**

**Alessandra Ferroni**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Saverio Schiavone**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Raffaella Betti Berutto**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Cristina Capitanio**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

**Matteo Fusillo**  
**Partner**

Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
mfusillo@gop.it

**Emanuele Panattoni**  
**Partner**

Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
epanattoni@gop.it

**Stefano Biagioli**  
**Counsel**

Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
sbiagioli@gop.it



**INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali**

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.