

FOCUS LAVORO PERSONA TECNOLOGIA
PAPER – 23 MARZO 2022

Il lavoro agile post-pandemico nel privato e nel pubblico

di Matteo Verzaro

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi Roma Tre



Il lavoro agile post-pandemico nel privato e nel pubblico

di Matteo Verzaro

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi Roma Tre

Il lavoro agile ha rappresentato, soprattutto nella fase più acuta della pandemia quando si è dovuto far ricorso a provvedimenti di c.d. *lockdown*, una valida alternativa alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata in presenza consentendo la continuità delle attività produttive e del lavoro.

Il Governo ha adottato varie disposizioni, confermate dal legislatore della conversione, volte a favorire il ricorso al lavoro agile. Tra queste, per il lavoro privato, può ricordarsi l'art. 90, comma 4, d.l. 19 maggio 2020, n. 34, che consente, fino al 31 marzo 2022 (termine dello stato di emergenza), la costituzione della modalità agile *anche* in assenza di accordi individuali.

Inoltre, è ancora vigente, fino al 31 marzo 2022, un temporaneo diritto al lavoro agile per i dipendenti, pubblici e privati, fragili (art. 26, comma 2-*bis*, d.l. 17 marzo 2020, n. 18).

Per il lavoro pubblico, sono state adottate misure “più strutturali” con la modifica, ad opera dell'art. 263, comma 4-*bis*, lett. a), d.l. n. 34/2020, dell'art. 14, comma 1, l. 7 agosto 2015, n. 124 che ha introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che ogni amministrazione è tenuta ad adottare il 31 gennaio di ciascun anno.

Accanto alla normativa emergenziale, destinata a concludere (almeno per il lavoro privato) la propria efficacia, è intervenuta l'autonomia collettiva con la stipula, il 7 dicembre 2021, del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile. Si tratta di un accordo interconfederale che interviene, nel più, a conferma della disciplina legale introdotta dalla l. 22 maggio 2017, n. 81. Il Protocollo ribadisce, infatti, che la fonte costitutiva del lavoro agile rimane l'accordo individuale, dettando alcuni contenuti “minimi” dello stesso: la durata; le forme di esercizio del potere direttivo e le condotte disciplinarmente rilevanti all'esterno dei locali aziendali; gli strumenti di lavoro per lo svolgimento della prestazione in modalità agile; l'individuazione dei tempi di riposo e le misure atte ad assicurare la disconnessione; le forme di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'art. 4, l. 20 maggio 1970, n. 300. A questa “ripetizione” della disciplina legale che già ha previsto tali ambiti di regolazione da parte dell'accordo individuale di lavoro agile, il Protocollo aggiunge due specificazioni che lo stesso deve indicare: l'alternanza tra periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali ed i luoghi



eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione all'esterno dell'azienda. Non si tratta di innovazioni, bensì di puntualizzazioni di quanto, peraltro, la prassi applicativa aveva già introdotto.

Le novità riguardano, invece, la previsione, sempre da parte dell'accordo individuale, dell'attività formativa eventualmente necessaria allo svolgimento della prestazione in modalità agile e l'individuazione delle forme e delle modalità di esercizio dei diritti sindacali. Per la prima, si tratta di una formazione antecedente all'inizio della prestazione in modalità agile, essendo infatti funzionale alla stessa; per la seconda, l'art. 8, comma 2, del Protocollo rinvia alle Parti sociali l'individuazione delle modalità di fruizione dei diritti sindacali da remoto. Deve, quindi, ritenersi, anche alla luce del disposto degli artt. 20, comma 4, e 21, comma 2, l. n. 300/1970 che consentono ai contratti collettivi di individuare ulteriori modalità, che la pattuizione individuale debba uniformarsi a quanto sarà predisposto dalle fonti collettive. Una particolare attenzione viene dedicata alla tutela della *privacy*. Il Protocollo (art. 12, comma 6) indica, infatti, la necessaria adozione di un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento dei dati personali dei lavoratori in modalità agile, previa sottoposizione all'Autorità Garante. Viene, poi, prevista (art. 13) una specifica attività formativa volta a promuovere l'uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche che rientrano, come esplicitato dall'art. 5, negli strumenti di lavoro per rendere la prestazione e che, pertanto, sono soggetti alla deroga dell'art. 4, comma 2, ed ai limiti dell'art. 4, comma 3, l. n. 300/1970.

La formazione è, altresì, rivolta (art. 12, comma 5) alla gestione del *data breach*, in caso di violazione della sicurezza informatica degli strumenti e della possibile distruzione, perdita, modifica o divulgazione non autorizzata dei dati personali.

Da segnalare che occorrerà vedere come i contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, declineranno nei singoli contesti produttivi le statuizioni del Protocollo. Un primo esempio, è offerto dagli accordi sottoscritti da Poste Italiane il 1 marzo 2022 e da Leonardo l'8 marzo 2022.

Per quanto riguarda il lavoro pubblico, il D.M. 8 ottobre 2021 ha stabilito, nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, alcune condizioni per il ricorso al lavoro agile nella pubblica amministrazione. Innanzitutto, viene sancito come lo stesso non debba pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi offerti agli utenti. In secondo luogo, viene introdotto il principio della adeguata rotazione del personale in modalità agile, dovendo comunque prevalere, per ciascun dipendente, lo svolgimento della prestazione in presenza. Al fine della modalità agile, occorre che la singola amministrazione sia dotata di un adeguato sistema di sicurezza informatica atto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore, fornendo anche strumenti tecnologici adeguati.

Il D.M. indica, poi, i contenuti dell'accordo di lavoro agile che rimane, anche per il pubblico impiego, l'unica modalità costitutiva possibile. Lo stesso deve individuare gli obiettivi specifici che il lavoratore è



tenuto a raggiungere; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, nonché quelli della disconnessione e delle fasce di contattabilità; i criteri per la misurazione della prestazione lavorativa in forma agile.

Nel mentre della regolazione ad opera dei contratti collettivi, il 30 novembre 2021 sono state adottate le Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Oltre a confermare quanto già indicato dal D.M. 8 ottobre 2021, le stesse forniscono alcune puntualizzazioni. In particolare, in tema di accordo, si aggiunge la previsione delle ipotesi che integrano un giustificato motivo di recesso dal patto di lavoro agile e l'individuazione dei tempi di riposo che, su base giornaliera o settimanale, non possono essere inferiori a quelli fruiti dai lavoratori in presenza. Si prevede, poi, l'adozione di iniziative formative del personale della pubblica amministrazione volte, da un lato, all'utilizzo degli strumenti previsti per la modalità agile e, dall'altro, alla diffusione di un modello organizzativo che sviluppi *l'empowerment* e la collaborazione.

Infine, le Linee guida dedicano un'apposita disposizione (art. 6) al lavoro da remoto, individuando lo stesso nel telelavoro ovvero nel *coworking*: una prestazione svolta, dunque, all'esterno, ma in un luogo definito e nel rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro esistenti per la prestazione svolta in presenza.

Le disposizioni delle Linee guida rimarranno vigenti solo in quanto compatibili con quanto sarà previsto, nel merito, dai CCNL che saranno stipulati.