

LAVORO

di **PIETRO GIACOMAZZI**

Accordo di lavoro agile: i profili problematici

Fissato dal protocollo 7.12.2021 il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile.

Il **Protocollo del 7.12.2021** sul lavoro agile ha fissato il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello **svolgimento del lavoro in modalità agile** esprimendo le linee di indirizzo per la Contrattazione Collettiva Nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla L. 22.05.2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Il Protocollo, tuttavia, traslascia alcune materie che è opportuno segnalare al fine di provvedere a una loro precisazione e contrattazione all'interno degli accordi individuali o collettivi.

I **profili più problematici** si riferiscono: all'esercizio del potere di controllo e disciplinare; alla disciplina delle modalità e dei tempi per il recesso dall'accordo; alla tutela contro gli infortuni sul lavoro. Rispetto al primo caso, l'art. 21 L. 81/2017 prevede che **dev'essere l'accordo a disciplinare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/1970**. L'accordo dovrà pertanto specificare: le modalità di attuazione dei **controlli a distanza**; l'applicabilità delle previsioni dell'art. 4 della L. 300/1970 e il regime di utilizzabilità dei dati; che le modalità di utilizzo degli strumenti impiegati per il controllo a distanza siano riportate nell'informativa allegata all'accordo. L'accordo deve, dunque, individuare le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**. Le sanzioni connesse alle condotte individuate, invece, dovranno necessariamente fare riferimento alle previsioni del Ccnl applicato al rapporto di lavoro.

Occorre inoltre precisare che, le **condotte individuate dovranno essere integrate nel codice disciplinare che è obbligatoriamente affisso in un luogo accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7, c. 1 L. 300/1970**. La giurisprudenza ha, infatti, più volte chiarito che l'onere dell'affissione del codice disciplinare costituisce un dovere non derogabile con modalità diverse ed è, inoltre, necessario ai fini della validità del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Posto che l'accordo di lavoro agile può essere stipulato a **tempo determinato o indeterminato** occorre che, all'interno dell'accordo, vengano disciplinate le modalità di recesso e la durata se a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 19 L. 81/2017 nel caso di accordo a tempo indeterminato il **recesso** può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di **lavoratori disabili** ai sensi dell'art. 1 L. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un **giustificato motivo**, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Il Protocollo stipulato dalle parti sociali e la legge non individuano le ipotesi che possono configurare un giustificato motivo di recesso dall'accordo individuale, sarà dunque opportuno tipizzare queste cause all'interno degli accordi di regolazione. All'interno degli accordi sarà possibile inoltre prevedere: l'estensione dei periodi di preavviso in caso di recesso; ipotesi di rinnovo automatico, in assenza di comunicazione di recesso; obblighi di giustificazione e motivazione anche per il recesso negli accordi a tempo indeterminato; clausole di durata minima garantita. La circolare Inail n. 48/2017 ha previsto che, la **classificazione tariffaria della prestazione lavorativa** svolta con la modalità del lavoro agile è ricondotta alla medesima classificazione tariffaria della lavorazione svolta in azienda. Così come la generalità dei lavoratori dipendenti, il lavoratore agile ha, pertanto, **diritto alla tutela contro gli infortuni**: sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa, quando la stessa è resa all'esterno dei locali aziendali; *in itinere* per le giornate in cui rientra in azienda; sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. La L. 81/2017, dopo aver esteso espressamente la tutela assicurativa Inail al lavoratore agile, delimita la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie del lavoro *in itinere*.