



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO



**Segreteria Confederale**  
*Area della Contrattazione e del Mercato del Lavoro*

Roma, 9 dicembre 2021

*A tutte le Strutture*  
*Loro Sedi*

## **Oggetto: Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile**

Care compagne e cari compagni,

nell'inviarvi il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto martedì 7 dicembre u.s. dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni Datoriali a seguito del percorso intrapreso nello scorso mese di maggio dal Ministro del Lavoro, On. Orlando, vi proponiamo alcune brevi considerazioni.

Il primo obiettivo, condiviso tra tutti i soggetti, è stato quello di valorizzare la contrattazione collettiva quale leva di regolazione del ricorso al lavoro in modalità agile con l'obiettivo di collocare il ricorso a tale modalità di resa della prestazione lavorativa dentro i processi organizzativi e di rafforzare le pratiche partecipative all'interno delle aziende e dei luoghi di lavoro.

Sono noti i limiti, che abbiamo più volte segnalato, nella norma istitutiva, la legge 81/2017, specie per l'assenza di qualsiasi riferimento alla contrattazione collettiva, come è nota la preoccupazione rispetto ai molteplici disegni di legge che, partendo dall'importante obiettivo di migliorare il quadro di sostegno legislativo al lavoro agile dopo l'ampio utilizzo del lavoro da remoto nella pandemia, in troppe circostanze si propongono d'intervenire su molteplici aspetti di carattere regolativo anche inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, aspetti che in taluni casi è preferibile lasciare alla regolazione contrattuale.

Altrettanto nota è la produzione di accordi, di dimensione aziendale e contrattuale nazionale, che hanno avuto forte impulso dall'emergenza ma che in particolare nella ultima fase si sono caratterizzati guardando alla prospettiva e alla possibile relazione con la dimensione organizzativa.

Per l'insieme di queste ragioni abbiamo ritenuto utile e necessario condividere il percorso di approfondimento e confronto proposto dal Ministro del Lavoro che ha portato alla definizione del protocollo.

La sua finalità è fornire linee d'indirizzo alla contrattazione, a partire dalla individuazione dei temi e dei possibili ambiti d'intervento nel tracciare i percorsi e le possibili soluzioni ai principali nodi contrattuali riguardanti la modalità di lavoro agile.

Il Protocollo non ha, né può avere, il carattere di un accordo che regola direttamente il rapporto di lavoro.

Nella sua definizione trae spunto – anche relativamente alle materie presenti – dall'analisi della contrattazione, evidentemente molto articolata, sul lavoro agile.



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO



**Segreteria Confederale**

Area della Contrattazione e del Mercato del Lavoro

Diversi sono nel protocollo i riferimenti alla norma legislativa istitutiva, che viene presa a riferimento nelle indicazioni fornite alla contrattazione.

Fare leva sull'azione contrattuale di natura collettiva per rafforzare il quadro di tutele e diritti che non può essere declinato nel solo accordo individuale che interviene tra le parti, insieme alla necessità di guardare oltre il periodo dell'emergenza che ha reso in diversi casi obbligato, per ragioni di tutela della salute, il ricorrere a una diversa modalità di resa della prestazione lavorativa, sono le finalità prioritarie del protocollo.

Il protocollo è a nostro avviso importante anche per operare una scelta a favore dello sviluppo contrattato del lavoro agile, valorizzando chi ha raggiunto accordi per guardare a una maggiore strutturalità rispetto a chi, fra le imprese, unilateralmente, ha imposto, il ritorno al lavoro in presenza per tutto il personale.

La valutazione che abbiamo espresso nella fase di sottoscrizione fa perno sul carattere di equilibrio del protocollo che prevede tutte le materie che avevamo indicato come necessarie per una intesa con indirizzi precisi relativamente alla regolazione degli istituti.

Un equilibrio necessario anche in considerazione della diversa articolazione dei settori economici e produttivi e dei differenti approcci già definiti dalla contrattazione in diversi contesti.

L'attuazione e la regolazione di quanto previsto nel protocollo è affidata alla contrattazione collettiva che dovrà ricercare le sintesi e le declinazioni delle diverse materie in contesti produttivi così differenziati.

Il fatto che tra le Associazioni Datoriali non ci siano state eccezioni nella sottoscrizione, seppure con alcuni distinguo critici riferiti in particolare alla declinazione della cosiddetta parità di trattamento, costituisce un elemento sul quale fare perno per avviare l'azione contrattuale sul lavoro agile in ogni ambito.

Sarà inoltre necessario mettere in relazione la contrattazione nelle aziende, ai diversi livelli, con la dimensione di carattere territoriale anche per i processi di trasformazione che possono interessare in particolare l'ambito urbano con i riflessi sulla economia dei servizi pesantemente colpiti dalla crisi che ha generato la pandemia con le ricadute in termini di occupazione e di perdita di reddito. In particolare su questo punto sarà utile rafforzare il rapporto di scambio e confronto fra le nostre diverse categorie per governare, ove possibile, le ricadute che cambiamenti di tale entità possono determinare sul complesso dei lavoratori e delle lavoratrici.

Pensiamo utile, anche partendo dalle esperienze contrattuali in essere, prevedere nella dimensione categoriale e territoriale dei momenti di discussione e approfondimento per i quali diamo la nostra disponibilità alla partecipazione con le modalità che intenderete definire.

Un caro saluto.

Coord. Area Contrattazione e MdL  
*Nicola Marongiu*

p. La Segreteria  
*Tania Scacchetti*